



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA  
ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y LA SALUD  
CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO  
COMUNITARIO**

**TEMA:**

**“ESTRATEGIAS COMUNITARIAS PARA INCLUIR A  
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN  
EL CAMPO LABORAL DE LA PARROQUIA  
ANCONCITO DEL CANTÓN SALINAS 2015”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previo a la obtención del título de:

**LICENCIADO EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO  
COMUNITARIO**

**AUTOR: ROBERT EDWARD DEL PEZO SOLANO**

**TUTORA: LCDA. AMARILIS LAÍNEZ QUINDE. MS.c.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR  
2015**

**UNIVERSIDAD ESTATAL**

**PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y LA SALUD  
CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO  
COMUNITARIO**

**TEMA:**

**“ESTRATEGIAS COMUNITARIAS PARA INCLUIR A  
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN  
EL CAMPO LABORAL DE LAPARROQUIA  
ANCONCITO DEL CANTÓN SALINAS 2015”**

**TESIS DE GRADO**

Previa a la obtención del Título de:

**LICENCIADO EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO  
COMUNITARIO**

**AUTOR: ROBERT EDWARD DEL PEZO SOLANO**

**TUTORA: LCDA. AMARILIS LAÍNEZ QUINDE. MS.c.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2015**

La Libertad, Noviembre del 2015

### **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutora del trabajo de investigación: **“ESTRATEGIAS COMUNITARIAS PARA INCLUIR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL CAMPO LABORAL DE LA PARROQUIA ANCONCITO DEL CANTÓN SALINAS 2015”**, elaborado por el Sr. Robert Edward Del Pezo Solano, egresado de la, Facultad de Ciencias Sociales y la Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciado en Organización y Desarrollo Comunitario, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, lo apruebo en todas sus partes.

Atentamente

.....  
Lcda. Amarilis Laínez Quinde, MS.c.

**TUTORA**

## **AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

*El presente trabajo de titulación o de graduación “ESTRATEGIAS COMUNITARIAS PARA INCLUIR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL CAMPO LABORAL DE LA PARROQUIA ANCONCITO DEL CANTÓN SALINAS 2015” elaborado por Del Pezo Solano Robert Edward, declara que la información, investigación, criterios y comentarios que están presentes en este trabajo de investigación son de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.*

*No obstante es patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena*

**Atentamente,**

***Del Pezo Solano Robert Edward***

***C. I. 0918968140***

## **DEDICATORIA**

Dedico la tesis a mi familia, que son la fuente de inspiración e incentivo para seguir adelante, a las personas que presentan algún tipo de discapacidad y a todos quienes me brindaron el total apoyo con paciencia y comprensión durante mi vida, para poder cumplir con la meta de superación profesional.

**Robert Del Pezo**

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a DIOS, por bendecir mi camino en el trayecto de mi vida y brindarme la fortaleza de salir adelante en el campo estudiantil.

A mi familia por brindarme ese apoyo incondicional en los momentos de dificultad.

A los docentes en general que forman parte de la Carrera de Organización y Desarrollo Comunitario por impartir los conocimientos que me permitieron lograr el propósito de ser profesional.

A cada una de las personas con discapacidad que me permitieron realizar este trabajo, ya que con su colaboración y aporte no hubiese sido posible recopilar los datos para el estudio.

**Robert Del Pezo**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO**

**“ESTRATEGIAS COMUNITARIAS PARA INCLUIR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL CAMPO LABORAL DE LA PARROQUIA ANCONCITO DEL CANTÓN SALINAS 2015”**

**Autor:** Robert Edward Del Pezo Solano

**Tutora:** Lcda. Amarilis Laínez Quinde, MSc.

**RESUMEN**

El objetivo del presente trabajo de investigación es diseñar estrategias comunitarias para incluir a las personas con discapacidad física en el campo laboral de la parroquia Anconcito del cantón Salinas en el período 2015, mediante la aplicación de la formación laboral, esta perspectiva surge a partir de la identificación de la presencia de personas con discapacidad física que aún se encuentran excluidas, por ende es fundamental abordar la problemática y proponer acciones que beneficien al respectivo grupo de personas que requieren ser incluidas en el ámbito laboral para desempeñar una función específica y obtener una mejor estabilidad en la vida diaria. Por lo antes expuesto se levantó la información utilizando técnicas e instrumentos de investigación, luego de la recopilación de datos se procedió a realizar el análisis de las interrogantes, cuyos resultados que se proporcionaron son muy importantes como la exclusión en el ámbito laboral por ser una persona que presenta una discapacidad física, limitada inclusión en actividades culturales, sociales, entre otras se describen tres capítulos en el trabajo de investigación, el planteamiento del problema está compuesto por sustentos teóricos de diferentes autores en relación a estrategias comunitarias, inclusión laboral, el desarrollo social inclusivo en el Ecuador, generalidades de la inclusión, tipos de inclusión, tipos de discapacidades, teorías de los derechos humanos y fundamentación legal. El marco metodológico contiene la metodología utilizada en la investigación, los tipos de estudios, métodos y técnicas, se estableció la población y la muestra aplicando la fórmula aleatoria simple, como herramientas técnicas en el proceso de recopilación de información, se utilizó fichas de observación, encuestas y entrevista, así también se propone una propuesta que justifique los resultados obtenidos direccionada a la población antes mencionada con la finalidad de fortalecer los conocimientos en varias temáticas que les posibilite una oportunidad de ser incluidos en alguna institución pública o privada.

**Palabras claves:** Estrategias, Inclusión y Discapacidad Física

## INDICE GENERAL

**Págs.**

<b>APROBACIÓN DEL TUTOR.....</b>	<b>iii</b>
<b>AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>v</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>TRIBUNAL DE GRADO.....</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>viii</b>
<b>INDICE GENERAL.....</b>	<b>ix</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS.....</b>	<b>xvi</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS.....</b>	<b>xvii</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....</b>	<b>4</b>
<b>Justificación Práctica.....</b>	<b>4</b>
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>5</b>
<b>Objetivo General.....</b>	<b>5</b>
<b>Objetivos Específicos.....</b>	<b>5</b>
<b>HIPÓTESIS.....</b>	<b>6</b>
<b>VARIABLES.....</b>	<b>6</b>
<b>Variable Independiente.....</b>	<b>6</b>
<b>Variables Dependiente.....</b>	<b>6</b>
<b>OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>9</b>
<b>1. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>9</b>

<b>1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....</b>	<b>10</b>
1.1.1 Evolución Histórica de las Discapacidades en el Ecuador .....	10
1.1.2 Federaciones de Discapacidades existente en el Ecuador .....	12
1.1.3 Aportes de las Federaciones de Discapacitados en el Ecuador .....	12
<b>1.2 FUNDAMENTO TEÓRICO.....</b>	<b>14</b>
1.2.2 Las Estrategias en las Organizaciones .....	15
1.2.3 Evolución De Las Estrategias.....	16
<b>1.3 PARTICIPACIÓN COMUNITARIA .....</b>	<b>17</b>
1.3.1 Participación.....	17
1.3.2 Inclusión.....	18
1.3.3 Interculturalidad .....	18
1.3.4 Género .....	18
1.3.5 Ciclo de vida .....	19
<b>1.4 INCLUSIÓN LABORAL .....</b>	<b>19</b>
1.4.1 El Desarrollo Social Inclusivo en el Ecuador.....	22
1.4.2 Generalidades de inclusión.....	22
1.4.3 Definiciones de inclusión .....	23
1.4.4 Evolución de la inclusión .....	23
1.4.5 Tipos de Inclusión .....	24
<b>1.5 LA DISCAPACIDAD FÍSICA.....</b>	<b>24</b>
1.5.1 Definición de Discapacidad .....	24
1.5.2 Tipos de Discapacidad .....	25
1.5.3 Discapacidad física.....	25
1.5.4 Discapacidad sensorial.....	26
1.5.5 Discapacidad Psíquica .....	26
<b>1.6 FUNDAMENTO REFERENCIAL .....</b>	<b>27</b>
<b>1.7 VISIONES Y MODELOS PARA ENTENDER LA DISCAPACIDAD .....</b>	<b>29</b>
1.7.1 Evolución de los paradigmas para abordar la discapacidad .....	29
1.7.2 Evolución de los paradigmas.....	29
1.7.3 Paradigma Tradicional.....	29
1.7.4 Paradigma de la Rehabilitación.....	30

<b>1.7.5 Paradigma Derechos Humanos/ Inclusión /Vida Independiente/ No Discriminación.....</b>	<b>30</b>
<b>1.7.6 Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....</b>	<b>31</b>
<b>1.7.7 Enfoque de derechos humanos.....</b>	<b>33</b>
<b>1.8 TEORÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS .....</b>	<b>34</b>
<b>1.8.1 Teoría De Los Derechos Humanos de José Bonifacio Barba .....</b>	<b>34</b>
<b>1.8.2 Teoría De Los Derechos Humanos de José de Jesús Becerra Ramírez.....</b>	<b>36</b>
<b>1.8.3 Teoría de los Derechos humanos de Gerard Quinn, TheresiaDegener.....</b>	<b>39</b>
<b>1.8.4 Los valores humanos: el ser humano como sujeto y no como objeto .....</b>	<b>40</b>
<b>1.8.5 La dignidad humana y el concepto social de la discapacidad .....</b>	<b>41</b>
<b>1.8.6 Autonomía y creación de un espacio para el desarrollo del espíritu humano.....</b>	<b>44</b>
<b>1.8.7 La igualdad: valorar la diferencia .....</b>	<b>45</b>
<b>1.9 FUNDAMENTO LEGAL.....</b>	<b>47</b>
<b>1.9.1 La Constitución De La República Del Ecuador (2008) .....</b>	<b>47</b>
<b>1.9.2 Ley Orgánica De Discapacidades .....</b>	<b>48</b>
<b>1.10 MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>50</b>
<b>1.10.1 Estrategias Comunitarias .....</b>	<b>50</b>
<b>1.10.2 Campo laboral .....</b>	<b>50</b>
<b>1.10.3 Inclusión Laboral .....</b>	<b>51</b>
<b>1.10.4Discapacidad.....</b>	<b>51</b>
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>53</b>
<b>2. MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>53</b>
<b>2.1.1 Diseño transversal descriptivo .....</b>	<b>53</b>
<b>2.1.2 Diseño transversal correlacional.....</b>	<b>53</b>
<b>2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>54</b>
<b>2.3 TIPO DE ESTUDIO .....</b>	<b>54</b>
<b>2.3.1 Exploratorio.....</b>	<b>54</b>
<b>2.3.2 Descriptivo .....</b>	<b>55</b>
<b>2.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>55</b>

2.4.1 Histórico-lógico.....	55
2.4.2 Análisis- Síntesis.....	55
2.4.3 Inductivo-deductivo .....	56
2.4.4 Análisis documental .....	56
2.5 MÉTODOS ESTADÍSTICOS.....	56
2.5.1 Fórmula Aleatoria Simple .....	56
2.5.2 Método Inductivo-deductivo .....	56
2.5.3 Método Análisis- Síntesis.....	57
2.5.4 Población.....	57
2.5.5 Muestra .....	58
2.5.6 Fórmula.....	58
2.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	59
2.6.1 La Observación .....	59
2.6.2 Encuestas a personas con discapacidad física .....	60
2.6.3 Entrevistas a profesionales y empleadores de la parroquia Anconcito.....	60
2.7 ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS OBTENIDOS .....	61
2.7.1 Análisis e interpretación de los resultados de la ficha de observación.....	62
2.7.2 Tabla 4: Análisis e interpretación de los resultados de Las Entrevistas.....	63
2.8 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA .....	66
2.8.1 Comprobación de Hipótesis .....	84
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>86</b>
<b>ESTRATEGIAS COMUNITARIAS PARA INCLUIR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL CAMPO LABORAL DE LA PARROQUIA ANCONCITO. ....</b>	<b>86</b>
<b>3. FUNDAMENTACIÓN .....</b>	<b>86</b>
<b>3.1 OBJETIVOS .....</b>	<b>87</b>
3.1.1 Objetivo General.....	87
3.1.2 Objetivos Específicos.....	88
<b>3.2 JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>88</b>
<b>3.3 METODOLOGÍA.....</b>	<b>89</b>

<b>3.4</b>	<b>FACTIBILIDAD</b> .....	<b>90</b>
3.4.1	Factibilidad Técnica .....	90
3.4.2	Factibilidad Organizativa .....	91
3.4.3	Factibilidad Legal .....	93
<b>3.5</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA</b> .....	<b>94</b>
<b>3.5.1.</b>	<b>ESTRATEGIA DE EMPODERAMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS DELAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES</b> .....	<b>97</b>
3.5.1.1.	Objetivo general de la estrategiade empoderamiento de los derechos humanos para las personas con discapacidad. ....	98
3.5.1.2.	Objetivos específicos de la estrategia de empoderamiento de losderechos humanos y laborales.....	98
3.5.1.3.	Metodología para el proceso de capacitación de temáticas orientadas a los derechos humanos y laborales.....	98
3.5.1.4.	Contenido temático del proceso de empoderamiento de los derechos humanos .....	99
3.5.1.5.	La Ley Orgánica de Discapacidades o las Normas Jurídicas de Discapacidades en Ecuador .....	99
3.5.1.6.	Los derechos y consideraciones laborales de las personas con discapacidades .....	99
3.5.1.7.	Proceso de capacitación sobre cuidado y protección de personas con discapacidad para las familias y cuidadores.....	100
3.5.1.8.	Evaluacióny Seguimiento .....	101
<b>3.5.2.</b>	<b>ESTRATEGIA DE FORMACIÓN LABORAL PARA PERSONASCON DISCAPACIDAD FÍSICA</b> .....	<b>101</b>
3.5.2.1.	Objetivo General de la estrategia de inclusión comunitariasocioculturales.....	102
3.5.2.2.	Objetivos específicos de la estrategia de inclusión comunitaria socioculturales .....	102
3.5.2.3.	Contenido de la estrategia.....	102
<b>3.5.3.</b>	<b>ESTRATEGIA PARA EL DISEÑO Y PROMOCIÓN DE BOLSA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.</b> .....	<b>108</b>
3.5.3.1.	Objetivo General de la estrategia de promoción de bolsa de empleo	109

<b>3.5.3.2. Objetivos específicos de la estrategia de inclusión comunitaria socioculturales .....</b>	<b>109</b>
<b>3.5.3.3. Estructura organizacional.....</b>	<b>110</b>
<b>3.5.3.4. Operaciones .....</b>	<b>112</b>
<b>3.5.3.5. Participación y colaboración de la familiares en la ejecución de la bolsa de empleo para personas con discapacidad .....</b>	<b>114</b>
<b>3.6 IMPACTO SOCIAL .....</b>	<b>115</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>119</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>120</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>121</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>123</b>

### ÍNDICE DE TABLAS

	Págs.
Tabla 1 Variable Independiente	9
Tabla 2 Variable Dependiente	10
Tabla 3 Análisis de la observación	63
Tabla 4 Análisis e interpretación de los resultados de Las Entrevista	64
Tabla 5 Análisis de la Entrevista 1	64
Tabla 6 Análisis de la Entrevista 2	65
Tabla 7 Análisis de la Entrevista 3	66
Tabla 8 Edad	67
Tabla 9 Género de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito	68
Tabla 10 Estado civil de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito	69
Tabla 11 Nivel de Educación de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito	70

Tabla 12	Apto para ejercer una responsabilidad laboral	71
Tabla 13	Oportunidad laboral pública o privada para mejorar su nivel socioeconómico	72
Tabla 14	Políticas de inclusión laboral	73
Tabla 15	Eventos de inclusión políticos, culturales y sociales	74
Tabla 16	La inclusión laboral	75
Tabla 17	Exclusión por discapacidad	76
Tabla 18	Charlas para poder ejercer una actividad laboral	77
Tabla 19	Ha formado parte de un proyecto	78
Tabla 20	Capacidades y habilidades para conseguir un empleo	79
Tabla 21	Programa de inclusión laboral	80
Tabla 22	Derechos de las personas con discapacidad	81
Tabla 23	Leyes que amparan a las personas con discapacidad	82
Tabla 24	Estrategias para promover la inclusión laboral	83
Tabla 25	Conocimiento sobre las estrategias	84
Tabla 26	Computación Básica	104
Tabla 27	Archivo de documentación y correspondencia	105
Tabla 28	Atención al público	106
Tabla 29	Recepcionista	106
Tabla 30	Telefonista o call center	107
Tabla 31	Mantenimiento	107
Tabla 32	Mensajería	108

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Págs.
Gráfico 1	Edad	67
Gráfico 2	Genero de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito	68
Gráfico 3	Genero de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito	69
Gráfico 4	Nivel de educación de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito	70
Gráfico 5	Apto para ejercer una responsabilidad laboral	71
Gráfico 6	Oportunidad laboral pública o privada para mejorar su nivel socioeconómico	72
Gráfico 7	Políticas de inclusión laboral	73
Gráfico 8	Eventos de inclusión políticos, culturales y sociales	74
Gráfico 9	La inclusión laboral	75
Gráfico 10	Exclusión por discapacidad	76
Gráfico 11	Charlas para poder ejercer una actividad laboral	77
Gráfico 12	Ha formado parte de un proyecto	78
Gráfico 13	Capacidades y habilidades para conseguir un empleo	79
Gráfico 14	Programa de inclusión laboral	80
Gráfico 15	Derechos de las personas con discapacidad	81
Gráfico 16	Leyes que amparan a las personas con discapacidad	82
Gráfico 17	Estrategias para promover la inclusión laboral	83
Gráfico 18	Conocimiento sobre las estrategias	84
Gráfico 19	Propuesta	96
Gráfico 20	Estrategias de Empoderamiento	98
Gráfico 21	Estrategias de Formación Laboral	102
Gráfico 22	Estrategias para el diseño y promoción de bolsa de empleo	109
Gráfico 23	Funciones y responsabilidad	111
Gráfico 24	Cronograma de la bolsa de empleo	113
Gráfico 25	Plan de Acción	118

**ÍNDICE DE ANEXOS**

		Págs.
Anexo 1	Modelo de ficha de observación	123
Anexo 2	Modelo de encuesta	124
Anexo 3	Modelo de entrevista	125
Anexo 4	Fotos entrevista nº 1	127
Anexos 5	Fotos entrevista nº 2	128

## **INTRODUCCIÓN**

### **TEMA**

**“ESTRATEGIAS COMUNITARIAS PARA INCLUIR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL CAMPO LABORAL DE LA PARROQUIA ANCONCITO DEL CANTÓN SALINAS 2015”**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La exclusión de las personas con discapacidad al campo laboral es un problema que aún sigue latente en la sociedad actual, a pesar de los avances en el reconocimiento jurídico de sus derechos, tanto a nivel nacional como internacional, aun demanda acciones que deberían cambiar para beneficio de las personas con discapacidad entorno a labores que aspiran ejercer en instituciones públicas o privadas.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2011) “La situación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral sigue caracterizándose por desigualdades que materializa en brechas socioeconómicas a este grupo de la población en condiciones de vulnerabilidad social.”<sup>1</sup>

Las personas con discapacidad en edad productiva y que tienen las condiciones para trabajar tienden a carecer de un empleo. Desafortunadamente no existen cifras de desempleo exactas, sin embargo las estimaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) en los países de América

---

<sup>1</sup> CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2011)

Latina y el Caribe, más del 85% de las personas con discapacidad que pueden trabajar carecen de empleo, debido a la marginación laboral y escasas oportunidades de contratación.<sup>2</sup>

En el Ecuador existen alrededor de 1'653.000 personas con discapacidad registradas en el Consejo Nacional de discapacidades (CONADIS, 2008), si bien se ha reconocido derechos e implementado algunas políticas sociales que pretenden mejorar el nivel de vida de las personas con discapacidad en términos social y acceso a beneficios como: salud, vivienda, educación, trabajo.<sup>3</sup>

El Ministerio de Inclusión económica y social (MIES, 2012) describió que las condiciones para el trabajo debe ser estable, justo y digno fomentando el empleo de calidad en especial para los grupos de atención prioritaria. Sin embargo dadas las limitaciones del mercado laboral se requiere la implementación efectiva del sistema nacional y equidad social con principios de igualdad, equidad y progresividad.<sup>4</sup>

En la provincia de Santa Elena, se ha detectado la existencia de personas con discapacidad que permanecen excluidas del campo laboral, aunque para el actual gobierno del Econ. Rafael Correa (2013-2017) se han generado cambios dirigidos a los grupos vulnerables, todavía hace falta que se planteen nuevas alternativas para beneficio de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. En la parroquia Anconcito del cantón Salinas también se observa esta problemática que constantemente se detecta en la comunidad, de acuerdo a estudios realizados 71 son varones y 61 mujeres los registros reportan un total aproximado de 132 personas con cierta discapacidad aun cuando la mayoría son adultos mayores de 18 de los cuales la mayoría podría ser más productivo si le permitieran tener la oportunidad.

---

<sup>2</sup> OIT Organización Internacional del Trabajo (2012)

<sup>3</sup> CONADIS Consejo Nacional de discapacidades (2008)

<sup>4</sup> MIES Ministerio de Inclusión económica y social (2012)

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿De qué manera inciden las estrategias comunitarias en la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral de la parroquia Anconcito del cantón Salinas, período 2015. ?

## **JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La Estrategia Comunitaria son las acciones y actividades que otorgan una relevancia muy particular a fomentar el desarrollo en materias de salud y seguridad y otros elementos básicos que fomenten el desarrollo de un grupo humano donde consideran los elementos, el entorno y los actores sociales involucrados, la que deberá contener objetivos claros que parte de un diagnóstico llamada línea base.

## **JUSTIFICACIÓN DEL TEMA**

Toda persona que presenta alguna discapacidad en los diferentes países de América Latina, aún son excluidos en diferentes áreas en lo cultural, social, educativo, laboral, aunque existen derechos constitucionales que los respaldan estos no se cumplen como corresponde en la sociedad. En la medida que se determine realizar diagnóstico certero sobre las personas que carecen de oportunidades de inclusión al ámbito laboral, surge la posibilidad de plantear acciones reales que posibiliten la igualdad y cumplimiento de los derechos de los grupos vulnerables Para el respectivo estudio de investigación se plantea realizar estrategias comunitarias para incluir a las personas con discapacidad al campo laboral en la parroquia Anconcito del cantón Salinas.

## **JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Para el cumplimiento de los objetivos del presente estudio de investigación se procederá a utilizar los métodos e instrumentos que ayudarán a la recopilación de datos e información, para el respectivo proceso se efectuará lo siguiente:

La observación mediante visita de campo se conocerá la situación actual de los grupos de personas con discapacidad que no cuentan con las oportunidades de fuentes laborales. De la misma manera se aplicará el método deductivo e inductivo para determinar las particularidades y generalidades del problema identificado en la parroquia para establecer la solución que requiere el caso. Igualmente se aplicarán las encuestas que estarán estructurados con una base de preguntas importantes para conocer el estado actual que presentan aquellas personas con discapacidad al no formar parte de un puesto laboral.

### **Justificación Práctica**

De acuerdo a la identificación de un problema que presentan las personas con discapacidad al no ser incluidas en el campo laboral, ya sea por restringirles las oportunidades al considerarlas incapaces de desarrollar actividades en algún ámbito laboral tanto en lo público o privado, se procederá a la aplicación de métodos, técnicas e instrumentos para conocer la situación actual y realizar el respectivo análisis, esto permitirá que se elaboren las estrategias comunitarias para incluir a las personas con discapacidad en el campo laboral.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Diseñar estrategias comunitarias para aplicar en la inclusión laboral de las personas con discapacidad física, en el campo laboral de la parroquia Anconcito del cantón Salinas período 2015.

### **Objetivos Específicos**

- Sistematizar los enfoques teóricos sobre las estrategias de inclusión laboral de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito.
- Analizar el estado actual de los ciudadanos y ciudadanas con discapacidad física de la parroquia Anconcito en el marco del desarrollo social para la inclusión laboral.
- Diseñar estrategias comunitarias de inclusión laboral para las personas con discapacidad física en los procesos de integración de la Parroquia Anconcito del cantón Salinas período 2015.

## **HIPÓTESIS**

Las estrategias comunitarias permitirán la inclusión laboral a las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito.

## **VARIABLES**

### **Variable Independiente**

- ✓ Estrategias comunitarias

### **Variables Dependiente**

- ✓ Inclusión Laboral

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**Cuadro1: Operacionalización de la Variable Independiente**

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
<b>Estrategias comunitarias</b>	Son modelos sociales impulsados por profesionales interdisciplinarios que presentan amplia experiencia e investigación social, desarrollo de la comunidad y participación que buscan conseguir a través de sus elementos inclusión laboral de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito.	Laboral Social Desarrollo Comunitario	Visión Misión Diagnóstico Análisis F.O.D.A. Objetivos Estrategias Seguimiento y control	<p>¿Qué estrategias proponen para la inclusión laboral?</p> <p>¿Usted realizado alguna actividad remunerada a pesar de tener discapacidad física?</p> <p>¿Desea usted recibir charlas y capacitaciones en el tema de inclusión laboral para personas con discapacidad física?</p> <p>¿Usted tiene conocimiento sobre un estrategias</p> <p>¿Desearía participar en algún programa de inclusión laboral para personas con discapacidad física?</p> <p>¿Está dispuesto a capacitarse para fortalecer sus capacidades y habilidades para conseguir un empleo?</p> <p>¿Usted cree que con la aplicación de estrategias comunitarias y la toma en consideración de las personas con discapacidad física, el estado socioeconómico de su parroquia tenga mejoras?</p>	Entrevista/sector Público y privado Entrevista/sector Privado y publico Encuestas / PCDs Encuestas / PCDs Encuestas / PCDs Encuestas / PCDs Encuestas / PCDs Encuestas / PCDs

Elaborado por: **Robert Del Pezo Solano**

**Cuadro 2: Operacionalización de la Variable Dependiente**

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
<b>INCLUSIÓN LABORAL</b>	Significa que las leyes, políticas planes, servicios, la comunidad debe adaptarse, planificarse, 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.	Inclusivo Cultural Desarrollo socioeconómico	Cursos prácticos Talleres Actividades	<p>¿Qué cualidades debe poseer una persona con discapacidad para conseguir un empleo?</p> <p>¿En qué aspectos y áreas específicas considera que las personas con discapacidad física de deben fortalecer considerando su limitación?</p> <p>¿Cuáles son las circunstancias por las que necesitan conseguir una plaza laboral?</p> <p>¿Cree usted está de se encuentra apto o capacitado para ejercer una responsabilidad laboral?</p> <p>¿Qué cree usted sobre las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidades en el país?</p> <p>¿Asumiría el reto de aceptar una oportunidad laboral pública o privada para poder mejorar su nivel socioeconómico personal y familiar?</p> <p>¿Qué temas cree que deben desarrollarse charlas o capacitaciones para poder ejercer una actividad laboral?</p>	<p>Entrevista/sector Público y privado</p> <p>Entrevista/sector Privado y publico</p> <p>Encuestas / PCDs</p>

**Elaborado por:** Robert Del Pezo Solano

## **CAPÍTULO I**

### **1. MARCO TEÓRICO**

El Ecuador se encuentra en un importante momento de transición en cuanto a la configuración de la atención de la condición de discapacidad. Partiendo de un enfoque predominantemente físico, que lideraba las acciones estatales en la segunda mitad del siglo XX con espíritu asistencialista y que finalmente estigmatizó no solo a la discapacidad, sino que también a quienes viven en esta condición, sus cuidadores y familias; hacia la atención de la discapacidad desde un enfoque de derechos que busca transformar las condiciones discapacitantes del entorno y fortalecer las capacidades individuales de las personas con discapacidad y quienes comparten con ellos esta condición, para lograr el desarrollo de una vida plena.

En este marco es importante concentrarse en la puesta en marcha de mecanismos que permitan que esta transición se plasme con coherencia en las acciones estatales. Consolidar este giro histórico es el fundamental reto que tiene la Subsecretaría de Discapacidades del Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Con este fin, a continuación, el Modelo de gestión para la atención inclusiva a personas con discapacidad organizado en ocho acápite. El primero intenta mostrar el estado actual de las condiciones discapacitantes que afecta a esta población vulnerable tomando información del INEC y de CONADIS. Con estos elementos planteados, en el segundo acápite se explica el planteamiento de Política Pública para la gestión de la discapacidad. El tercero se concentra en mostrar los lineamientos normativos en que se fundamenta el Modelo, tomando en

cuenta tanto lo estipulado en la Constitución Ecuatoriana, la Ley Orgánica de Discapacidades y la Norma Técnica que regula la calidad de la atención del servicio a personas con discapacidad. En el siguiente acápite se presentan los principios, valores y la misión institucionales que viabilizan la ejecución de las acciones planteadas en el Modelo.

Finalmente, en el transcurso de los acápite del cinco al ocho se describen los componentes del modelo deteniéndonos a analizar las particularidades de cada uno. El documento contiene además los protocolos, instructivos e instrumentos que permitirán la aplicación del modelo en los Servicios de Atención.

## **1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

### **1.1.1 Evolución Histórica de las Discapacidades en el Ecuador**

EL Concejo Nacional de Discapacidades fue creado a través de la ley 180 sobre Discapacidades, en agosto de 1993, (CONADIS), este menciona que el tema de las personas con discapacidad en el Ecuador, presenta sus inicios en la décadas d los 40 y 60 con la implementación de las escuelas de educación especial. Luego en los años 70, en el marco del auge petrolero, el sector público ingresa en el desarrollo de n 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 tareas para brindar atención las personas con discapacidad por medio de la creación de programas de atención en el tema de salud, educación y bienestar social, fundamentado en la consolidación de servicios públicos, pero también apoyados en la en la 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, pero también con el reconocimiento y apoyo a la constitución de Consejos como el CONAREP (1973) <sup>5</sup> este concejo se encargó de formar personas con discapacidades para posterior insertarlos laboralmente, de la misma manera se en 1977 se expidió la Ley General de Educación en la que menciona que la educación es una responsabilidad del Estado.

Para seguir fortaleciéndose el Estado continua con la creación de la División nacional de Rehabilitación en el Ministerio de Salud (18 de Julio de 1980), desde 1981 a 1984 se logra ampliar la cobertura de asistencia con la organización de servicios en Medicina Física en casi todo el territorio ecuatoriano. En 1982 se crea la Dirección Nacional de rehabilitación Integral de Minusválido (DINARIM) quien sería parte del ya desaparecido Ministerio de Bienestar Social, con lo que se logra fortalecer acciones relacionadas a la prevención y atención de personas con discapacidad. A pesar del gran número de entidades estatales no pueden lograr una coordinación para consolidar una red de atención a las personas con discapacidad para construir un mismo rumbo que ayude ser más efectivos en las intervenciones para reducir recursos, logrando pocos resultados positivos (Cazar, 2000).

El verdadero cambio inicia en el año 1992, con la expedición de la Ley de Discapacidades, con una perspectiva de respaldo hacia la sociedad. Luego ya se realiza la creación del Concejo Nacional de Discapacidades (1993)

Esta situación empezó a transformarse cuando en el año de 1992 se expide la Ley de Discapacidades, con un enfoque de fortalecimiento a la sociedad civil. Esto se visibiliza en la creación del CONADIS con la potestad de crear políticas y

---

<sup>5</sup>Dr. Ramiro Cazar F. Breve análisis de la situación de discapacidades en el Ecuador.

coordinar acciones de investigación para la de dictar políticas, coordinar acciones e impulsar investigaciones y en la postrera creación de varias Federaciones Nacionales de personas con discapacidades, logrando así un avance de investigación y de fortaleza en el tema de los derechos de las personas con discapacidad.

### **1.1.2 Federaciones de Discapacidades existente en el Ecuador**

- La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física - FENEDIF;
- La Federación Nacional de Ciegos del Ecuador – FENCE
- La Federación Nacional de Sordos del Ecuador- FENASEC
- La Federación Ecuatoriana Pro Atención a la Persona con Deficiencia Mental, y
- Parálisis Cerebral, Autismo y Síndrome de Down - FEPAPDEM
- Federación Nacional de ONGs para la Discapacidad - FENODIS

### **1.1.3 Aportes de las Federaciones de Discapacitados en el Ecuador**

Estas fundaciones han venido laborando en la creación y expedición de políticas, así como en coordinación de actividades que coadyuven al mejoramiento de la calidad en la atención a las personas con discapacidades, como también en la inclusión en el tema de discapacidades en todos los niveles del Estado. En la elaboración y actualización del marco normativo, la expedición de políticas, coordinación de actividades, mejoramiento de la calidad de la atención y en la paulatina incorporación del tema de discapacidades en todos los ámbitos de acción del Estado (Cazar, 2000). Este enfoque converge con el paso del tiempo, en la con el tiempo, en la inclusión como de la inclusión como dispositivo

medular de central de injerencia en el tema de discapacidad y con la realización de dispositivos enmarcados al implemento en el campo de la discapacidad y en la consecución de métodos de acción dirigidas hacia la complemento del compromiso entre las comunidades y el Estado que logre conseguir de la corresponsabilidad como vínculo entre la comunidad y el Estado que permita la gestión de la discapacidad se mantenga mucho tiempo de una forma sostenible e igualitarias.

La aparición de la Fundación Manuela Espejo fue importante en el fortalecimiento entre la comunidad y el Estado, gracias a ella el Gobierno Ecuatoriano se encuentra adecuando un sistema de trabajo acorde a las personas con discapacidad.

Con estos insumos, el Estado ecuatoriano admite otra estrategia que ayude a gestionar la mejor la discapacidad, obteniendo como resultado la Inclusión social, cambiando el principio de asistencialista dando paso a la aparición del Ministerio de Inclusión Económica y Social, además que se enfoca en el tema de inclusión de una forma más profunda en el campo de la discapacidad, de tal manera que se crean dos líneas claras:

- La discapacidad es una limitación que puede ser cambiada cuando se realicen y apliquen métodos enmarcados y que la sociedad sea participe de este cambio.
- La relación entre el Estado y la Población Civil en este cambio es la corresponsabilidad.

## **1.2 FUNDAMENTO TEÓRICO**

### **1.2.1 Estrategia Comunitaria**

Las estrategias comunitarias son un conjunto de actividades dirigidas a una organización, son útiles si se aplican en el medio sin medir la magnitud de cada actividad, lo importante de la aplicación de una estrategia es haber planificado y planteado los objetivos, hacia donde se quiere llegar y cumplir contando con los conocimientos y recursos para llevar a cabo la ejecución del proyecto.

Jenette Nagy nos dice que el poder de una comunidad organizada que trabaja para conseguir un bien común para logra metas consensuadas es espectacular. No hay avance más importante que la organización cuando se trata de mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos de las comunidades.<sup>6</sup>

Muchas de las organizaciones con cuentan con altos capitales económicos para asumir el riesgo en la constitución de grandes eventos, irónicamente son los pequeños inversionistas quienes arriesgan en la inversión para conseguir la realización de sus proyectos propuestos.

Un autor importante de las estrategias es James Stoner, quien en 1989 publica en su libro *Administración*; “Los autores deben emplear diferentes términos de planificación a largo plazo, las planificaciones deben ser general y estratégica, dirigidos a cinco puntos de la planificación estratégica:

- Se ocupa de las cuestiones fundamentales;
- Ofrece un medio de referencia para una realización más profunda para la toma de decisiones;

---

<sup>6</sup>Jenette Nagy

- Considerar un marco de tiempo más prolongado:
- Ayuda a dirigir las energías y recursos de las organizaciones hacia las actividades de alta prioridad, y
- Es considerada una labor de alto rango, en el sentido de que la alta dirigencia debe estar incluida en la participación de la planeación operacional en procura de hacer bien las cosas.<sup>7</sup>

Las estrategias son eventos generales de trabajo que acarrear con ellas obligaciones y recursos para iniciar una acción básica, son los patrones del objetivo trazados, que se han creado de tal forma que el propósito es dar una dirección unificada a la labor emprendida, (H. Koontz)<sup>8</sup>.

Fermín Orestes Rodríguez González y Sonia Alemañy doctores del centro Coordinador de Estudios del Ministerio de Educación Superior de Cuba indican que la directriz estratégica no debe de observarse como un conjunto de conceptos, técnica o métodos que pueden impartirse y aprendidas al nivel de habilidad, es bien una mezcla de conocimientos y de las actitudes de relación personal como profesionales, y que tienen pronunciadas y significativas implicaciones para la cultura de las organizaciones y las planificaciones futuras, considerando lo que lo más importante de las estrategias no son sus mecanismos, sino la Intención Estratégica de quienes la práctica.<sup>9</sup>

### **1.2.2 Las Estrategias en las Organizaciones**

Samuel Certo y Paul Peters definen a la dirección estratégica como el primer proceso continuado, repetitivo y transfuncional dirigido a mantener a una

---

<sup>7</sup>James Stoner, quien en 1989

<sup>8</sup>H. Koontz

<sup>9</sup>Fermín Orestes Rodríguez González y Sonia Alemañy.

organización en unidad, encajada de manera propicia con el entorno en el que se está desarrollando. Una empresa debe de construir estrategias que lleven a la consecución de beneficios y mejoras de sus fortalezas internas, así como aprovechar las oportunidades exteriores que ayuden a mitigar las debilidades internas que eviten o disminuyan el impacto de las amenazas externas.

Como se puede visualizar los actores antes mencionados coinciden en las definiciones sobre las estrategias, así como la utilización de los medios que se encuentren al entorno a fin de que se pueda lograr los objetivos dentro de las organizaciones.

Si observamos los conceptos mencionados se percibe definitivamente las tendencias que las estrategias giran en un campo dirigidos a la planificación y que servirá para determinar la consecución de las metas trazadas y cumplidas con la finalidad de determinar decisiones.

### **1.2.3 Evolución De Las Estrategias**

En la actualidad es muy común hablar de estrategias, a principios del 2000 se ha venido dando diferentes teorías encaminadas a explicar y entender el significado de las estrategias, porque su importancia en todos los ámbitos, negocios, cultura, política y en especial en la vida diaria. En los primeros años de la aparición de las estrategias se nota claramente que sirven en la aplicación y ejecución de procesos encaminados a la planificación. Se relacionan con las estrategias a diferentes conceptos correlacionados que van de la mano; diagnóstico estratégico, planificación estratégica, los más utilizados. La caracterización de las estrategias se presenta en diferentes opciones, al hablar de estrategias se logra abrir el abanico al debate de realmente se debe llamar estrategias o simplemente métodos de planificación organizacional.

### **1.3 PARTICIPACIÓN COMUNITARIA**

La participación comunitaria es imprescindible para conseguir mejoras en la inclusión de aquellas personas que presentan una discapacidad física y vinculada en ese proceso. Se hace necesario el conocimiento de los aspectos fundamentales que están vinculados con la participación comunitaria para permitir que esta sea efectiva y cumpla sus objetivos. Estudiar y concientizar la salud como estado de bienestar físico, mental y social nos permite comprender los elementos que en ella intervienen, el papel que la comunidad puede desempeñar en esta y dar explicaciones al fenómeno de la participación comunitaria. Son cuatro los niveles determinantes de la salud, siendo las condiciones internas del sujeto el determinante más importante en la participación de la comunidad en los problemas de salud; este se expresa a través de la relación personalidad sujeto.

También es importante conocer las estrategias fundamentales del sector salud, su posición frente a la participación y la relación de esta con diferentes concepciones de Salud Pública para explicar el proceso de participación comunitaria y el desarrollo de la salud.

#### **1.3.1 Participación**

Es un proceso gradual mediante el cual se integra al ciudadano en forma individual o colectiva, en la toma de decisiones, la fiscalización, control y ejecución de las acciones en los asuntos públicos y privados. Por lo tanto la Participación es un proceso de generación de conciencia crítica y propositiva en los y las ciudadanas, en la mejora sostenible de las condiciones de vida de la sociedad. Cuando participamos compartimos con otros nuestros objetivos, sueños problemas y también nuestras soluciones.

### **1.3.2 Inclusión**

El contexto social en el que se convive a diario está compuesto por una alta heterogeneidad poblacional, referida a una caracterización particular, denominada diversidad. Esta diversidad exige un compromiso de las diferentes partes para la sana convivencia, la oferta y prestación de servicios, así como el respeto y reconocimiento de su diferencia en la igualdad, entre otros, que permitan más que una integración, una inclusión total.

### **1.3.3 Interculturalidad**

Es fundamental el respeto a la diversidad cultural del Ecuador, incorporando elementos específicos culturales, sobre todo potenciando procesos inclusivos intergeneracional para personas con discapacidad.

La interculturalidad compromete aún más a la implica más al tamaño étnico y de otras identidades congruentes que deben observar , tal como el estrato socioeconómico , migración, educación, porque cada una de ellas presenta su propio resultado apegado a la objetividad de cada una de los estratos y culturas.

Salud Integral Incluyente, Medicus- Mundi, Navarra-España. 12 Género e Interculturalidad, Mujeres Imágenes y Testimonios, Cuenca-Ecuador, 2004.

### **1.3.4 Género**

El género es un concepto social empleado para identificar las diferencias entre mujeres y hombres como seres sociales, partiendo no de categorías sexuales naturales, sino de las relaciones que se entablan que vienen a desempeñar roles diferenciados basados en determinaciones ideológicas, sexuales, históricas, religiosas.

Si bien se ha avanzado en lo que a reconocimiento de los derechos y la igualdad de las mujeres, la situación de la mujer con discapacidad, no es conocida ni reconocida. Pese a que los movimientos feministas han promovido cambios para desarrollar la conciencia de las mujeres sobre sus derechos, tal premisa no ha alcanzado a las mujeres con discapacidad, debido al desconocimiento de los propios movimientos feministas de sus necesidades; y a la escasa y nominal atención del movimiento asociativo de la discapacidad sobre este asunto.

### **1.3.5 Ciclo de vida**

El ciclo de vida es un enfoque que permite entender las vulnerabilidades y oportunidades de invertir durante etapas tempranas del desarrollo humano; reconoce que las experiencias se acumulan a lo largo de la vida, que las intervenciones en una generación repercutirán en las siguientes, y que el mayor beneficio de un grupo de edad puede derivarse de intervenciones previas en un grupo de edad anterior. Además, permite mejorar el uso de recursos escasos, facilitando la identificación de riesgos y brechas y la priorización de intervenciones claves.

## **1.4 INCLUSIÓN LABORAL**

El empleo es una manera más eficaz para que las personas con discapacidad puedan alcanzar el pleno ejercicio de sus derechos. Incluir en el ámbito laboral a una persona con discapacidad incluye el respeto de un sinnúmero de condiciones que llevan a que desempeñe una labor u ocupar un puesto que esté acorde a sus habilidades adquiridas, así como poder explotar las herramientas que hayan sido adaptadas para que puedan desenvolverse en un entorno laboral accesible y agradable.

Significa que las leyes, políticas planes, servicios, la comunidad debe adaptarse, planificarse, 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. En definitiva, implica que una sociedad incluyente debe promover la integración social en el marco del respeto a los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación”

En la inclusión laboral lo medular, son las oportunidades de trabajo que se ofertan para mejorar las condiciones de vida y desarrollo de las personas con discapacidad, a quienes se les debe procurar el acceso a la rehabilitación, capacitación y aprendizaje, para que puedan ingresar de forma óptima a ocupar una plaza de trabajo digna.

Para alcanzar este objetivo habrá de mediar una planificación desde la sociedad, tendiente a incluir en el mercado laboral, adaptando dicha planificación a las capacidades de cada uno, erradicando esas relaciones de inequidad, que soslayan a las personas “diferentes”. El empleo es una de las formas más efectivas para que las Personas con Discapacidad puedan lograr el ejercicio pleno de sus derechos. Incluir laboralmente una persona con discapacidad implica el respeto de una serie de condiciones como son: desempeñar una labor u ocupar un puesto que esté acorde con sus competencias, contar con herramientas de trabajo adaptadas, desenvolverse en un entorno laboral accesible, ser remunerada de acuerdo a la posición que ocupa. Además uno de los aspectos fundamentales, en el entorno laboral, que es el trato digno y la no discriminación.

La inclusión laboral permite a las Personas con Discapacidad desarrollar su autonomía, autoestima, crecimiento profesional y personal, además aporta

beneficios para toda la comunidad, ya que promueve la cohesión social y permite la implementación de un modelo de desarrollo inclusivo, armónico e integral.

Varios escritores mencionan diferentes características que definen la inclusión laboral. A manera de análisis se renombra que:

La Inclusión Laboral según García Blanco y Gutiérrez Palacios, 1996.

El autor nos dice que se habla de inclusión laboral, para referirse al desarrollo de integración para la realización de alguna actividad productiva remunerada de los individuos, pero hay que mencionar que el término inclusión rememora a un hecho que nos da como resultado a un proceso de tránsito previo que se denomina transición. Pero se logra entender que la inclusión laboral es un hecho en sí, cuando se consigue un trabajo, de características diferentes acorde al desenvolvimiento del individuo, esto hace que se requiera de un sinnúmero de acciones que permita lograr la inclusión de tal manera que se genere autonomía.

Hay que mencionar que cada oportunidad de inclusión laboral se presenta determinada por la empleabilidad, que no es nada más que la calificación de competencias y cualidades que fortalecen la capacidad de las personas con discapacidad que sirven para aprovechar las oportunidades en educación con la finalidad de encontrar y mantener un puesto laboral decente y acorde a satisfacer la necesidad del empleado y del empleador. (Donoso Vázquez y Figuera Gazo, 2007).

Como análisis puedo describir que la inclusión laboral es el centro de la integración sociocultural para la vida de los ciudadanos y que orienta u crea un punto clave de la vida, como poder lograr general recursos económicos propios que sirvan para mejorar el nivel socio económico personal y familiar.

### **1.4.1 El Desarrollo Social Inclusivo en el Ecuador**

El desarrollo social inclusivo, se fundamenta en el diseño e implementación de acciones y políticas públicas para todos los ecuatorianos, para que puedan acceder a la igualdad de oportunidades, independientemente de su estatus social, género, edad, condición física y mental, etnia, religión, etc. El acceso a los servicios y bienes, a la educación, a la salud, al trabajo, a la recreación, al deporte, a la plena participación como ciudadano, al ejercicio de sus derechos sin restricción o condicionamiento alguno. (Vicepresidencia y CONADIS, 2007)

“Todas las actividades que se ofrecen a las demás personas sin discapacidad, respetando su derecho a la diferencia y no como una condición objeto de subestimación, discriminación, marginación y exclusión; y, el diseño universal comprende la construcción de productos, de ambientes que puedan ser utilizados por todas las personas, con seguridad, que, en la medida de lo posible, se ofrezcan sin necesidad de adaptaciones particulares”.

### **1.4.2 Generalidades de inclusión**

La palabra Inclusión proviene del LatinIncludere, que se enmarca al verbo contener, involucrar, implicar, formar parte de un determinado grupo social u organización. Se determina como inclusión a todo tipo de acción política que investiga cómo integrar a los individuos dentro de la sociedad, examinando que estos contribuyan con sus habilidades y talentos y que llenen las expectativas d los empleadores y a la sociedad.

Es importante mencionar que para lograr entender la palabra inclusión debemos definir que es la acción de incluir algo o alguien dentro de un espacio o circunstancia, entonces se puede decir que incluir es el acto agregar algo o alguien con determinada finalidad y misión.

### **1.4.3 Definiciones de inclusión**

Dialogar de la inclusión laboral de personas con discapacidades es llegar al análisis de los Derechos Humanos, se ha citado a diferentes actores que narran sus definiciones de inclusión, entre ellos tenemos:

Arnaiz (1996- 2003), manifiesta que al mencionar el termino inclusión es hablar de integración que solo tiene como meta integrar a la vida escolar, comunitaria, laboral, a alguien que se siente excluido, es desde ahí que se menciona la necesidad de construir sistemas incluyentes enfocados hacer frente a las necesidades de cada una de las personas q se encuentran en estado de exclusión.<sup>10</sup>

Por lo contrario la Organización de las naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) considero que la inclusión es el enfoque correspondiente positiva a la variedad de las personas, entendiéndolo como un problema, sino como una oportunidad para el fortalecimiento individual y de la sociedad mediante la participación activa en el campo laboral, familiar, social y en si en el trabajo en general que vallan inmersos en los cambios sociales de las sociedades. Por lo contrario García Pastor (1997), define que la inclusión parte de la revisión de la literatura, se desliga que es un término de amplio contenido y conceptos que hace hincapié a un aspecto que aborda la educación inclusiva como educación para todos y sin valor alguno.

### **1.4.4 Evolución de la inclusión**

Las primeras apariciones sobre la inclusión según el autor Meza (2010), surgen en los años 60 mediante los movimientos que reclamaban los derechos sociales, ya en los años 70, se considera a la integración como un medio alternativo

---

<sup>10</sup>Arnaiz (1996- 2003)

directamente dirigida a la educación, donde se presentaban casos con estudiantes que tenían diferencias físicas, los mismos que eran marginados por su situación.

Estos casos hicieron a que las organizaciones de aquel tiempo haga el reclamo de los derechos a una educación igualitaria para todos, con la única idea que todas las personas tengan igualdad de derechos a ser incluidos y considerados en los espacios, esta tendencia revolucionaria se mantiene hasta la actualidad generando cambios y beneficios a las personas de las comunidades en general

#### **1.4.5 Tipos de Inclusión**

El estudioso, Egach manifestó en el 2008 que la inclusión se manifiesta dependiendo el espacio y oportunidad de y que se la puede clasificar dependiendo las características de cada individuo y condición:

La inclusión puede ser por:

- Tipo de discapacidad,
- Edad de las personas,
- Género, (hombres, mujeres, comunidad GLTBI)
- Clases sociales

### **1.5 LA DISCAPACIDAD FÍSICA**

#### **1.5.1 Definición de Discapacidad**

Según la Organización Mundial de la salud, discapacidad es una palabra general que cubre las diferentes limitaciones de las actividades y a la reducción de la intervención de los individuos en común. Los defectos son problemas que dañan

una estructura o función del cuerpo; estas limitantes se presentan como dificultades para lograr ejecutar alguna acción o tarea que a la vez se convierten en problemas para poder afrontar situaciones del diario vivir.

Por ende la discapacidad es una anormalidad difícil que muestra la interacción entre las características del cuerpo humano y las condiciones de la sociedad donde el individuo afectado se desenvuelve.

En el año 2006 la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad admitida por la ONU determina de forma universal a quienes poseen una o más discapacidades, (ciegos, sordos, mudos, etc.), términos que aun siendo empleados correctamente pueden ser despreciativos ya que para algunos ciudadanos dichos términos marcan a quienes presentan la discapacidad como un tipo de discriminación. Dando como aparición y al uso de nuevos términos, (personas con movilidad reducida, personas con discapacidad, personas sordas,), pero en todo momento anteponiendo la palabra persona como un prefijo con la finalidad de dar realce a los derechos humanos y sobre todo al derecho a ser tratados de una forma igual a las demás personas.

### **1.5.2 Tipos de Discapacidad**

Dependiendo de las secuelas que sufra la persona, existen varios tipos discapacidad. La discapacidad puede ser física, psíquica, sensorial e intelectual o mental.

### **1.5.3 Discapacidad física**

La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada.

Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas. Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes (zambullido o accidentes de tráfico, por ejemplo) o problemas del organismo (por ejemplo, el derrame).

#### **1.5.4 Discapacidad sensorial**

La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales, a la gente con sordera y a los individuos que presentan deficiencias al momento de la comunicación y a la utilización en el lenguaje.

Producen problemas de comunicación del persona con su entorno lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales. También son importantes factores de riesgo para producir o agravar cuadros de Un diagnóstico y tratamiento precoz esencial para evitar estas frecuentes complicaciones.

La deficiencia auditiva puede ser adquirida cuando existe una predisposición genética (por ejemplo, la otosclerosis), cuando ocurre meningitis, ingestión de medicinas ototóxicas (que ocasionan daños a los nervios relacionados a la audición), exposición a sonidos impactantes o virosis. Otra causa de deficiencia congénita es la contaminación de la gestante a través de ciertas enfermedades.

#### **1.5.5 Discapacidad Psíquica**

Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta “trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes”.

La discapacidad psíquica puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico, el trastorno esquizomorfo y el síndrome orgánico. También se produce por autismo o síndrome de Asperger.

## **1.6 FUNDAMENTO REFERENCIAL**

El presente documento elaborado por la Subsecretaría de Discapacidades Ministerio de Inclusión Económica y Social (6 de Noviembre del 2013), abarca temas y procedimientos metodológicos elaborados en la Subsecretaría de Discapacidades del Ministerio de Inclusión Económica y Social para brindar el servicio de ayuda en atención incluyente a las personas con discapacidad dirigidas al desenvolvimiento en capacidades individuales y colectivas de quienes comparten una condición de discapacidad en nuestro país.

La propuesta de política pública para personas con discapacidad del MIES concibe a la condición de la discapacidad como una realidad susceptible de ser transformada a través de la gestión multisectorial, para eso, se propone generar procesos que modifiquen imaginarios y prácticas sociales que permitan ir abriendo las puertas que impiden aún a las personas con discapacidad el disfrute de una vida plena.

En este sentido, el Modelo de gestión para la atención inclusiva a personas con discapacidad entiende al cuidado como un bien público y a la prestación de servicios de atención como un espacio fundamental de gestión de la política pública para personas con discapacidad del país. La meta para el 2014 es contar con servicios con infraestructura adecuada; profesionales capaces de brindar atención oportuna, cálida, confiable; insumos que permitan concretar prácticas de salud preventiva y articulación interinstitucional permanente que den forma a un

servicio integral. Para ello, los Centros de Atención en sus diferentes modalidades potencian la ejecución del cuidado a través del fortalecimiento de las habilidades y capacidades de la persona con discapacidad, pero también de su familia y de quienes asumen su cuidado de manera directa.

En reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad el presente modelo se concreta en generar un servicio público que concentre su esfuerzo en alcanzar niveles progresivamente mayores de autonomía que permita mejorar la calidad de vida de la persona con discapacidad y de quienes están vinculados a su cuidado de manera sostenida.

Objetivo general Promover la inclusión social y económica de las personas con discapacidad y sus familias, a través del desarrollo de sus habilidades, incremento de su autonomía y participación activa en la familia y la comunidad e impulsar el cambio de patrones culturales en relación a la discapacidad.

Objetivos específicos Desarrollar las habilidades de las personas con discapacidad respetando sus características individuales y su condición de discapacidad con una visión integral de la persona, su familia y la comunidad favoreciendo su inclusión en el medio familiar y posteriormente en los diferentes ámbitos sociales.

Fortalecer las capacidades familiares para lograr la autonomía de la persona con discapacidad, participación activa en las dinámicas familiares y en el medio donde se desarrolla.

Desarrollar capacidades comunitarias para contribuir a la eliminación de barreras sean éstas afectivas, de movilidad o físicas, la promoción, protección y defensa de los Derechos de las personas con discapacidad.

## **1.7 VISIONES Y MODELOS PARA ENTENDER LA DISCAPACIDAD**

### **1.7.1 Evolución de los paradigmas para abordar la discapacidad**

Las visiones y marcos conceptuales utilizados socialmente para abordar la discapacidad han evolucionado desde un tratamiento meramente asistencialista hasta una mirada basada en los derechos humanos. Sin embargo, las diferentes conceptualizaciones para abordar la discapacidad, en muchos casos, han coexistido simultáneamente, tanto a nivel histórico como filosófico, compartiendo características comunes entre varios de los enfoques sin que se pueda distinguir un paradigma meramente puro.

Para acercarnos a los cambios que se han dado en el transcurso del tiempo y la historia, a continuación se detalla los principales paradigma con los que se abordado la discapacidad.

### **1.7.2 Evolución de los paradigmas**

#### **1.7.3 Paradigma Tradicional**

Aparece en los años de la Primera y Segunda Guerra Mundial, en este momento, la discapacidad es entendida como un problema de la persona; era común que se utilizaran términos tales como: minusválidos, impedidos, lisiados e inválidos.

#### **Principales características de este paradigma:**

La persona con discapacidad no tenía contacto con el resto de la población. Los servicios para las personas con discapacidad eran proporcionados de modo benéfico, especialmente por instituciones religiosas. A nivel social, las personas

con discapacidad se colocaban en la última de las clases, expuestos a toda clase de discriminación, abandono y hasta exterminio. Las personas con discapacidad se tratan como objeto dentro de los servicios médico-sanitarios brindados por el Seguro Social.

#### **1.7.4 Paradigma de la Rehabilitación**

Tiene su origen durante las condiciones sociales, económicas y políticas que acontecieron en la post-guerra; estas situaciones influyeron para que las personas con discapacidad pudieran recibir mayor atención.

#### **Principales características de este paradigma:**

Afirma que el problema de la discapacidad se centra en la persona, sus deficiencias y sus limitaciones, debido a esto, se deben proveer servicios profesionales para lograr la rehabilitación de la persona. La persona con discapacidad es un sujeto pasivo, receptor de servicios.

#### **1.7.5 Paradigma Derechos Humanos/ Inclusión /Vida Independiente/ No Discriminación**

En este paradigma prevalece el ideal de una sociedad organizada en torno al desarrollo humano de todas las personas, basándose primordialmente en los derechos humanos, predominan las acciones orientadas a la reducción y eliminación de las situaciones de discriminación y exclusión de las personas con discapacidad. El Paradigma de Derechos Humanos reconoce a las personas con

discapacidad con los mismos derechos económicos, sociales y culturales que disfruta la población en general.

### **Principales características del paradigma de los Derechos Humanos**

Rompe con la relación de dependencia y subordinación, colocando en un papel más activo a las personas con discapacidad hasta tomar la dirección de sus propias vidas. Toma fuerza la filosofía “Vida Independiente” que aboga por el ejercicio pleno de los derechos que las personas con discapacidad ostentan así como la auto representación, independencia y equiparación de oportunidades. Con esto se pretendía que las personas con discapacidad logaran una autonomía personal y una verdadera participación social en igualdad de oportunidades y bajo la eliminación de barreras físicas y sociales.

#### **1.7.6 Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y quedaron abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007. Se obtuvieron 82 firmas de la Convención y 44 del Protocolo Facultativo, así como una ratificación de la Convención. Nunca una convención de las Naciones Unidas había reunido un número tan elevado de signatarios en el día de su apertura a la firma. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. Señala un “cambio

paradigmático” de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad.

La Convención se concibió como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. En ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Se aclara y precisa cómo se aplican a las personas con discapacidad todas las categorías de derechos y se indican las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las personas con discapacidad puedan ejercer en forma efectiva sus derechos y las esferas en las que se han vulnerado esos derechos y en las que debe reforzarse la protección de los derechos.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, por su sigla en inglés) es un mecanismo de carácter internacional de derechos humanos perteneciente a las Naciones Unidas (ONU), o Derecho Internacional de los Derechos Humanos asignados a preservar los derechos y la dignidad de las personas que presentan una discapacidad. Tiene como compromiso la promoción, protección y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad así como de garantizar que gocen en totalidad la igualdad ante las leyes establecidas.

El texto fue aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y quedaron abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007. Tras su aprobación por la Asamblea General, la Convención será abierta a los 192 Estados Miembros para su ratificación y aplicación. La Convención entraba en vigor cuando fuera ratificada

por 20 países, por lo que entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La convención cuenta con 159 signatarios, 92 signatarios del Protocolo Facultativo, 154 ratificaciones de la Convención y 86 ratificaciones del Protocolo. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. Señala un “cambio paradigmático” de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad. La Convención está supervisada por el Comité de Expertos de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

### **1.7.7 Enfoque de derechos humanos**

La evolución del concepto de discapacidad ha pasado, en los últimos años, de un enfoque biomédico a un enfoque de derechos humanos. Este enfoque considera los aspectos individuales de la persona con discapacidad en relación con un contexto social, cultural y físico. Es esta mirada la que permite develar que las condiciones de interacción entre el individuo y el contexto, así definido, son las que determinan la magnitud de la discapacidad de un individuo su familia y la sociedad.

Cuando hablamos de derechos, es necesario aclarar, que no nos referimos a “derechos específicos”, para las personas con discapacidad, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad no establece ningún derecho nuevo para las personas con discapacidad; más bien profundiza en lo que significan para las personas con discapacidad los derechos humanos existentes y aclara las obligaciones de los Estados para proteger y promover esos derechos.

Bajo este enfoque, la participación es la expresión del derecho, la inclusión es el reconocimiento social final de dicho derecho, la calidad de vida superior es el

resultado de la interacción de esto en un conjunto positivo de condiciones, acciones y resultados entre el Estado, la familia y la sociedad.<sup>11</sup>

## **1.8 TEORÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS**

### **1.8.1 Teoría De Los Derechos Humanos de José Bonifacio Barba**

La importancia de los derechos de las personas ha llevado a un desarrollo gradual del término, pasando incluso por diversas denominaciones lingüísticas a lo largo de los años. Situación que nos lleva a realizar un paréntesis previo de explicación del uso que se le ha dado hasta nuestros días; y más por considerarlo oportuno en razón del propio título que se le otorga en el presente trabajo de investigación. En ese sentido conviene mencionar lo que en su obra afirma Gregorio Peces-Barba, que el “término derechos humanos es sin duda uno de los más usados en la cultura jurídica y política actual, tanto por los científicos y filósofos que se ocupan del hombre, del Estado y del Derecho, como por los ciudadanos.” Sin embargo, como también lo explica no es el único término, al utilizarse de igual manera otras denominaciones tales como derechos naturales, derechos públicos subjetivos, libertades públicas, derechos morales y derechos fundamentales. Sin embargo se inclina por utilizar el último de los mencionados como forma lingüística más precisa y procedente por las siguientes razones:

- a) Es más precisa que la expresión derechos humanos y carece del lastre de la ambigüedad que ésta supone.

---

<sup>11</sup>Seminario Internacional “Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas” realizado por el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, FONADIS, OMS/OPS, OIT, PNUD, UNESCO, Universidad Central y Ministerio de Educación en Santiago, Diciembre 13 y 14 de 2004. 10 Desarrollo Social Inclusivo, 2007 Vicepresidencia-CONADIS.

- b) Puede abarcar las dos dimensiones en las que aparecen los derechos humanos, sin incurrir en los reduccionismos naturalistas o positivistas.”

Con ello, le otorga al término derechos fundamentales la inclusión de los presupuestos éticos y morales de la dignidad humana y su relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica material del ordenamiento; los derechos no quedan en simples pretensiones morales, sino que existe la posibilidad de su realización al momento que adquieren un valor jurídico, al ser recibidos por el ordenamiento jurídico, convirtiéndose en un instrumento imprescindible para que los individuos se desarrollen en la sociedad.

Por lo tanto, desde el punto de vista teórico se amplía dicha noción al definirse los derechos fundamentales en opinión de Luigi Ferrajoli como derechos universalmente adscritos a todas las personas, a todos los ciudadanos, a todos los sujetos con capacidad de obrar, cualquiera que sea la extensión de la clase de sujetos que en un determinado ordenamiento jurídico sean calificados como personas que los haga titulares para el ejercicio de alguna expectativa positiva o negativa por derivación de un mandato normativo.

Así mismo, el uso del término derechos fundamentales ha llegado a ser aceptado también como un concepto constitucional; ámbito en el que se le recibe con un término adecuado, el cual se construye a partir de una Constitución vigente. Además, por la utilización que según Pedro Cruz Villalón los órganos jurisdiccionales de control constitucional realizan al identificar los derechos que forman parte de tal denominación.

### **1.8.2 Teoría De Los Derechos Humanos de José de Jesús Becerra Ramírez**

En la actualidad asistimos a un debate muy intenso en algunas regiones del mundo, debido a la presencia de una nueva realidad en el plano del Derecho internacional tradicional y que a su vez incide en el Derecho constitucional clásico. Entre otras razones, por la presencia de los derechos fundamentales que surgen en fuentes más allá de los ámbitos soberanos de los Estados nacionales y que vienen a delinear su comportamiento; esto se presenta de igual manera dentro de un marco muy diferente de relaciones interestatales en el que surgen obligaciones innegables para los ámbitos constitucionales internos de abrirse a los contenidos de instrumentos internacionales en materia de derechos de las personas y que han sido creados por los propios Estados.

De ahí se desprende la necesidad de intentar analizar cuál es el camino más viable para que los Estados en sus ordenamientos nacionales atiendan las demandas que surgen del Derecho internacional de los derechos fundamentales. Pues se considera que uno de los obstáculos para la efectividad de los derechos del ámbito internacional es precisamente la tendencia de naturaleza constitucional sellada por vínculos de soberanía estatal y en consecuencia cerrada a las fuentes que emanan más allá de sus fronteras nacionales.

Los aspectos que tienen que ver con de los derechos fundamentales generan un debate por demás relevante en nuestros días, que ha ocupado muchas horas de reflexión y estudio de múltiples especialistas del ámbito del Derecho constitucional, internacional y filosófico. Situación que ha permitido la elaboración de doctrinarias abundantes desde estas perspectivas; sin embargo, analizar los derechos fundamentales en la actualidad es muy difícil verlos de manera exclusiva desde alguna de las ramas mencionadas, al presentar fronteras

muy endebles, que en muchos de los casos se entrelazan, que es casi imposible permanezca una aislada, sin recurrir a las otras. De ahí que el estudio del Derecho de los derechos fundamentales parte de un método multidisciplinario, es decir, que para la solución de los problemas en dicha materia, se tiene que acudir al auxilio de las diversas áreas del Derecho, principalmente a la conexión de las citadas con antelación.

En consecuencia, al desarrollar el proyecto de referencia, se observará claramente que no solamente se recurre al ámbito del derecho constitucional, que es el que de origen se parte, sino que también se acude al auxilio de la Filosofía del Derecho y al Derecho internacional. Pues, la investigación se inicia a partir de un planteamiento general del problema de los derechos fundamentales, mismo que se desprende del propio título del trabajo, pero mediante un ejercicio de deducción, van apareciendo de forma particular los diversos problemas a abordar, es decir, mediante la utilización del método deductivo se identifica cuál es el camino a tomar para desarrollar la presente investigación, lo cual queda más que evidente en la estructura final del mismo.

En lo relativo a las fuentes del presente trabajo de investigación, se recurrió al auxilio de las que a continuación se mencionan:

**Las bibliográficas:** éstas han sido de gran ayuda para efecto de darle forma y desarrollo a la investigación, pues gracias a los debates doctrinales contenidos en ellas, sirvieron de fundamento para su realización. Las cuales emanaron principalmente del trabajo de destacados juristas españoles, de reconocidos autores europeos y del continente americano. Donde existen diversos estudios y análisis del objeto de investigación que nos ocupa en trabajos con carácter general y específico, entre los que se encuentran clásicos del pensamiento jurídico, al

igual que grandes juristas contemporáneos, que abordan el debate de las nuevas condiciones imperantes en el mundo derivadas de las relaciones supranacionales y sus consecuencias en la reconfiguración de los ámbitos constitucionales nacionales, muy especialmente en las repercusiones en el campo de los derechos fundamentales. Aunque, de manera más clara se verá a lo largo del desarrollo del presente trabajo de investigación, la verdadera contribución de las obras consultadas y que en este momento no nos corresponde valorar.

**Normativas:** para este fin se acudió al análisis de diversos cuerpos normativos a nivel internacional destinados a la protección de los derechos humanos, muy especialmente aquellos que contienen disposiciones específicas de obligaciones para los Estados nacionales en dicha materia, al igual que el manejo de las diversas normas constitucionales internas que contienen cláusulas específicas de remisión al Derecho internacional de los derechos humanos.

**Jurisprudenciales:** para el objeto de estudio estas fuentes se representan como un elemento fundamental, por ser dicha actividad un claro indicador del grado de compromiso tanto de los entes internacionales como nacionales para con los derechos fundamentales, así como el nivel de articulación entre ambos planos en la materia de referencia. Razón por la cual se analizó de forma específica el manejo que se le ha dado al canon internacional de los derechos humanos por parte de los ámbitos constitucionales internos, especialmente de sus diversos operadores jurídicos, lo que significó un ejercicio con resultados cuantificables y sujetos a valoración sobre el nivel de efectividad de los derechos contemplados en instrumentos internacionales.

**Otras fuentes:** de no menor importancia significó el aporte realizado por diversas fuentes, entre las que destacan las consultas a páginas electrónicas de

organizaciones supranacionales algunas creadas por los propios Estados Nacionales u otras de carácter no gubernamental de las que emanaron relevantes informes y resolutivos de gran contenido sobre diversos indicadores en materia de los derechos fundamentales, que indudablemente contribuirán al resultado final del presente ejercicio de investigación.

En relación al desarrollo propio de la investigación, se intentó en cierta medida agrupar en los diferentes capítulos los aspectos considerados más relevantes y que de alguna manera nos llevaran a cumplir los objetivos de la misma, derivados de las preocupaciones generadas por el problema de la incorporación de los derechos fundamentales de instrumentos internacionales al ámbito constitucional nacional. Líneas que fueron trazadas a lo largo del referido proyecto, además, de procurar reflexionar e indagar sobre ellas. Donde en primer término, se acudió a la búsqueda de las bases teóricas que abordaran el objeto del estudio, para posteriormente acudir al análisis de diversas estructuras normativas y su implementación práctica, que nos guío a observar su proyección en la realidad que pretenden regular.

### **1.8.3 Teoría de los Derechos humanos de Gerard Quinn, Theresia Degener.**

La discapacidad es una cuestión de derechos humanos! Repito: la discapacidad es una cuestión de derechos humanos. Los que padecemos una discapacidad estamos hartos de que la sociedad y nuestros conciudadanos nos traten como si no existiéramos o como si fuéramos extraterrestres. Somos seres humanos con el mismo valor y reclamamos los mismos derechos...<sup>12</sup>

Cuando se les pregunta, la mayoría de las personas, incluidos los políticos y otras autoridades, están de acuerdo con nosotros. El problema es que no son conscientes

---

<sup>12</sup> Programa de Acción Mundial para los Impedidos, respaldado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 37/52 de 18 de febrero de 1982

de las consecuencias de este principio y no están dispuestos a adoptar las medidas correspondientes.

Discurso de Bengt Lindqvist, Relator Especial sobre Discapacidades de la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas, en el 19º Congreso de Rehabilitation International, Río de Janeiro, 25 a 30 de agosto de 2000.

Para comprender la naturaleza y el significado de la adopción de una perspectiva de la discapacidad basada en los derechos humanos, es preciso tener una percepción clara de los valores que sustentan la misión de derechos humanos. Esos valores forman la base sobre la que se apoya un complejo sistema de libertades fundamentales respaldadas y promovidas por la legislación internacional sobre derechos humanos. La discapacidad desafía a la sociedad a vivir de acuerdo con sus valores y encomienda al derecho internacional la tarea de lograr un cambio positivo.

Ver a la persona con discapacidad como un sujeto en lugar de como un objeto supone darle acceso al beneficio pleno de las libertades fundamentales que la mayoría de las personas dan por sentadas, y hacerlo de forma respetuosa y sensible a su diferencia. Significa abandonar la tendencia a percibir a la persona discapacitada como un problema, para verla en cambio en el contexto de sus derechos.

#### **1.8.4 Los valores humanos: el ser humano como sujeto y no como objeto**

Los valores básicos de la misión de derechos humanos constituyen los cimientos de un sistema de libertades fundamentales que protege contra el abuso de poder y

crea un espacio para el desarrollo del espíritu humano. Cuatro valores, la dignidad, la autonomía, la igualdad y la solidaridad, revisten particular importancia tanto en términos generales como en el contexto de la discapacidad.

### **1.8.5 La dignidad humana y el concepto social de la discapacidad**

La dignidad humana es la norma básica de los derechos humanos. Todas y cada una de las personas tienen un valor inestimable y nadie es insignificante. Las personas han de ser valoradas no sólo porque son útiles desde el punto de vista económica u otro, sino por su valor intrínseco.

El reconocimiento del valor de la dignidad humana nos recuerda con fuerza que las personas con discapacidad tienen un papel y un derecho en la sociedad que hay que atender con absoluta independencia de toda consideración de utilidad social o económica. Esas personas son un fin en sí mismas y no un medio para los fines de otros. Esta perspectiva contrasta profundamente con el impulso social contrario que trata de clasificar a las personas en función de su utilidad y dejar de lado a las que presentan diferencias importantes.

La dignidad como valor ha sido un factor crucial en el paso a una perspectiva de la discapacidad basada en los derechos humanos. Debido a su relativa invisibilidad, las personas con discapacidad a menudo han sido tratadas en otras épocas como objetos a los que había que proteger o compadecer. El cambio crucial se produjo cuando esas mismas personas se vieron a sí mismas, y fueron vistas por otros, como sujetos y no como objetos.

William Blackstone, historiador inglés del siglo XVII, describió la pérdida de personalidad jurídica plena de la mujer al contraer matrimonio como una forma de "muerte civil". Desde entonces, el objetivo principal de la reforma ha sido

devolver a las mujeres todos los atributos de la personalidad jurídica en pie de auténtica igualdad con los hombres, es decir, cambiar su condición de la de objetos a la de sujetos. Lo mismo puede decirse de las personas con discapacidad, salvo que la muerte civil en su caso se produce en el momento del nacimiento o cuando quedan discapacitadas más adelante en su vida.

En los últimos años a menudo se ha contrastado el "modelo médico" de la discapacidad con el modelo de "derechos humanos". El modelo médico se centra en rasgos médicos de las personas tales como sus discapacidades particulares. Esto tiene el efecto de situar el "problema" de la discapacidad en la persona. El modelo médico encierra una actitud social más amplia y profunda, la tendencia a asociar el problema a la persona y considerar a ésta un objeto de intervención clínica.

El modelo de derechos humanos se centra en la dignidad intrínseca del ser humano y después, pero sólo en caso necesario, en las características médicas de la persona. Sitúa al individuo en el centro de todas las decisiones que le afectan y, lo que es aún más importante, sitúa el "problema" principal fuera de la persona, en la sociedad. En este modelo, el "problema" de la discapacidad se deriva de la falta de sensibilidad del estado y la sociedad civil hacia la diferencia que representa esa discapacidad. De ello se sigue que el estado tiene la responsabilidad de hacer frente a los obstáculos creados socialmente a fin de garantizar el pleno respeto de la dignidad y la igualdad de derechos de todas las personas. Otra forma de plantear el mismo argumento es describir la discapacidad como un "concepto social". Esta idea es bastante sencilla y clara, aunque a menudo se ve oscurecida por el análisis teórico. La primera premisa del modelo del "concepto social" es que la diferencia humana no es innata sino algo inventado por la sociedad y aplicado mediante etiquetas como "los discapacitados". Así, uno no nace "negro" o "mujer" o "discapacitado". Uno recibe esa etiqueta en relación con alguna norma no expresa como la masculinidad, ser blanco o no padecer discapacidad (a falta de una expresión mejor).

La segunda premisa es que la norma en relación con la cual uno es evaluado y etiquetado (masculinidad, ser blanco, no ser discapacitado) generalmente no se elige por un proceso neutral o desinteresado. La selección suele producirse por conducto de un aparato del poder cuyo objetivo mínimo es preservar ese poder. En efecto, muchos defensores de los derechos de los discapacitados consideran que debe utilizarse la expresión "los discapacitados" en lugar de "las personas con discapacidad", precisamente para destacar el hecho de que es la sociedad la que "discapacita" a la persona.

La tercera premisa de este modelo es crucial: el concepto social de la discapacidad se utiliza no sólo para apartar a las personas sino también para mantenerlas apartadas. Todos los puntos de acceso a las estructuras de la vida cotidiana (el mundo de la educación, del trabajo, de la familia o de la interacción social) se establecen en gran medida en relación con la norma dominante, en este caso el de las personas sin discapacidades. Como normalmente no se prevén adaptaciones para las desviaciones o las diferencias respecto de la norma arbitrariamente elegida, la diferencia sirve como base para una exclusión sutil (y a veces no tan sutil). Por ejemplo, el entorno arquitectónico está pensado para las personas que pueden caminar y no para las que utilizan sillas de ruedas. El entorno de comunicaciones generalmente da por supuesta la capacidad de oír y hablar. El entorno educativo apenas prevé soluciones para otras formas de aprendizaje. Y lo mismo sucede en todos los ámbitos.

Puede forjarse un poderoso vínculo entre el modelo de "concepto social" de la discapacidad y la perspectiva de la discapacidad basada en los derechos humanos. La sociedad no ha tenido en cuenta o ha excluido la diferencia implícita en la discapacidad a la hora de regular las condiciones de ingreso y de participación en la corriente general, excluyendo con ello al 10% de cualquier población dada.

Esto no sólo es irracional desde el punto de vista económico, sino que también viola la dignidad intrínseca de todo ser humano.

Para plantear la cuestión de forma positiva, el objetivo último desde la perspectiva del modelo de derechos humanos es construir sociedades que sean auténticamente integradoras, sociedades que valoren la diferencia y respeten la dignidad y la igualdad de todos los seres humanos con independencia de sus diferencias. A este respecto, el movimiento en favor de los derechos de los discapacitados se integra en gran medida en un movimiento más profundo y amplio a favor de la creación de sociedades auténticamente incluyentes para todos. Este movimiento se ha descrito como el movimiento de derechos civiles de la "nueva generación".

### **1.8.6 Autonomía y creación de un espacio para el desarrollo del espíritu humano**

La autonomía como valor asociado a la dignidad deriva del antiguo compromiso griego con la autonomía o el autogobierno. Entraña la apertura de un espacio libre o sin restricciones para la acción voluntaria basada en la conciencia y las elecciones vitales libremente adoptadas de la persona, preservando al mismo tiempo una libertad comparable para los demás.

El valor de la autonomía se basa en el supuesto previo de una capacidad de acción y de comportamiento autodirigidos. Por consiguiente, se apoya en la imagen implícita de una persona "moralmente libre", imagen que desde hace tiempo se ha rebatido en profundidad. En el contexto de la discapacidad, esta imagen ideal plantea dos grandes problemas. Uno de ellos es que la sociedad parece excesivamente inclinada en muchos casos a asociar la discapacidad, especialmente la intelectual, a la falta de capacidad para la libertad moral. Esta suposición a menudo se basa en un mero prejuicio. La perspectiva de la

discapacidad basada en los derechos humanos entraña un planteamiento mucho más sutil, un planteamiento que no se inclina excesivamente por detectar la incompetencia y que hace el mismo hincapié en la necesidad de una protección efectiva de los derechos y los intereses de las personas que son declaradas legalmente incompetentes.

El otro problema es que la sociedad a menudo no se toma en serio la autonomía de las personas con discapacidad que disfrutan de capacidad legal completa. Sus elecciones vitales no se consideran tan merecedoras de apoyo social como las de los no discapacitados. Las bajas expectativas han llevado a desatender las condiciones materiales que las personas con discapacidad necesitan para tener control sobre sus vidas y vivir como desean. En su mayor parte, las sociedades no han hecho lo suficiente para habilitar a las personas con discapacidades que tienen una clara capacidad de libertad moral para ejercer su derecho de libre determinación. Una cosa es tener la capacidad de estudiar astrofísica a pesar de la discapacidad; distinto es poder hacerlo si no se cuenta con medios de transporte accesibles.

### **1.8.7 La igualdad: valorar la diferencia**

La igualdad humana, un valor emparentado, es también básico en el sistema de libertades fundamentales que postula la legislación de derechos humanos. Su premisa fundamental es que todas las personas poseen no sólo un valor intrínseco inestimable sino que también son intrínsecamente iguales en lo que se refiere a su valor, con independencia de sus diferencias. Así, las distinciones entre personas basadas en factores que son arbitrarios desde el punto de vista moral (raza, género, edad, discapacidad) deben tratarse como si no tuvieran fundamento racional y por tanto deben considerarse no válidas.

Esto no equivale a decir que no existen diferencias entre las personas. En términos positivos, significa que una sociedad auténticamente igualitaria es aquella que adopta un criterio positivo respecto de las diferencias humanas y las tiene en cuenta de forma positiva. Esta valoración de la diferencia humana es el objetivo del criterio del "concepto social" y también está validada por la perspectiva de derechos humanos.

Para comprender la evolución en el ámbito internacional, es crucial darse cuenta de que existen al menos tres maneras de entender el concepto de igualdad. La interpretación escogida influye en lo que uno identifica como "malo" en la estructura social contemporánea y en lo que considera apropiado como remedio.

**La primera interpretación de la igualdad** se centra en la necesidad de que los parlamentos actúen con justicia cuando crean distinciones inevitables en leyes y políticas. Esta interpretación de la igualdad formal o jurídica es, naturalmente, vital y seguirá formando la base de cualquier comprensión de la igualdad. Sin embargo, no es lo bastante sensible a las necesidades concretas de los que de hecho son "diferentes" o no se encuentran en la misma situación.

**Una segunda interpretación de la igualdad** es la "igualdad de oportunidades". En general, el pensamiento moderno acepta el "modelo de la igualdad de oportunidades" como el más apropiado en el contexto de la discapacidad. Según esta teoría, no debe permitirse que factores respecto de los cuales la persona no tiene control y que por lo tanto son "arbitrarios desde el punto de vista moral" dicten las oportunidades de esa persona en la vida. Ejemplos conocidos son la posición social, el color, el género y la discapacidad. Tomar en serio la ética de la "igualdad de oportunidades" en el contexto de la discapacidad entraña exigir varias formas de acción o intervención del gobierno. La igualdad de oportunidades supone hacer frente a la exclusión estructural en esferas como los transportes, los equipamientos públicos, los servicios públicos y las

comunicaciones. No cabe concebir un cambio verdadero al menos que los procesos sociales y económicos de la sociedad civil se estructuren de forma más integradora y se abran a las personas con discapacidad sobre una base de auténtica igualdad. Esos cambios necesariamente llevan su tiempo pero lo principal es iniciar un proceso irreversible de cambio estructural con objetivos y calendarios claros.

## **1.9 FUNDAMENTO LEGAL**

El Fundamento Legal, en el que se sostiene la elaboración de las estrategias comunitarias para la inclusión laboral de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito es la Constitución de República del Ecuador (2008) y la Ley Orgánica de Discapacidades

### **1.9.1 La Constitución De La República Del Ecuador (2008)**

Que, El numeral segundo del artículo 11 de la Constitución de la República dispone que nadie podrá ser discriminado entre otras razones por motivos de discapacidad y que el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentre en situación de desigualdad;

Que, El artículo 47 de la Constitución de la República dispone que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social, reconociendo sus derechos, como el derecho a la atención especializada, a la rehabilitación integral y la asistencia permanente, a las rebajas

en servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos, a exenciones en el régimen tributario, al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, a una vivienda adecuada, a una educación especializada, a atención psicológica, al acceso adecuado a bienes, servicios, medios, mecanismos y formas alternativas de comunicación, entre otros;

Que, El artículo 48 de la Constitución de la República dispone que el Estado adoptará medidas que aseguren: la inclusión social, la obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias, el desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso, la participación política, el incentivo y apoyo para proyectos productivos y la garantía del ejercicio de plenos derechos de las personas con discapacidad;

Que, El artículo 424 de la Constitución de la República, dispone que las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficiencia jurídica;

Que, El tema de la discapacidad se ha constituido en un área de atención prioritaria, encaminada a la atención equitativa, transparente y de calidad de este grupo;

Que, A pesar de existir una Ley de Discapacidades, se requiere de un desarrollo normativo adecuado que permita la aplicación de los preceptos constitucionales vigentes.<sup>13</sup>

### **1.9.2 Ley Orgánica De Discapacidades**

Art. 1.- Objeto.- La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la

---

<sup>13</sup>Constitución de la República del Ecuador, 2008 - Ecuador.

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.

Art. 2.- **Ámbito.**- Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el Territorio Ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad.

El ámbito de aplicación de la presente Ley abarca los sectores público y privado. Las personas con deficiencia o condición discapacitante se encuentran amparadas por la presente Ley, en lo que fuere pertinente.

Art. 3.- **Fines.**- La presente Ley tiene los siguientes fines:

1. Establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades;
2. Promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente de las personas con discapacidad a través de servicios de calidad;
3. Procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución, que puedan permitir eliminar, entre otras, las barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, a que se enfrentan las personas con discapacidad;

4. Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones;
5. Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas, semipúblicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos; y,
6. Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados<sup>14</sup>

## **1.10 MARCO CONCEPTUAL**

### **1.10.1 Estrategias Comunitarias**

Estrategias Comunitarias son modelos sociales impulsados por profesionales interdisciplinarios con amplia experiencia en investigación social, estudios de opinión, desarrollo de la comunidad, organización y participación social; y gestión pública busca hacer un cambio en la sociedad mexicana. Dichos modelos buscan replantear todas aquellas conductas erróneas que nacen desde el actuar cotidiano de la comunidad.

### **1.10.2 Campo laboral**

Es el sitio de trabajo u ocupación de una persona donde desarrolla sus actividades cotidianas, además de dividirse en dos conceptos como son la competencia laboral y la competencia profesional, dependiendo su ocupación también es donde el individuo tiene sus ingresos económicos para sus respectivas necesidades, a la vez se puede definir campo laboral el lugar en donde se ejerce su carrera no solamente en una empresa, además de recibir una retribución económica.

---

<sup>14</sup>Ley Orgánica de Discapacidades

### **1.10.3 Inclusión Laboral**

En la inclusión laboral lo medular, son las oportunidades de trabajo que se ofertan para mejorar las condiciones de vida y desarrollo de las personas con discapacidad, a quienes se les debe procurar el acceso a la rehabilitación, capacitación y aprendizaje, para que puedan ingresar de forma óptima a ocupar una plaza de trabajo digna. Para alcanzar este objetivo habrá de mediar una planificación desde la sociedad, tendiente a incluir en el mercado laboral, adaptando dicha planificación a las capacidades de cada uno, erradicando esas relaciones de inequidad, que soslayan a las personas “diferentes”. El marco jurídico desde hace mucho ya viabiliza este derecho, como veremos más adelante.<sup>15</sup>

### **1.10.4 Discapacidad**

Según la Organización Mundial de la salud, discapacidad es una palabra general que cubre las diferentes limitaciones de las actividades y a la reducción de la intervención de los individuos en común. Los defectos son problemas que dañan una estructura o función del cuerpo; estas limitantes se presentan como dificultades para lograr ejecutar alguna acción o tarea que a la vez se convierten en problemas para poder afrontar situaciones del diario vivir.

En el año 2006 la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad admitida por la ONU determina de forma universal a quienes poseen una o más discapacidades, (ciegos, sordos, mudos, etc.), términos que aun siendo empleados correctamente pueden ser despreciativos ya que para algunos

---

<sup>15</sup>Arthur O'Reilly; El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad. OIT, II Edición, Ginebra-Suiza 2007.

ciudadanos dichos términos marcan a quienes presentan la discapacidad como un tipo de discriminación. Dando como aparición y al uso de nuevos términos, (personas con movilidad reducida, personas con discapacidad, personas sordas,), pero en todo momento anteponiendo la palabra persona como un prefijo con la finalidad de dar realce a los derechos humanos y sobre todo al derecho a ser tratados de una forma igual a las demás personas.

En el primer capítulo se puede apreciar el estado actual de las personas con discapacidad física se encuentran en un total olvido laboral por lo tanto es necesario establecer un método de investigación que nos lleve a estudiar de una manera más profunda que nos brinde mayor información y poder determinar un número de habitantes de personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito, en la misma que aplicaremos el método de investigación, así como de las encuestas y entrevistas.

## **CAPÍTULO II**

### **1. MARCO METODOLÓGICO**

#### **2.1 Generalidades**

Para el cumplimiento de los objetivos del presente estudio de investigación se procederá a utilizar los métodos e instrumentos que ayudarán a la recopilación de datos e información, para el respectivo proceso se efectuará lo siguiente: La observación mediante visita de campo se conocerá la situación actual de los grupos de personas con discapacidad que no cuentan con las oportunidades de fuentes laborales. De la misma manera se aplicará el método deductivo e inductivo para determinar las particularidades y generalidades del problema identificado en la parroquia para establecer la solución que requiere el caso. Igualmente se aplicarán las encuestas que estarán estructurados con una base de preguntas importantes para conocer el estado actual que presentan aquellas personas con discapacidad al no formar parte de un puesto laboral.

##### **2.1.1 Diseño transversal descriptivo**

Posibilitará prescribir los diferentes hechos o circunstancia que impiden a las personas con discapacidades las posibilidades de ingresar al campo laboral.

##### **2.1.2 Diseño transversal correlacional**

Es el diseño encargado de sustituir los vínculos entre dos o más variables en una circunstancia determinada, por lo que se debe realizar el análisis de las relaciones entre la variable independiente y que son las estrategias comunitarias, lo que nos permitirá tener un acercamiento mediante el fortalecimiento para las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito.

## **2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

En el presente trabajo de investigación, la modalidad utilizada fue la investigación de campo, que nos ayuda en información generadas a las personas que presentan discapacidad física de la parroquia Anconcito.

También se toma en cuenta la investigación exploratoria, la misma que se emplea con la finalidad de renombrar las apariencias sobresalientes de un problema específico con la falta de estrategias de inclusión laboral que sirvan para descubrir los métodos apropiados para la elaboración una exploración más adelante.

## **2.3 TIPO DE ESTUDIO**

Para la realización del estudio planteado, se utilizaran los tipos de estudios que menciono a continuación:

- Estudio Exploratorio,
- Estudio descriptivo y
- Estudio explicativo.

### **2.3.1 Exploratorio**

Permitirá conocer los diferentes tópicos, resultados y problemas que se les presenten a las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito, al momento de conseguir que sean incluidos en el ámbito laboral.

### **2.3.2 Descriptivo**

Facilitará señalar y determinar el problema de investigación que permitió establecer la problemática de inclusión de las personas con discapacidad física, frente a la problemática, que se emplearon en la observación, entrevista y encuesta.

## **2.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

En este estudio de investigación se aplicarán los métodos que se detallan a continuación; histórico-lógico, análisis-síntesis, inducción-deducción y análisis documental.

### **2.4.1 Histórico-lógico**

Permitirá que se recopile información general acerca de los antecedentes y obstáculos que se les presentan a las personas con discapacidades ante las escasas posibilidades de postularse a un puesto laboral en la parroquia Anconcito del cantón Salinas.

### **2.4.2 Análisis- Síntesis**

Al aplicar este método de investigación se podrá realizar un estudio de diferentes medios de información adquirida para extraer las partes más importantes y realizar la creación de las estrategias para incluir a las personas con discapacidad de la parroquia Anconcito.

### **2.4.3 Inductivo-deductivo**

Ayudará a la evaluación sobre la situación actual que se presenta en el campo laboral a las personas con discapacidades para luego proceder a plantear la solución al objeto de estudio.

### **2.4.4 Análisis documental**

Permitirá la recopilación de información acerca de la temática respecto a la exclusión de las personas con discapacidades en el ámbito laboral.

## **2.5 MÉTODOS ESTADÍSTICOS**

### **2.5.1 Fórmula Aleatoria Simple**

Permitirá que se identifique los cambios ocurridos en el estado actual, a partir de los resultados obtenidos de las técnicas e instrumentos aplicados en una determinada muestra de la población seleccionada para el objeto de estudio.

### **2.5.2 Método Inductivo-deductivo**

Facilitará la determinación de los aspectos generales y particulares para el desarrollo de las estrategias comunitarias de inclusión laboral de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito, facilitando información específica, para posteriormente analizarla y llegar a conclusiones que nos permitan encontrar las estrategias comunitarias.

### **2.5.3 Método Análisis- Síntesis**

Al aplicar este método se podrá realizar un estudio de diferentes fuentes de información recabada, hacer un estudio de diferentes bases de información que coadyuven a extraer la información más que lleven a la elaboración de las estrategias comunitarias de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito de cantón Salinas.

### **2.5.4 Población**

Una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones". Levin&Rubin (2010).

"Una población es un conjunto de elementos que presentan una característica común". Cadenas (2005).

Una población finita es aquella que está formada por un limitado número de elementos, por ejemplo; el número de habitantes de una comarca.

Cuando la población es muy grande, es obvio que la observación y/o medición de todos los elementos se multiplica la complejidad, en cuanto al trabajo, tiempo y costos necesarios para hacerlo.

Para solucionar este inconveniente se utiliza una muestra estadística. La muestra es una representación significativa de las características de una población, que bajo, la asunción de un error (generalmente no superior al 5%) estudiamos las características de un conjunto poblacional mucho menor que la población global.

### 2.5.5 Muestra

"Se llama muestra a una parte de la población a estudiar que sirve para representarla". Murria R. Spiegel (2006).

"Una muestra es una colección de algunos elementos de la población, pero no de todos". Levin&Rubin (2003).

"Una muestra debe ser definida en base de la población determinada, y las conclusiones que se obtengan de dicha muestra solo podrán referirse a la población en referencia", Cadenas (2001).

Para el presente caso de estudio la muestra se calculará aplicando la fórmula aleatoria simple:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Entonces la nomenclatura será la siguiente:

N = La población 56 personas con discapacidad física

p = Representan el 50% de posibilidades

q = Representan el 50% de no probabilidades

d = Margen de error = 0,05

n = ?

Z = Nivel de confianza = 95% (1,96)

### 2.5.6 Fórmula

Al aplicar la fórmula se obtendrá el siguiente resultado:

$$n = \frac{56(1,96)^2 \cdot (0,50) \cdot (0,50)}{(0,05)^2(56 - 1) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$n = \frac{53.7824}{1.0979}$$

$$n = 48.98$$

$n = 49$  Tamaño de la muestra

## **2.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Para la ejecución de este trabajo investigativo las técnicas de investigación a utilizar serán las encuestas y entrevistas, En el presente estudio de investigación las fuentes aplicadas serán las encuestas y las entrevistas, instrumentos que ayudaran a recabar la información especial para el desenvolvimiento y desarrollo del trabajo.

### **2.6.1 La Observación**

Se recurrió a este método para descubrir ciertos aspectos de la situación actual de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito.

La observación como método, radica en valerse de los sentidos, para obtener de forma juiciosa y dirigida, datos que nos faciliten elementos para nuestra investigación. Establece el primer paso del método científico, que nos permite, a partir de ello, elaborar una hipótesis, y luego vuelve a aplicarse la observación, para verificar si dicha hipótesis se cumple.

La observación aplicada, se la realiza de una manera indirecta, con este método se recogió material informativo mediante la aplicación de campo de las encuestas y entrevistas dirigidos a las personas discapacidad física de la parroquia Anconcito del cantón Salinas, así como a varias personas del campo profesionales que guardan relación con la inclusión.

### **2.6.2 Encuestas a personas con discapacidad física**

Encuestas a personas con discapacidades. Se aplicará mediante una base de preguntas dirigidas a una muestra representativa de la población en estudio, la cual está integrada por personas con discapacidad, esto permitirá recopilar criterios o hechos específicos de la temática del estudio de investigación.

La encuesta es una práctica que tiene la ventaja de recabar datos e información de interés sociológico, mediante la preparación de un cuestionario se logra saber el pensamiento o diagnóstico de la persona consultada en el tema que se está tratando.

La encuesta que se estructuró estuvo conformada por quince preguntas que permitirán conocer la opinión de personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito. La encuesta fue empleada a las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito, quien libre y voluntariamente pudieron aportar con información importante para el desarrollo de este trabajo.

### **2.6.3 Entrevistas a profesionales y empleadores de la parroquia Anconcito**

La entrevista es una herramienta necesaria para la recolección de información de ayuda, para lo cual se trabajó en la elaboración varias preguntas que guardan relación con la teoría del trabajo y de las variables encontradas.

Se realizaron diferentes entrevistas a varias personas profesionales y empleadores de la provincia de Santa Elena, quienes nos dieron a conocer su punto de vista frente a la limitada inclusión laboral de las personas con discapacidad a fin de que colaboren con la elaboración de las estrategias comunitarias.

## **2.7 ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS OBTENIDOS**

En la elaboración de la investigación se tomó en consideración la consecución de las herramientas de estudios investigativos, los mismos que fueron empleados, estos fueron: la observación, la entrevista y la aplicación de encuestas. Luego se dio paso a recopilar los datos para posterior dar inicio a la realización de la interpretación de los resultados. Con la observación se logró mediante el empleo de una ficha de observación la cual fue aplicada a las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito.

Las entrevistas se las efectuó personas profesionales que guardan relación directa con el campo de la discapacidad, así como a un representante de medio laboral público de la provincia de Santa Elena, a la Licenciada. Patricia Veintimilla Espinoza, trabajadora social MIES – FUNDACIÓN MANUELA ESPEJO, Psicóloga. Janeth Linzán, administradora de SOLDIAL, representante del sector privado y del Señor Carlos Rodríguez Roca, Jefe Político del cantón Salinas, representante del sector público con el objetivo de recabar varios aspectos que ayuden a la construcción de las estrategias comunitarias.

Las encuestas fueron ejecutadas a la personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito, el trabajo de tabulación de la información recabada en las encuestas se la ejecuto por medio de cuadros y gráficos empleados en estadística para cada una de las preguntas incluyendo su respectivo análisis.

Luego de aplicar y analizar la información recopilada se procedió a elaborar las respectivas conclusiones y análisis, considerando los datos de los productos logrados.

### 2.7.1 Análisis e interpretación de los resultados de la ficha de observación

**Tabla 3: Análisis de la observación**

<b>CRITERIOS OBSERVADOS</b>	<b>Personas con discapacidad de la parroquia Anconcito</b>
<b>Actividades de las personas con discapacidad física en el diario vivir</b>	<p>Se pudo observar a las (personas con discapacidad) PCDs quienes tratan de desarrollar un diario vivir “normal” a pesar de las limitantes, los hombres algunos aun dedicados a la pesca, otros por su estado a desarrollar actividades del hogar (mandados, compras).</p> <p>A las señoras se las observo desarrollando actividades del hogar, algunas desarrollando quehaceres domésticos y destrezas (tejidos a mano, manualidades con materiales reciclados)</p> <p>Las mujeres y hombres jóvenes que no trabajan están en edad escolar (primaria, secundario y universidad), se los encontró desarrollando tareas propiamente educativas.</p>
<b>Comentarios de la observación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algunos PCds, asisten a centro de RBC (Rehabilitación Basada en la Comunidad).</li> <li>• Los y las adultas mayores asisten al Centro Gerontológico.</li> <li>• Los jóvenes que no estudian están en casa a cuidados de sus representantes.</li> </ul>

**Fuente:** Observación a las personas con discapacidad de la parroquia Anconcito

**Elaborado por:** Robert Del Pezo Solano.

## 2.7.2 Tabla 4: Análisis e interpretación de los resultados de Las Entrevistas

Tabla 4: Análisis de la Entrevista 1

<b>CRITERIOS CONSULTADOS</b>	<b>Lcda. Patricia Veintimilla Espinoza Trabajadora social MIES – FUNDACION MANUELA ESPEJO</b>
<b>¿Considera usted que una persona con discapacidad física puede ejercer algún tipo de actividad en el campo laboral?</b>	Las personas con discapacidad deben estar en procesos de capacitación para poder obtener una plaza laboral a fin de poder ser insertado en este medio el mismo que ayudara a mejorar su nivel socioeconómico, pero es importante mencionar que en la actualidad estas personas no se les brindan las debidas capacitaciones para adquirir más destrezas, esto hará que si se presenta una oportunidad de inclusión laboral, no podrán desenvolverse en el medio no estar preparada. Las personas con discapacidad cumplen sus labores encomendadas a total cabalidad porque son muy responsables.
<b>¿Considera importante la realización de actividades y programas donde se incluyan laboralmente a las personas con discapacidad física?</b>	Se debe capacitar a los PCDs en habilidades y destrezas para que puedan ser incluidos en el campo laboral para conseguir un empleo en alguna empresa o que puedan emprender su propio negocio de forma independiente. También se debe brindar charlas en derecho de la discapacidad y derecho laboral así como la creación de empresas de empleos dirigidos a las PCDs específicamente.
<b>CONCLUSIÓN</b> <b>¿Qué estrategias comunitarias utilizaría usted para integrar las PCDs.?</b> <b>¿ Cuáles serían sus recomendaciones como profesional para que las PCDs. Sean incluidas al campo laboral?</b>	Es necesario que se establezcan políticas públicas de inclusión así como realizar estrategias comunitarias donde existan planes de integración. Las instituciones públicas y privadas deben cumplir la responsabilidad la ley de inclusión laboral y las autoridades de turno deben vigilar que esta se cumpla porque las personas con discapacidad se pueden desenvolverse en alguna oportunidad laboral que se le ofrezca.

Fuente: Entrevista a la Lcda. Patricia Veintimilla Espinoza.

Elaborado por: Robert Del Pezo Solano.

**2.7.3 Tabla 5: Análisis de la Entrevista 2**

<b>CRITERIOS CONSULTADOS</b>	<b>Psicóloga Janeth Linzán Administrador -Soldial</b>
<b>¿Considera usted que una persona con discapacidad física puede ejercer algún tipo de actividad en el campo laboral?</b>	<p>La Discapacidad física de las personas no es una limitante para que puedan ser incluidos en el campo laboral, cada institución debe de cumplir la ley de inclusión de PCDs,</p> <p>La Inclusión de PCDs, es un derecho, porque tiene destrezas, la discapacidad no es una limitante siempre y cuando se les asigne una tarea específica, eso más bien a permitir el desarrollo socioeconómico del PCDs. Al igual que el de su familia, se desarrolla su campo social, el campo comunitario.</p> <p>“La Discapacidad no es una limitación”</p>
<b>¿Considera importante la realización de actividades y programas donde se incluyan laboralmente a las personas con discapacidad física?</b>	<p>Se debe capacitar a las PCDs. En todos los campos laborales para que puedan desenvolverse en las tareas a ellos encomendadas.</p> <p>Las instituciones públicas y privadas deben de facilitar la inclusión de este tipo de personas, cada institución debe de eliminar las barreras físicas e implementar las facilidades para que cada individuo pueda realizar su labor sin contratiempo y de buena manera.</p>
<p><b>CONCLUSIÓN</b></p> <p><b>¿Qué estrategias comunitarias utilizaría usted para integrar las PCDs.?</b></p> <p><b>¿Cuáles serían sus recomendaciones como profesional para que las PCDs. Sean incluidas al campo laboral?</b></p>	<p>Es importante la ejecución de estrategias de inclusión laboral un plan estratégico para que existan espacios, previo a evaluación de las destrezas adquiridas de cada PCDs. Para poder ser incluidos en el lugar correcto.</p> <p>Se debe crear estrategias de integración entre PCDs. Y de cuidadores porque existe mucho miedo a ser rechazados por la sociedad y ser vigilante de que el Ministerio Laboral sea quien haga cumplir l ley de inclusión, creando grupos de veedurías.</p>

**Fuente:** Entrevista a la Psicóloga. Janeth Linzán

**Elaborado por:** Robert Del Pezo Solano.

**2.7.4 Tabla 6: Análisis de la Entrevista 3**

<b>CRITERIOS CONSULTADOS</b>	<b>Señor. Carlos Rodríguez Roca Jefe Político del cantón Salinas</b>
<p><b>¿Considera usted que una persona con discapacidad física puede ejercer algún tipo de actividad en el campo laboral?</b></p>	<p>La Discapacidad física no representa una barrera para que una persona que se considere con alguna limitación física pueda desarrollar algún tipo de actividad laboral.</p> <p>Es por esa razón que el Gobierno actual ha creado políticas de inclusión laboral no solo para PCDs, también para adultos y jóvenes, es importante mencionar que el estado ha creado entes vigilantes de que estas políticas se cumplan en todas las instituciones públicas y privadas.</p> <p>Toda PCDs, puede desarrollar actividad alguna encomendada siempre y cuando esta sea vigilada.</p>
<p><b>¿Considera importante la realización de actividades y programas donde se incluyan laboralmente a las personas con discapacidad física?</b></p>	<p>A parte de los programas inclusivos que el gobierno mantiene en la actualidad si es importante que se desarrollen nuevas actividades lúdicas de integración y de recreación dirigidas a los PCDs, a fin de que mejoren a diario sus habilidades y destrezas.</p>
<p><b>CONCLUSIÓN</b></p> <p><b>¿Qué estrategias comunitarias utilizaría usted para integrar las PCDs?</b></p> <p><b>¿Cuáles serían sus recomendaciones como profesional para que las PCDs sean incluidas al campo laboral?</b></p>	<p>Es de suma importancia que se creen estrategias comunitarias de inclusión laboral porque en la actualidad ayudaría a muchas PCDs, a poder mejorar su nivel socioeconómico.</p> <p>A las instituciones que brinden esa oportunidad a cada una de las PCDs, previa evaluación para asignarle tarea alguna estas sean de mensajerías, archivo y digitación de datos o en la que el PCDs, pueda y se sienta bien.</p>

**Fuente:** Entrevista al Señor. Carlos Rodríguez Roca.

**Elaborado por:** Robert Del Pezo Solano.

## 2.8 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

### 1. Edad

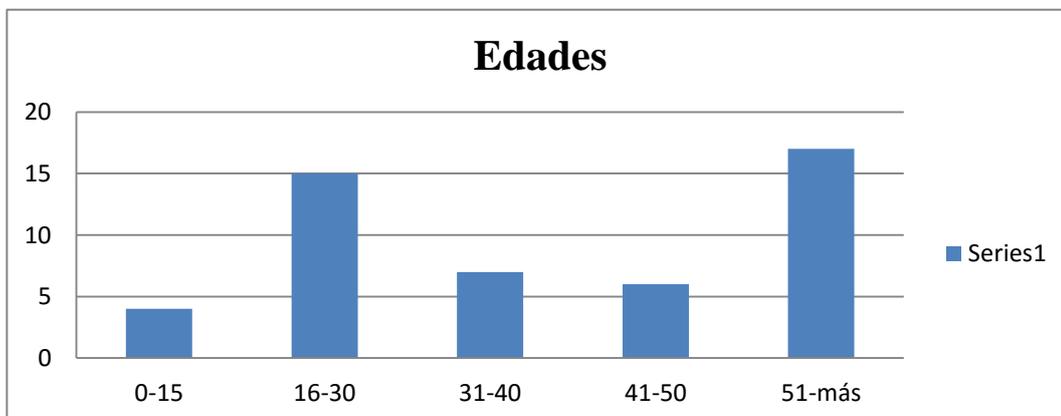
**Tabla 8: Edades de las personas con discapacidad física que fueron encuestados en la parroquia Anconcito.**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
0-15años	4	11%
16-30años	15	24%
31-40años	7	14%
41-50 años	6	12%
51-mas	17	39%
<b>TOTAL</b>	49	100%

**Fuente:** Personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito

**Elaborado por:** Robert Del Pezo Solano.

**Gráfico 1: Edades de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito

**Elaborado por:** Robert Del Pezo Solano.

### Análisis

Las encuestas dirigidas a las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito, muestran que el 39% de las personas están entre edades de 51 años en adelante, así también el 12% en edades de 41-50 años, el 14% en edades de 31 - 40 años, el 24% en edades de 16-30 años y el 11 % en edades de 0 a 15 años.

## 2. Género

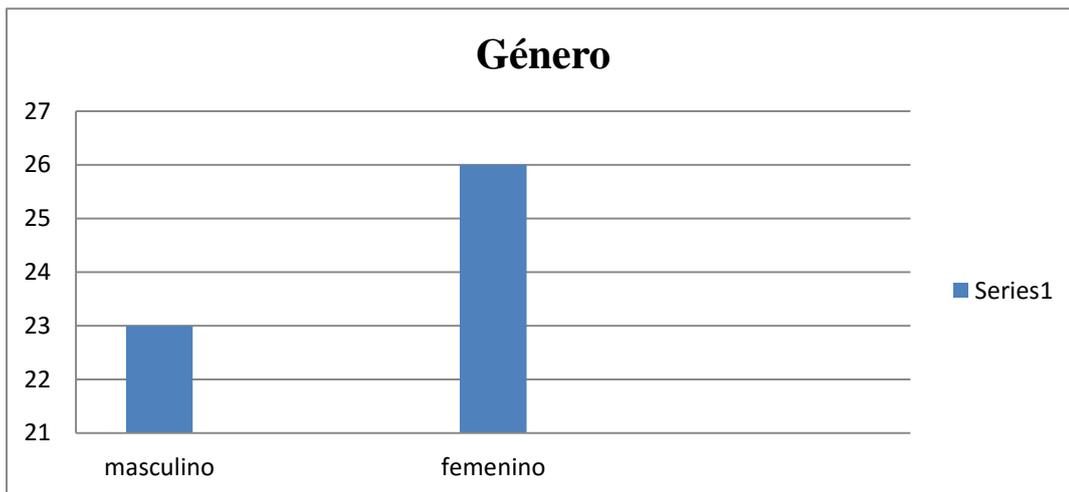
**Tabla 9: Género de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Masculino	23	54%
Femenino	26	46%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito

**Elaborado por:** Robert Del Pezo Solano.

**Gráfico 2: Género de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito

**Elaborado por:** Robert Del Pezo Solano.

### Análisis

La población de personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito según el género el 46% son hombres y el 54% son mujeres.

### 3. Estado civil

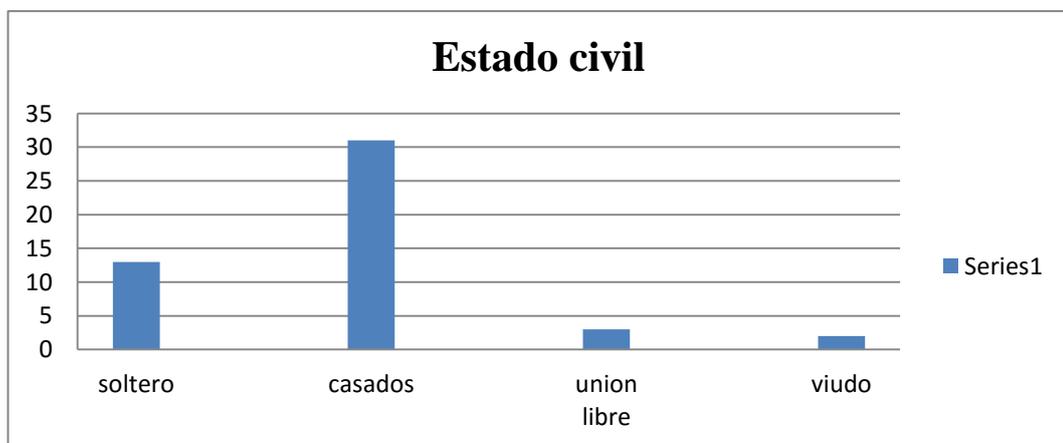
**Tabla 10: Estado civil de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Soltero (a)	13	29%
Casado (a)	31	58%
Unión Libre (a)	3	11%
Viudo (a)	2	2%
TOTAL	49	100%

**Fuente:** Personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito

**Elaborado por:** Robert Del Pezo Solano.

**Gráfico 3: Estado civil de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito

**Elaborado por:** Robert Del Pezo Solano.

### Análisis

El estado civil de las personas con discapacidad muestra que el 58% están casados o casadas, el 29% en estado solteros (a), el 11% es unión libre, y el 2% viudo o viudas.

#### 4. Nivel de Educación

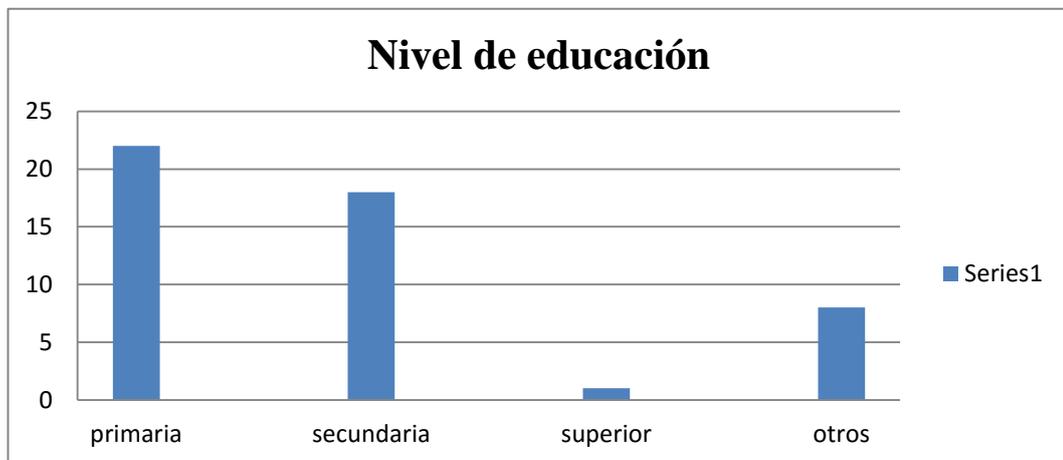
**Tabla 11: Nivel de Educación de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Primaria	22	29%
Secundaria	18	0%
Superior	1	0%
Otros	8	53%
TOTAL	49	100%

**Fuente:** Personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito

**Elaborado por:** Robert Del Pezo Solano.

**Gráfico 4: Nivel de educación de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito

**Elaborado por:** Robert Del Pezo Solano.

#### Análisis

La población encuestada expresó que su nivel de educación varía en un 52% solamente estudio la primaria, el 38% se encuentra en estudios secundarios, 1% superior y existe el 9% de otros que comprende educación superior o estudios a medias.

**5.- ¿Considera usted que se encuentra apto o capacitado para ejercer una responsabilidad laboral?**

**Tabla12: Apto para ejercer una responsabilidad laboral**

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	48	98%
No	1	2%
No conoce		0%
<b>Total</b>	49	100%

**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Gráfico 5: Apto para ejercer una responsabilidad laboral**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Análisis**

El 98% de personas con discapacidad física encuestadas expusieron que si se encuentran aún aptos para desarrollar una actividad laboral, mientras que el 2% manifestaron que aunque quisieran participar no son tomados en cuenta además que por la edad no están aptos.

**6.- ¿Asumiría el reto de aceptar una oportunidad laboral pública o privada para poder mejorar su nivel socioeconómico personal y familiar?**

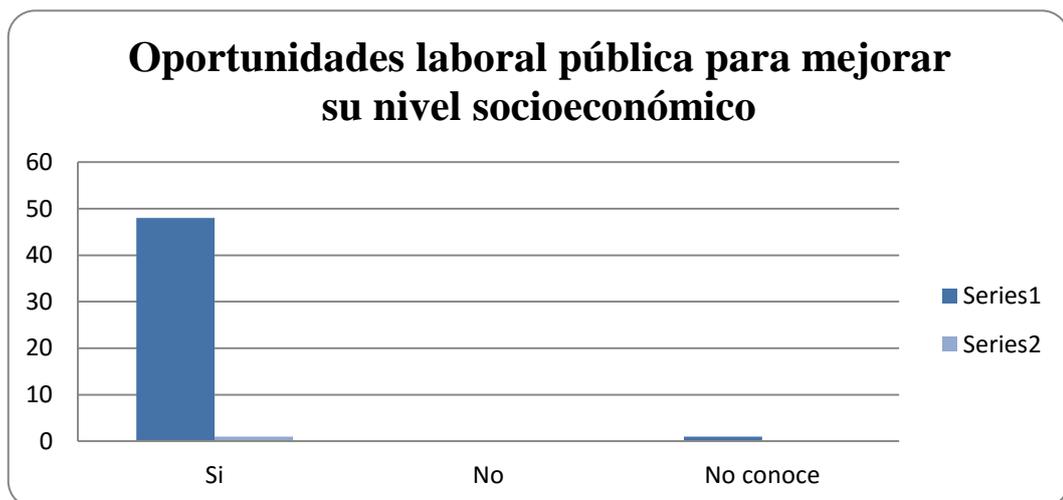
**Cuadro 13: Oportunidad laboral pública o privada para mejorar su nivel socioeconómico**

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	48	98%
No		0%
No conoce	1	2%
<b>Total</b>	49	100%

**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Gráfico 6: Oportunidad laboral pública o privada para mejorar su nivel socioeconómico**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Análisis**

Todos los seres humanos somos capaces de aceptar retos más aún si se trata de ayudar a mejorar el nivel socioeconómico y social de nuestras familias, por ende el 98% expusieron que estaba aptos y capaces para asumir el reto, el 2% desconoce el tema porque siempre se llama a los mismos en todos los programas y eventos que se realizan.

**7.- ¿Considera usted que las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidades en el país son buenas?**

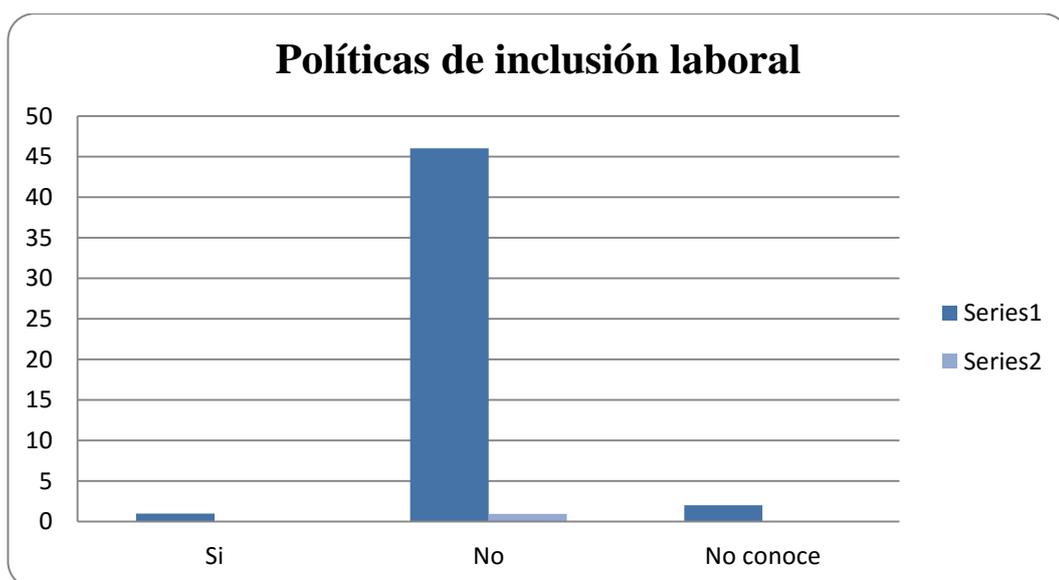
**Tabla 14: Políticas de inclusión laboral**

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	1	2%
No	46	94%
No conoce	2	4%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Gráfico 7: Políticas de inclusión laboral**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Análisis**

Las Políticas de Inclusión creadas por el ente estatal es totalmente desconocida por las personas con discapacidad, en un 94% dijeron que no conocen, el 2% desconocen totalmente y el 4% desconocen de que se tratan las políticas de inclusión.

**8.- ¿Ha participado en eventos de inclusión políticos, culturales y sociales de su comunidad?**

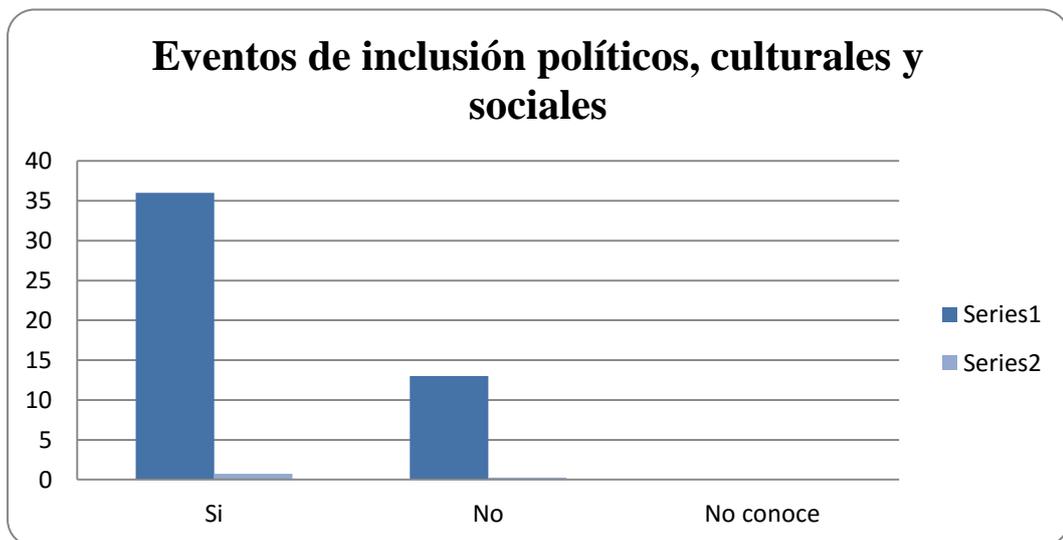
**Tabla 15: Eventos de inclusión políticos, culturales y sociales**

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	36	73%
No	13	27%
No conoce	0	0%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Gráfico 8: Eventos de inclusión políticos, culturales y sociales**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Análisis**

La participación de las personas con discapacidad en los eventos, se refleja que el 73% si lo ha hecho, el 27% no son tomadas en cuenta en los eventos realizados.

## 9.- ¿Conoce usted sobre la inclusión laboral?

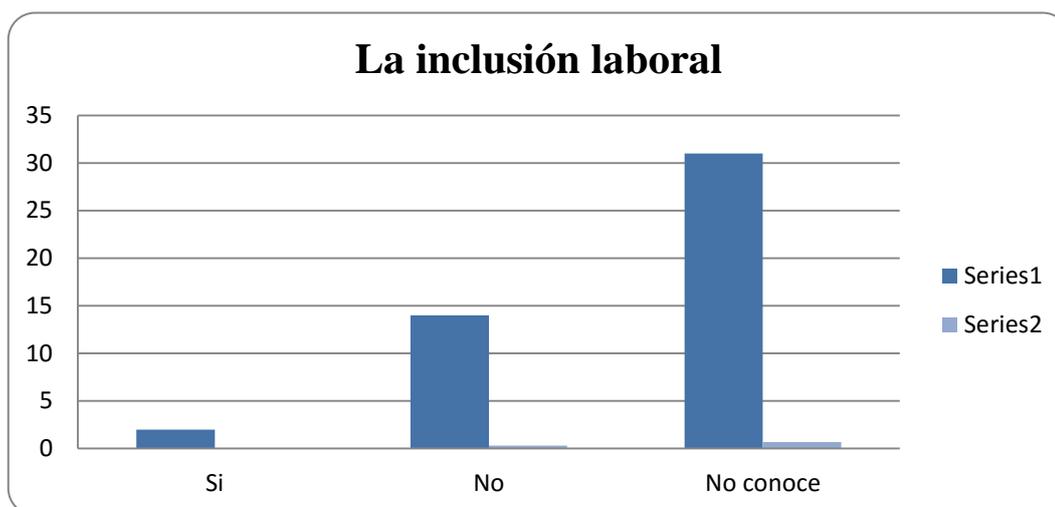
**Tabla 16: La inclusión laboral**

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	2	4%
No	14	30%
No conoce	31	66%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Gráfico 9: La inclusión laboral**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

### **Análisis**

El 66% de las personas, exponen que no conocen el tema de la inclusión, el 30% no y el 4% expresan que si porque en los centro escolares le han hablado sobre el tema.

## 10.- ¿Se ha sentido excluido en algún momento por su discapacidad?

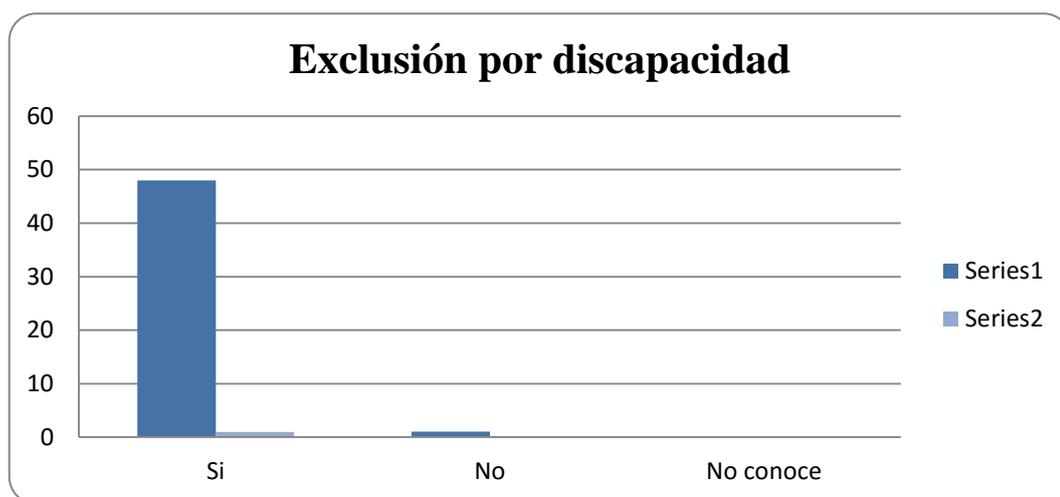
**Tabla 17: Exclusión por discapacidad**

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	48	98%
No	1	2%
No conoce	0	0%
Total	49	100%

**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Gráfico 10: Exclusión por discapacidad**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

### **Análisis**

Es alarmante el resultado obtenido en esta pregunta porque el 98% de los encuestados manifestaron que no son tomados en cuenta en muchos aspectos, (transportación, trabajo), solo el 2% se sienten complacidos en este tema.

**11.- ¿Considera usted que deben desarrollarse charlas o capacitaciones para poder ejercer una actividad laboral?**

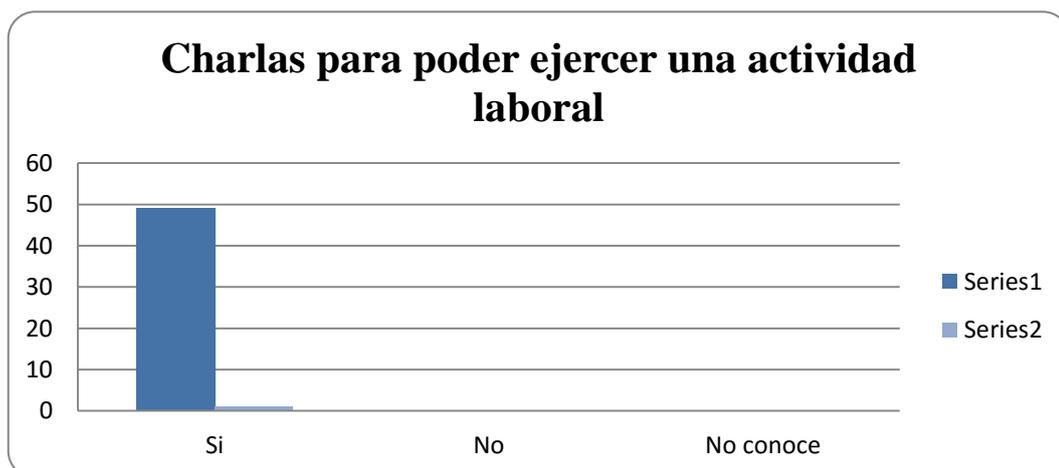
**Tabla 18: Charlas para poder ejercer una actividad laboral**

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	48	99%
No	1	1%
No conoce	0	0%
Total	100	100%

**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Gráfico 11: Charlas para poder ejercer una actividad laboral**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Análisis**

Es importante que se creen programas de capacitación o charlas por cuanto el 99% están de acuerdo en este tema mientras que el 1% en desacuerdo porque manifestaron que siempre se escoge a los mismos participantes.

**12.- ¿Ha formado parte de un proyecto que beneficie a las personas con discapacidad?**

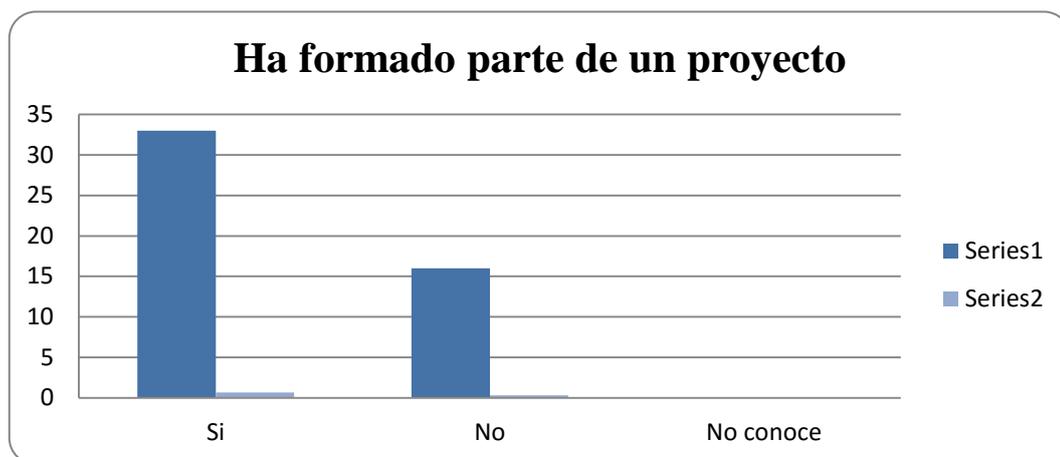
**Tabla 19: Ha formado parte de un proyecto**

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	33	67%
No	16	33%
No conoce	0	0%
Total	49	100%

**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Gráfico 12: Ha formado parte de un proyecto**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Análisis**

El tema de la participación de las personas con discapacidad en proyectos que beneficie a las personas con discapacidad el 67% si ha participado en este tipo de eventos con la modalidad de rehabilitación basada en la comunidad, mientras que el 33% se sienten excluidos en este tema.

**13.- ¿Está dispuesto a adquirir mayor conocimiento de sus habilidades y capacidades para conseguir una fuente laboral?**

**Tabla 20: Capacidades y habilidades para conseguir un empleo**

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	48	98%
No		0%
No conoce	1	2%
Total	49	100%

**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Gráfico 13: Capacidades y habilidades para conseguir una fuente laboral**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Análisis**

La población encuestada exponen en un 98% indica que está siempre está dispuesto a participar en proyecto de desarrollo de habilidades que los ayude a mejorar sus condiciones de vida el 2% no conoce.

**14.- ¿Desearía participar en algún programa de inclusión laboral para personas con discapacidad física?**

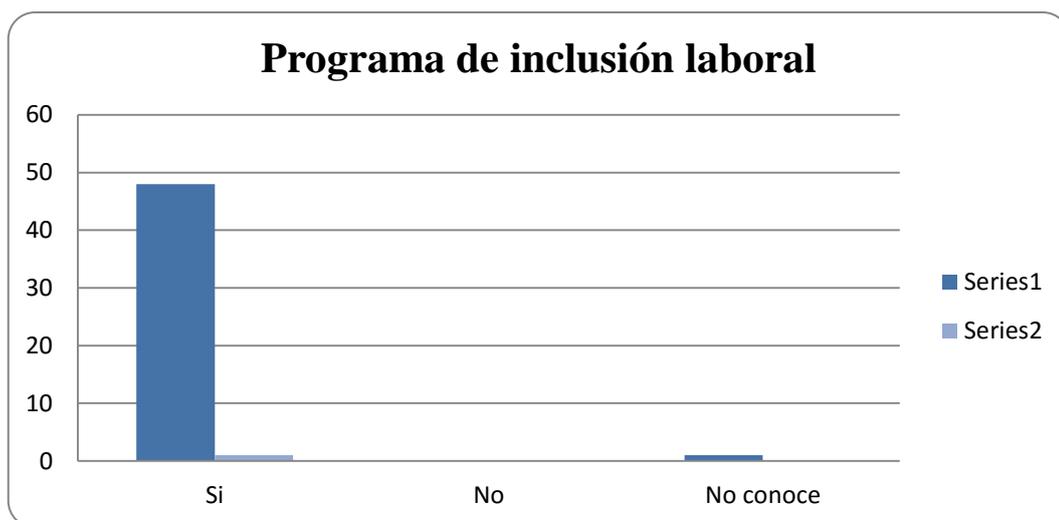
**Tabla 21: Programa de inclusión laboral**

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	48	98%
No	0	0%
No conoce	1	2%
Total	49	100%

**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Gráfico 14: Programa de inclusión laboral**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Análisis**

El 98% de las personas encuestadas afirman que si estarías dispuesto a formar parte de un programa de inclusión laboral porque afirman que a pesar de presentar una discapacidad física no les impide desarrollarse en un campo laboral adecuado para ellos, el 2% manifiestan que desconocen que es un programa de inclusión laboral, por lo tanto se sienten inseguras.

**15.- ¿Tiene usted conocimientos sobre la existencia de los Derechos de las personas con Discapacidad?**

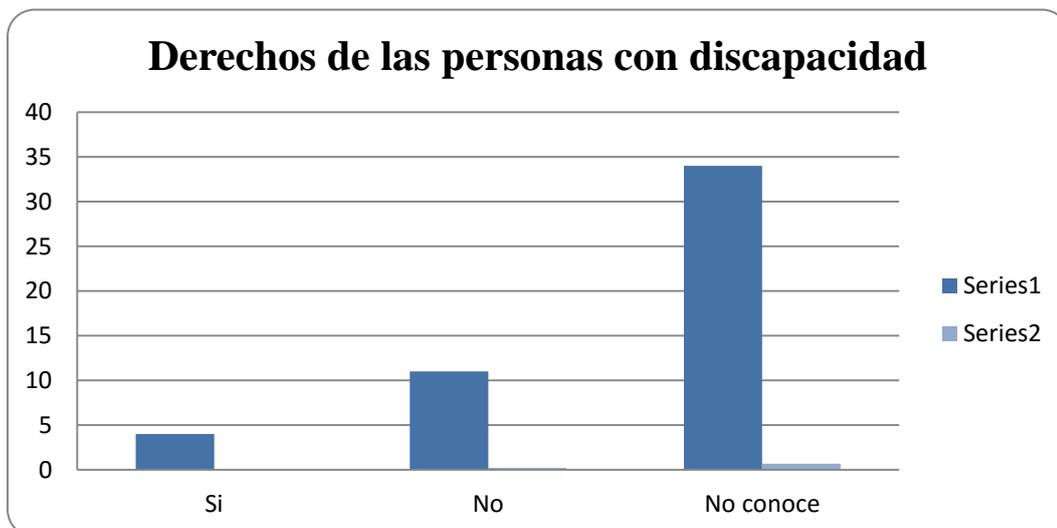
**Tabla 22: Conocimiento sobre Derechos de las personas con discapacidad**

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	4	8%
No	11	22%
No conoce	34	69%
Total	49	100%

**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Gráfico 15: Derechos de las personas con discapacidad**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Análisis**

Se nota claramente que el 69% de personas encuestadas no conocen sobre los derechos de las personas con discapacidad, el 22% no y el 8% sí.

**16.- ¿Usted conoce sobre las leyes que amparan a las personas con discapacidad?**

**Tabla 23: Leyes que amparan a las personas con discapacidad**

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	1	2%
No	12	24%
No conoce	36	73%
Total	49	100%

**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Gráfico 16: Leyes que amparan a las personas con discapacidad**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Análisis**

Como resultado se obtuvo que el 73% de las personas encuestadas nunca hayan escuchado de las leyes que los ampara, el 24% no sabían de su existencia y el 2% si conoce de leyes.

**17. ¿Cree usted que se debe establecer estrategias para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad física?**

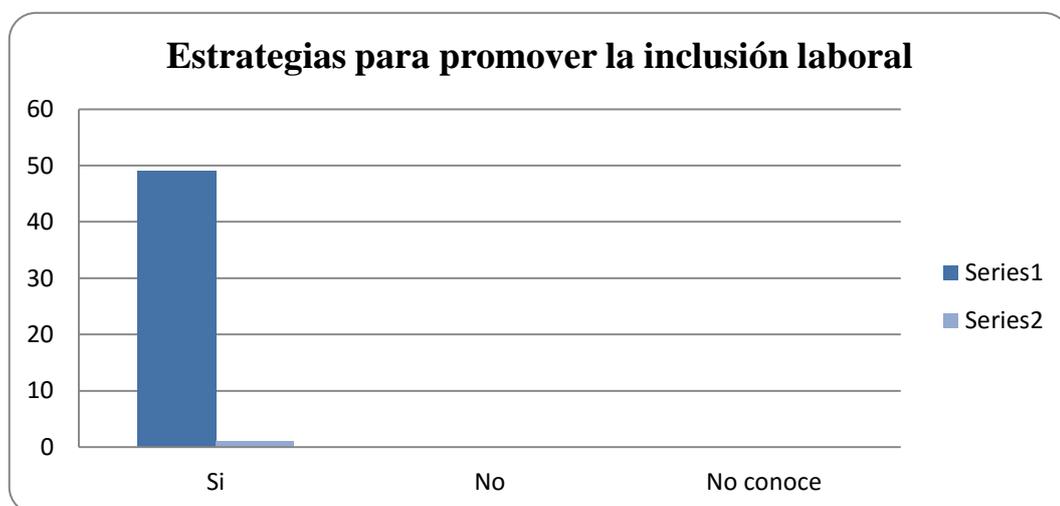
**Tabla 24: Estrategias para promover la inclusión laboral**

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	49	100%
No	0	0%
No conoce	0	0%
Total	49	100%

**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Gráfico 17: Estrategias para promover la inclusión laboral**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Análisis**

El 100% de la población encuestada manifestaron su conformidad sobre la implementación de estrategias para la inclusión, porque así tendrían más oportunidades.

## 18.- ¿Usted tiene conocimiento sobre las estrategias?

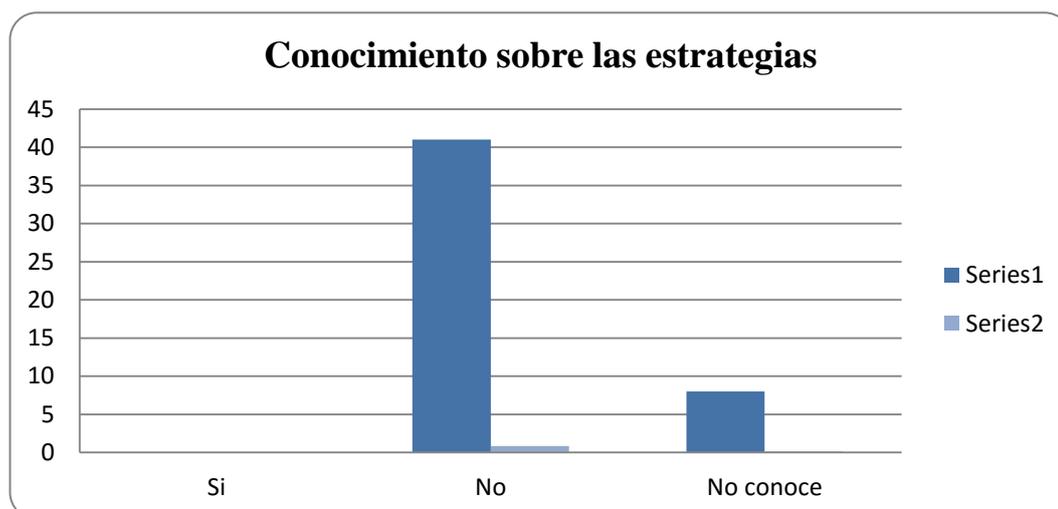
**Tabla 25: Conocimiento sobre las estrategias**

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	0	0%
No	41	84%
No conoce	8	16%
Total	49	100%

**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

**Gráfico 18: Conocimiento sobre las estrategias**



**Fuente:** Personas con discapacidad física de Anconcito

**Elaborada por:** Robert Del Pezo Solano

### Análisis

El 84% no conoce el tema de las estrategias y el 16% han escuchado algo sobre el tema pero no dominan el mismo.

### 2.8.1 Comprobación de Hipótesis

RESULTADOS			
PLAN DE INCLUSIÓN SOCIAL	1.	¿Considera usted que se encuentra apto o capacitado para ejercer una responsabilidad laboral?	Se comprobó que la mayoría de las personas con discapacidad si están aptos para asumir una responsabilidad laboral.
	2.	¿Asumiría el reto de aceptar una oportunidad laboral pública o privada para poder mejorar su nivel socioeconómico personal y familiar?	Se constató que gran porcentaje aceptan ser reinsertados laboralmente.
	3.	¿Considera usted que las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidades en el país son buenas?	Se observó que la mayoría de personas encuestadas desconocen de las políticas gubernamentales en el tema de discapacidad.
	4.	¿Ha participado en eventos de inclusión políticos, culturales y sociales de su comunidad?	Se refleja en el trabajo realizado que la mayoría de personas con discapacidad si son tomados en cuenta en este tema.
	5.	¿Conoce usted sobre la inclusión laboral?	Es notorio el desconocimiento de las inclusión laboral
	6.	¿Se ha sentido excluido en algún momento por su discapacidad?	Se determinó que el mayor porcentaje de personas con discapacidad han sido excluidas.
NINTEGRACIÓN LABORAL	7.	¿Considera usted que deben desarrollarse charlas o capacitaciones para poder ejercer una actividad laboral?	Se comprobó la importancia que es la implementación de este tipo de charlas o capacitaciones.
	8.	¿Ha formado parte de un proyecto que beneficie a las personas con discapacidad?	Se observó gran parte de los entrevistados si son tomados en consideración en proyectos que coadyuven a la inclusión
	9.	¿Está dispuesto a adquirir mayor conocimiento de sus habilidades y capacidades para conseguir una fuente laboral?	Se comprobó que el 98% de personas con discapacidad están totalmente dispuestos a adquirir destrezas para poder volver a ser empleados.
	10.	¿Desearía participar en algún programa de inclusión laboral para personas con discapacidad física?	Se evidenció que la mayoría de personas están dispuestas a participar en programas que coadyuven a la inclusión.
	11.	¿Usted conoce sobre los derechos de las personas con discapacidad?	Se comprobó el total desconocimiento de los

		derechos de las personas con discapacidad.
<b>12.</b>	¿Usted conoce sobre las leyes que amparan a las personas con discapacidad?	Se evidencio el desconocimiento y falta de difusión de las leyes que amparan las personas con discapacidad.
<b>13.</b>	¿Cree usted que se debe establecer estrategias para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad física?	Se comprobó que la mayoría de personas están de acuerdo en promover estrategias sirvan para la inclusión
<b>14.</b>	¿Usted tiene conocimiento sobre las estrategias?	Se pudo constatar que el tema de las estrategias es de total desconocimiento para las personas que presentan una discapacidad.
	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>RESULTADO</b>
	Con el diseño de las estrategias comunitarias para la inclusión de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito se lograra buscar la inserción en el campo laboral en las áreas que mejor puedan adaptarse las personas antes nombradas.	Los resultados recopilados de las encuestas realizadas muestran la gran importancia de la creación y aplicación de las estrategias comunitarias, las mismas que permitirán la inclusión laboral de las personas con discapacidad física.

El presente capítulo se fundamenta la metodología de la investigación por medio de entrevistas y encuestas de trabajo sirve como base para la formulación de la propuesta que busca establecer estrategias específicas para dar solución o respuestas a las diferentes problemas que constantemente vive la población de personas con discapacidad de la parroquia Anconcito, como complemento al tema de inclusión laboral, de la misma manera se desarrolló la comprobación de hipótesis, donde resalta la importancia de la creación de las estrategias comunitarias que ayude a fortalecer el tema de la inclusión de personas con discapacidad física, para luego dar paso para la elaboración de la propuesta.

## **CAPÍTULO III**

### **ESTRATEGIAS COMUNITARIAS PARA INCLUIR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL CAMPO LABORAL DE LA PARROQUIA ANCONCITO.**

Basado y sustentados en los resultados obtenidos en el levantamiento y tratamiento de la información del capítulo anterior en función a las diferentes problemáticas, necesidades y situación de la población de personas con discapacidades que viven en la localidad y con la intención de crear y fortalecer los espacios de inclusión se plantea el siguiente capítulo como la propuesta la que está compuesta por varias estrategias específicas las mismas que se detallan a continuación.

#### **3. FUNDAMENTACIÓN**

La Parroquia Anconcito; es una parroquia rural perteneciente al cantón Salinas, el mismo que ha sido elegido para poder desarrollar las estrategias comunitarias para la inclusión laboral de personas con discapacidad física. En el año de 1937 por decreto N°. 115 del entonces Presidente la República del Ecuador Gral. Alberto Enríquez Gallo, la población de Salinas que en ese entonces era Parroquia del Cantón Santa Elena, ascendió a la categoría de cantón, el 22 de Diciembre de 1937, conjuntamente con sus parroquias: La Libertad, José Luis Tamayo y Anconcito.<sup>16</sup>

De acuerdo al último censo es de 11.822 habitantes de los cuales 4465 son hombres y 4096 son mujeres, el 99% de la población vive en la cabecera parroquial ya que esta parroquia no cuenta con recintos ni comunas tiene una

---

<sup>16</sup>Historia de la parroquia Anconcito, Lcdo. Máximo Clemente.

población considerada flotante de más de 2000 habitantes que llegan en temporada de pesca.<sup>17</sup>La infraestructura educativa de Anconcito es básicamente de sostenimiento fiscal, existiendo un Centro de Educación Básica, dos Escuelas, un Colegio y un Centro de Formación Artesanal.

En los Talleres Territoriales, se señaló que en las escuelas no se da atención adecuada a niños y niñas con discapacidad. Señalando la importancia de que el Programa de Educación Inclusiva del Ministerio de Educación tome la pauta y extienda la acción coordinando con el Consejo Provincial y Junta parroquial local, al analizar el nivel de instrucción o educativo de los habitantes de la parroquia Anconcito, medido en la población de 5 años y más de edad, se observa que la mayoría tiene nivel de instrucción “primario y básico” (64,24 %), seguido del nivel “secundario y medio” (24,12 %).

La proporción de la población que declara “ningún” nivel es el 4,57 %, Ver Cuadro # 20, Nivel de Instrucción.<sup>18</sup>

### **3.1 OBJETIVOS**

#### **3.1.1 Objetivo General**

Diseñar estrategias comunitarias de inclusión que favorezcan a las personas con discapacidad física en el campo laboral de la parroquia Anconcito mediante acciones y actividades de formación laboral.

---

<sup>17</sup>Datos del Inec.

<sup>18</sup>Fundación Santiago de Guayaquil (2010)

### **3.1.2 Objetivos Específicos**

- Determinar un diagnóstico situacional de las personas con discapacidad física.
- Elaborar las estrategias para la formación e inclusión de las personas con discapacidad física.
- Proponer acciones orientadas a la inclusión mediante la formación laboral.

### **3.2 JUSTIFICACIÓN**

En la parroquia de Anconcito del cantón Salinas, el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Anconcito (GAD) en convenio con el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) viene trabajando desde el año 2013 en proyectos de atención a personas con discapacidad, inicialmente se atendían a 235 personas y en el presente año a 120 usuarios con discapacidad. El 70% padecen de discapacidad física; este grupo poblacional es atendido por un personal técnico que es el responsable de brindar servicios de calidad y realizar las actividades de habilitación y rehabilitación, orientadas a su inclusión familiar y social.

Los usuarios de este proyecto no solo deben enfrentar el tema de la discapacidad física que limita la ejecución de actividades cotidianas, sino que también las desarrollan en un entorno en el que sus derechos son desconocidos por ellos mismos, así como por sus familiares y comunidad en general. Otra de las dificultades que deben sortear son las relacionadas con limitados recursos que no les permite acceder a tratamientos médicos, terapias especializadas, nutrición adecuada; mientras que en el campo laboral ha sido muy difícil su incorporación al sector productivo, dado que este derecho no se encuentra aún posicionado entre las personas que contribuyan su inclusión al área laboral.

Los datos mencionados fueron obtenidos con la información que se levantó en el sector a través de la encuesta aplicada a las personas con discapacidad o sus familiares, y en las entrevistas realizadas a personas especialistas sobre esta temática, quienes tienen experiencia en la atención a personas con discapacidad.

Los antecedentes mencionados permiten justificar y fundamentar la presente propuesta, así como el diseño de la estrategia que se encuentra orientada a la inclusión de personas con discapacidad, tanto en el ámbito familiar y comunitario.

### **3.3 METODOLOGÍA**

Las estrategias diseñadas para la inclusión de las personas con discapacidad física en el campo laboral, requiere de una metodología que contribuya a su consecución, para lo cual se plantean diferentes acciones, como se detalla a continuación:

- Sesiones de trabajo
- Mesas temáticas
- Proceso de capacitación

**Sesiones de trabajo.**-Este tipo de metodología tiene como objetivo recabar información, socializar resultados, analiza tiempo, costos y recursos en la ejecución promueve la participación activa de los asistente, se tomar decisiones estratégicas, tácticas y operativas, transmitir ideas sobre un determinado tema y analizar nuevas necesidades de información

**Mesas temáticas.-** Tiene como finalidad generar espacio lúdico para la presentación de temas, proyectos sobre un determinado problema facilita la participación y reflexión de los integrantes.

**Proceso de capacitación.-** Es un proceso educativo planificado a corto, mediano y largo plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado mediante el cual las personas involucradas o participantes de una organización a fin de impartir conocimientos que permitan el desarrollo de habilidades técnicas necesarias para el desarrollo de sus actividades

### **3.4 FACTIBILIDAD**

#### **3.4.1 Factibilidad Técnica**

La factibilidad técnica permite la aplicación, de manera efectiva, de los diferentes recursos con los que cuenta el proyecto, esto es: humanos, materiales y económicos, los cuales contribuirán para el logro de los objetivos establecidos en la presente investigación; en cuanto a factibilidad técnica sobre la que se encuentra sustentada la propuesta, se han planteado los siguientes indicadores:

- La validez del modelo que se ha propuesto beneficiará las personas con discapacidad tanto en su entorno familiar y comunitario.
- Se cuenta con un recurso humano con los respectivos conocimientos y experiencia sobre la temática de discapacidad, lo que facilite la aplicación del modelo de trabajo planteado en la propuesta.
- En el medio se cuenta con una infraestructura física que permita brindar atención a las personas con discapacidad.

- La estructura organizacional con la que se cuenta, responde a los requerimientos de las estrategias planteadas.
- El marco Constitucional y Legal para este grupo poblacional favorece la inclusión social de este grupo poblacional.

### **3.4.2 Factibilidad Organizativa**

Entiéndase por factibilidad organizativa a las condiciones organizacionales, administrativas de un ente que, coadyuven para alcanzar los objetivos establecidos en un proyecto, por lo que se requiere identificar en la comunidad los diferentes actores que intervendrán en el proyecto para determinar, a través de diferentes indicadores, la factibilidad organizacional de estos; para la presente propuesta se mencionarán las siguientes:

- Las competencias emanadas por normas constitucionales y legales del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Anconcito, que les permite incluir en sus planes de desarrollo la formulación y ejecución de proyectos de atención a personas con discapacidad.
- El recurso humano del GAD de Anconcito que cuenta con experiencia y permanente capacitación para mejorar su trabajo en la atención a las personas con discapacidad, además que responde a una estructura funcional, establecida en el proyecto.
- La asignación por parte del GAD de un espacio físico dentro de su infraestructura física, con un equipamiento básico, manejado por el

recurso humano capacitado, que le permite atender a los participantes (80 personas aproximadamente) del proyecto que se encuentra ejecutando.

- La capacidad de la dirigencia barrial, social, deportiva, para aportar en actividades de inclusión de este grupo poblacional, mediante el acceso a su infraestructura física (sedes barriales o sociales, estadios, parques).
- La presencia y experiencia de la Fundación “Félix Yagual Panchana”, con personería jurídica, la cual como resultado de su gestión, tiene a su haber una considerable infraestructura física en la localidad, así como, haber realizado procesos de coordinación con las autoridades competentes para la carnetización de las personas con discapacidad.
- La integración de las personas con discapacidad de la localidad, en la organización de hecho “Nuevo Amanecer”, la cual ha logrado aglutinar en su organización a este grupo poblacional.
- La participación permanente de las personas con discapacidad en las actividades planificadas que se ejecutan para su atención o inclusión, bien sea por parte del GAD o de otras entidades.
- Otro eje que fortalece la factibilidad organizativa es la participación directa y colaboración de los miembros de la familia, parientes, hermanos, padres o con otro vínculo familiar que son los responsables del cuidado y control de las personas con discapacidad, son aquellos que por sentimiento filial están cerca o junto a estas personas.

### **3.4.3 Factibilidad Legal**

El basamento legal sobre el cual se sustenta el presente trabajo de investigación permitirá ejecutar el proyecto conforme a la normativa vigente en el país, por lo que se consideran como indicadores legales los siguientes:

- Constitución de la República del Ecuador, en los articulados referentes a la discapacidad.
- Ley Orgánica de Discapacidades que regula sobre la temática de discapacidad, y en esta se garantiza el ejercicio de los derechos de este grupo poblacional, conforme a la normativa establecida en el país, así como por los tratados e instrumentos internacionales.
- Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades que contiene las normas que permiten la aplicación de esta Ley.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU 2006), el cual fue suscrito por el Ecuador el 30 de marzo del 2007 y ratificado el 3 de abril del 2008.
- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, firmado por el Ecuador el 8 de junio de 1999 y ratificado el 1 de marzo del 2004.
- Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013 – 2017 que constituye un instrumento para la planificación en los temas concernientes a la discapacidad, el cual se encuentra en consonancia con el Plan Nacional del Buen Vivir.

### **3.5 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA**

Las estrategias comunitarias para incluir a las personas con discapacidad física en el campo laboral de la parroquia Anconcito se diseñan en función a los diferentes resultados obtenidos en las respectivas encuestas y entrevistas además del sustento legal y teórico considerados tanto en el capítulo uno como en el capítulo dos del presente trabajo de investigación la propuesta cuenta de tres estrategias específicas:

1. Estrategia de empoderamiento de los derechos de las personas con discapacidades.
2. Estrategia de formación laboral para personas con discapacidades.
3. Estrategia para el diseño de bolsa de empleo para personas con discapacidades

Como se puede observar estas estrategias tiene carácter específico y tiene en su conjunto la finalidad de gestionar oportunidades de empleo, fortalecer sus conocimientos respecto sus derechos y especializar hasta cierto nivel aun grupo de personas con discapacidades físicas en actividades laborales que generalmente pueden realizar en diferentes instituciones sean estas públicas o privadas al mismo tiempo que se diseña una base de dato y establece una bolsa de empleo la que tiene como propósito gestionar ante las autoridades instituciones los espacios u oportunidades de empleo que poseen las personas con discapacidades.

Para una secuencia lógica de las estrategias, sus componentes, acciones y actividades en la ejecución se plantea el siguiente diagrama a fin de resumir de forma clara y precisa los contenidos de cada una de ellas.

**Gráfico 19: PROPUESTA**



Elaborado por. Robert Del Pezo

El contenido de la propuesta se ajusta al marco teórico, legal y metodológico referenciado en las diferentes factibilidades expuestas en los acápite anteriores correspondientes al capítulo primero la que se relaciona con las teorías de los Derechos humanos y desarrollo comunitario como se detalla en la siguiente matriz:

**Tabla 26: Matriz de aporte teórico para la propuesta**

<b>APORTES</b>	<b>RESUMEN</b>
<p><b>Título:</b> Estrategias Comunitarias</p> <p><b>Autor:</b> Jeanette Nagy</p>	<p>Las estrategias comunitarias son un conjunto de actividades dirigidas a una organización, son útiles si se aplican en el medio sin medir la magnitud de cada actividad, lo importante de la aplicación de una estrategia es haber planificado y planeado los objetivos hacia donde se quiere llegar.</p>
<p><b>Título :</b> Inclusión Laboral</p> <p><b>Autor:</b> García Blanco y Gutiérrez Palacios 1996</p>	<p>El autor nos dice que se habla de inclusión laboral, para referirse al desarrollo de integración para la realización de alguna actividad productiva remunerada de los individuos, pero hay que mencionar que el termino inclusión remembra a un hecho que nos da como resultado a un proceso de tránsito previo que se denomina transición. Pero se logra entender que la inclusión laboral es un hecho en sí, cuando se consigue un trabajo, de características diferentes acorde al desenvolvimiento del individuo, esto hace que se requiera de un sinnúmero de acciones que permita lograr la inclusión de tal manera que se genere autonomía económica.</p>
<p><b>Título:</b> Teoría de los Derechos humanos</p> <p><b>Autor:</b> Becerra, 2004</p>	<p>Destacada por la presencia de los derechos fundamentales que surgen en fuentes más allá de los ámbitos soberanos de los Estados nacionales y que vienen a delinear su comportamiento; esto se presenta de igual manera dentro de un marco muy diferente de relaciones interestatales en el que surgen obligaciones innegables para los ámbitos constitucionales internos de abrirse a los contenidos de instrumentos internacionales en materia de derechos de las personas y que han sido creados por los propios Estados.</p>

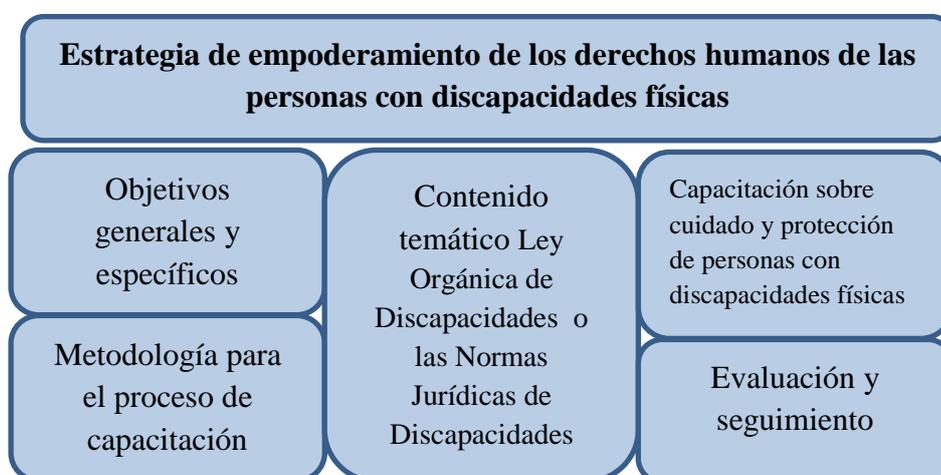
### **3.5.1. ESTRATEGIA DE EMPODERAMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS DELAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES**

Esta estrategia busca empoderar conocimientos claves y precisos sobre los derechos humanos que tienen las personas con ciertas discapacidades amparadas en el contenido del texto de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 30 de marzo del 2007, la y la Ley Orgánica de Discapacidades, así como los derecho que tienen para realizar actividades laborales, a la oportunidad de trabajar y desarrollarse económicamente como eje principal del proceso de inclusión en la sociedad, de acuerdo a los resultados de la investigación.

Como antecedente se plantea ajustar al hecho que establece la ley que el cuatro por ciento de los empleados de una organización sea esta público o privado deberán contratar a una persona con discapacidad, situación que en la mayoría de los casos esta población desconoce incluso los derechos ante la sociedad civil.

#### **Diagrama de la estrategia de empoderamiento de los derecho humanos de las personas con discapacidades físicas**

**Gráfico 20: Estrategias de Empoderamiento de los Derechos Humanos.**



### **3.5.1.1. Objetivo general de la estrategia de empoderamiento de los derechos humanos para las personas con discapacidad.**

El objetivo general de esta estrategia es diseñar programa de capacitación sobre el contenido de la Ley Orgánica de Discapacidades, los derechos humanos y a gozar de espacios laborales para las personas con discapacidades mediante procesos de capacitación, talleres y sesiones de trabajo organizados a fin de empoderar en los asistentes los derechos ante la comunidad ajustados a lo que establece la ley.

### **3.5.1.2. Objetivos específicos de la estrategia de empoderamiento de los derechos humanos y laborales**

- Socializar la Ley Orgánica de Discapacidades a fin de empoderar de los derechos humanos y laborales de esta población mediante talleres previamente organizados.
- Analizar los índices de oportunidades laborales que le corresponden a las personas con discapacidad en las empresas públicas o privadas.
- Impartir y valorar conocimientos relativos a los familiares, parientes o cuidadores de las personas con discapacidad involucrados.

### **3.5.1.3. Metodología para el proceso de capacitación de temáticas orientadas a los derechos humanos y laborales**

Para la ejecución de la estrategia será necesario contar con un personal técnico profesional, especializado y con experiencia el mismo que tendrá que ajustarse a la metodología recomendada puesto que la población a capacitar tiene

características muy particulares, se recomienda observar varias técnicas para el desarrollo entre ellas:

- Exposiciones
- Análisis de documentos
- Conversatorios
- Estudio de casos

#### **3.5.1.4. Contenido temático del proceso de empoderamiento de los derechos humanos**

Se plantea para este proceso dividir en dos partes y planificar dos temáticas generales:

#### **3.5.1.5. La Ley Orgánica de Discapacidades o las Normas Jurídicas de Discapacidades en Ecuador**

- Principios y disposiciones fundamentales
- Derechos garantías y beneficios
- Sistema nacional de protección integral de las personas con discapacidad
- De la protección defensa y exigibilidad de los derechos

#### **3.5.1.6. Los derechos y consideraciones laborales de las personas con discapacidades**

- Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades

- Los derechos de las personas con discapacidades
- Derecho a plazas de empleo a personas con discapacidades

### **3.5.1.7. Proceso de capacitación sobre cuidado y protección de personas con discapacidad para las familias y cuidadores**

De acuerdo a los ejes de Cohesión Social es necesario la participación y apoyo de la familia para lograr los objetivos plantados en relación a la Inserción Social e Integración de las personas con discapacidad, por los resultados obtenidos se ha demostrado que la familia es uno de los motores básicos para lograr los objetivos plantados en los últimos años, la dedicación y cuidado de requiere de compromisos exclusivos de las personas responsables o que están al cuidado de las personas con discapacidad por lo que es necesario plantear actividades y medidas de apoyo entre ellas la capacitación mediante talleres para los familiares a fin de identificar y reconocer cuáles son sus derechos y obligaciones, a que entidad acudir para solicitar apoyo, entre el contenido básico que se debe impartir a los familiares se mencionan los siguientes:

- Principios fundamentales de las personas con discapacidad
- Disposiciones fundamentales del grupo prioritario considerados discapacitados.
- Derechos, garantías y beneficios para personas con discapacidad
- Sistemas y programas de protección para personas con discapacidad
- Socializar el Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades
- Plazas de empleo y derecho a laborar de las personas con discapacidad.

### 3.5.1.8. Evaluación y Seguimiento

Al finalizar cada jornada de capacitación o talleres dirigido a las personas con discapacidades se hace necesario medir el cumplimiento de lo planificado para lo que se recomienda aplicar procesos evaluativos que faciliten resultados que reorienten los objetivos planteados o fortalezcan los procesos establecidos en bien de la comunidad de personas con discapacidad, entre los instrumentos se aplicarán varias pruebas escritas y orales.

### 3.5.2. ESTRATEGIA DE FORMACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

Los índice de exclusión de las personas con discapacidades sigue siendo alto en función a las políticas públicas establecido por el gobierno actual los espacios laborales son mínimo aun cuando se puede observar en varias instituciones publica el desempeño de varias personas con cierto grado de discapacidad, pero la preocupación sigue siendo que actividades pueden desarrollar o realizar.

#### Diagrama de la estrategia de formación laboral para personas con discapacidades física

Gráfico 21: Estrategias de formación laboral



### **3.5.2.1.Objetivo General de la estrategia de inclusión comunitaria socioculturales**

Formar un personal técnico entre las personas con discapacidades para realizar labores específicas como archivos de documentos, elaboración de informes, atención al público entre otras a fin de que sean contratados por empresas públicas y privadas para realizar estas actividades sin ninguna dificultad.

### **3.5.2.2.Objetivos específicos de la estrategia de inclusión comunitaria socioculturales**

- Preparar personas con discapacidades para realizar labores específicas en las instituciones públicas y probadas al ser contratadas.
- Diseñar plan de formación en ramas técnica como computación básica, archivos de documentación y correspondencias, mantenimiento entre otras actividades a fin de estar listos para cumplir con esas tareas.

### **3.5.2.3.Contenido de la estrategia**

De acuerdo a los resultados de las encuestas y a los procesos de observación en cuanto a las actividades que pueden desarrollar las personas con discapacidades y de acuerdo a sus condiciones se plante a diseñar programas pedagógicos que se ajusten a las necesidades y requerimiento de las entidades tanto públicas como privadas, entre ellas se consideran las siguientes:

- Computación Básica
- Archivo de documentación y correspondencia
- Atención al público
- Recepcionista
- Call center

- Mantenimiento
- Mensajería

**Tabla 27: Computación Básica**

<b>Contenido</b>	<b>Recursos / tiempo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Evaluación</b>
Partes de la computadora	Laboratorio de informática	Clases practicas	Escrita Oral
Dispositivos de entrada	Computadoras	Talleres	Talleres
Dispositivos de almacenamiento	Pizarra	Trabajo personalizado	Desarrollo de mini proyectos. Asistencia
Dispositivos de memoria	Proyectos		
Dispositivos de salida sistemas operativos	Laptop		
Generaciones de las computadoras	Folletos o Materiales de apoyo		
Windows	Internet		
Microsoft Office	20 horas académicas		
Word			
Excel			
PowerPoint			
Internet			

**Tabla 28 Archivo de documentación y correspondencia**

<b>Contenido</b>	<b>Recursos / tiempo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Evaluación</b>
Documentación institucional. Recepción y distribución de documentos. Confidencialidad. Documentos internos y externos. Documentos judiciales y extra-judiciales. Orden y archivos de documentos. Control y registro de documentos	Computadoras Pizarra Proyectos Laptop Folletos o Materiales de apoyo Archivadores Folders 20 horas académicas	Clases practicas  Talleres  Trabajo personalizado  Trabajo en equipo	Escrita  Oral  Talleres prácticos  Asistencia

**Tabla 29 Atención al público**

<b>Contenido</b>	<b>Recursos / tiempo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Evaluación</b>
Introducción	Computadoras	Clases prácticas	Escrita
La comunicación	Pizarra		Oral
El sistema de atención al cliente.	Proyectos	Talleres	Talleres prácticos
La ventaja competitiva	Laptop		Asistencia
La atención oral	Folletos o	Trabajo	
La atención escrita	Materiales de	personalizado	
La atención cara al público	apoyo		
El cliente o usuario	20 horas	Trabajo en equipo	
Las objeciones	académicas		

**Tabla 30 Recepcionista**

<b>Contenido</b>	<b>Recursos / tiempo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Evaluación</b>
Proceso de bienvenida al usuario	Computadoras	Clases prácticas	Escrita
Brindar información de la entidad	Pizarra		Oral
Ayudar a los usuarios en sus requerimiento	Proyectos	Talleres	Talleres prácticos
Dirigir a los usuarios a las diferentes dependencia de acuerdo a su requerimiento	Laptop		Asistencia
Facilitar e invitar a estar cómodos mientras esperan a ser atendidos	Folletos o	Trabajo	
	Materiales de	personalizado	
	apoyo		
	20 horas	Trabajo en equipo	
	académicas		

**Tabla 31 Telefonista o call center**

<b>Contenido</b>	<b>Recursos / tiempo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Evaluación</b>
Técnicas de comunicación oral	Computadoras	Clases practicas	Escrita
Atención a los usuarios	Pizarra		Oral
El proceso de comunicación hablada	Proyectos	Talleres	Talleres prácticos
El lenguaje corporal	Laptop		Asistencia
La expresión oral	Folletos o Materiales de apoyo	Trabajo personalizado	
Medios más utilizados para la comunicación	Teléfonos	Trabajo en equipo	
La atención al visitante	Conmutadores		
El teléfono una herramienta de trabajo	20 horas académicas		

**Tabla 32 Mantenimiento**

<b>Contenido</b>	<b>Recursos / tiempo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Evaluación</b>
Introducción a los servicios de limpieza.	Pizarra	Clases practicas	Escrita
Limpieza diaria de instalaciones.	Proyectos		Oral
Manejo de equipos y maquinaria de limpieza	Laptop	Talleres	Talleres prácticos
	Folletos o Materiales de apoyo	Trabajo personalizado	Asistencia
	Equipos de limpieza	Trabajo en equipo	
	10 horas académicas		

**Tabla 33: Mensajería**

<b>Contenido</b>	<b>Recursos / tiempo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Evaluación</b>
<p>Perfil del Mensajero Ideal</p> <p>Imagen Personal y Organizacional</p> <p>El mensajero: Primera imagen de la compañía.</p> <p>Destrezas de Interrelación Comunicación efectiva.</p> <p>Relaciones externas e internas.</p> <p>Manejo del Tiempo y del Espacio en la Ciudad</p>	<p>Pizarra</p> <p>Proyectos</p> <p>Laptop</p> <p>Folletos o Materiales de apoyo</p> <p>10 horas académicas</p>	<p>Clases prácticas</p> <p>Talleres</p> <p>Trabajo personalizado</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Escrita</p> <p>Oral</p> <p>Talleres prácticos</p> <p>Asistencia</p>

### 3.5.3. ESTRATEGIA PARA EL DISEÑO Y PROMOCIÓN DE BOLSA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

La estrategia Bolsa de Empleo para personas con discapacidades se formula en función a las necesidades de plazas de trabajo y oportunidades de empleo que generalmente tiene la población que padecen una u otra discapacidad, la falta de preocupación e interés de las autoridades y la ausencia de organismo especializados o dedicados a esta función, esta propuesta se sustenta también en el aspecto legal en lo que se relaciona al porcentaje obligatorio que deben observar y cumplir las empresas tanto públicas como privadas al contratar a personas con discapacidad.

**Diagrama de la estrategia para el diseño y promoción de bolsa de empleo para personas con discapacidades**

**Gráfico 22: estrategias para el diseño y promoción de bolsa de empleo.**



**Elaborado por:** Robert Del Pezo Solano.

### **3.5.3.1.Objetivo General de la estrategia de promoción de bolsa de empleo**

Vincular el mayor número de personas con discapacidad a plazas de trabajo o laborales de la parroquia Anconcito mediante la utilización de herramientas como las bases de datos y registros de información pertinente de esta población

### **3.5.3.2.Objetivos específicos de la estrategia de inclusión comunitaria socioculturales**

- Diseñar base de datos de personas con discapacidad que estén desempleadas.
- Vincular el mayor número de personas con discapacidad a los diferentes campos laborales
- Gestionar plaza de empleos en las entidades públicas y privadas para las personas con discapacidad
- Dar seguimiento a todas las personas con discapacidad que se encuentren laborando.

Con el análisis a los resultados de la investigación se establece la necesidad de diseñar una organización dinámica llamada Bolsa de Empleo para personas con discapacidad, la misma que tiene la finalidad de coordinar, organizar, gestionar las acciones necesarias para lograr plazas de trabajo y empleo a las personas que padecen algún tipo de discapacidad.

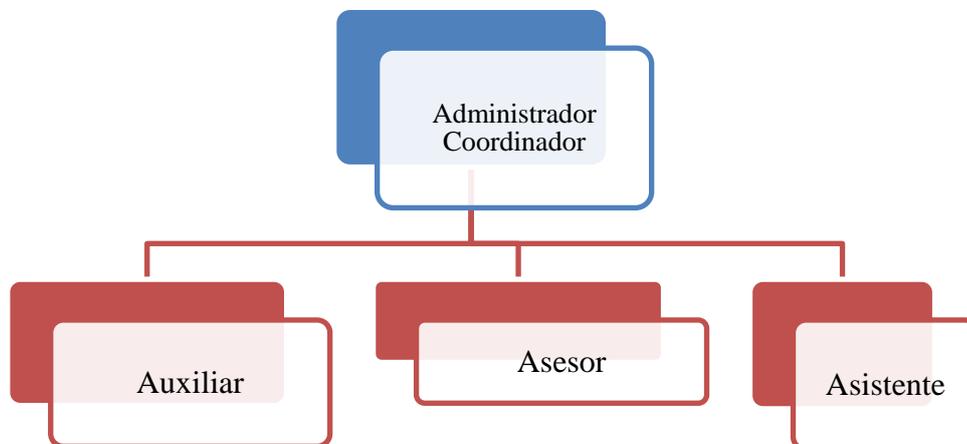
El desarrollo de la propuesta se basa en un Sistema de Administración, que sea autosustentable bajo una correcta gestión de operaciones y funcionamiento; en donde se pretende ofrecer un servicio confiable y eficiente.

Por lo cual, se propone la implementación de una estructura organizacional que permita cumplir los objetivos propuestos, a través del uso y operación de un portal virtual que permita desarrollar todo el proceso de manera adecuada para la satisfacción de los usuarios del servicio. Un análisis financiero fue el método más aceptable para comprobar la autosustentabilidad de la propuesta, evaluando medidas adecuadas para que los ingresos proyectados cubran los gastos de operación y desarrollo. El impacto que involucraría la aplicación del proyecto podría ser beneficioso para la comunidad

### 3.5.3.3. Estructura organizacional

La bolsa de empleo para las personas con discapacidad será administrada y coordinada por personal perteneciente al mismo grupo especialmente aquellos que tienen cierto nivel de formación algunos de ellos bachilleres, o que dominen las herramientas informáticas, un asistente que recepte e ingrese las solicitudes y un asesor que realice los contactos con las organizaciones tanto públicas como privadas.

**Gráfico 23: Funciones y responsabilidad**



### **Administrador Coordinador**

Es el responsable del cumplimiento de las metas y objetivos de la organización tiene como tarea la planificación, organización, ejecución, control y evaluación de los procesos que se desarrollen en la bolsa de trabajo.

### **Auxiliar**

Cumple con la función de ayudar a los usuarios en el ingreso de información y datos en los formatos para ingresar el currículum u hoja de vida, proporción datos a los candidatos, se asegura que los datos estén completos.

### **Asesor**

Tiene la responsabilidad de asesorar, recomendar y sugerir acciones relacionadas a la bolsa de trabajo tiene la tarea de buscar los contactos necesarios en las empresas y organizaciones de acuerdo a sus necesidades con los candidatos de la bolsa de trabajo

### **Asistente**

La asistente tiene la función de registrar, asistir, acompañar y organiza las diferentes acciones relacionadas a la bolsa de trabajo para discapitados.

### **3.5.3.4. Operaciones**

El proceso de creación y mantenimiento de una bolsa de trabajo en una empresa, requiere de varias acciones o actividades a fin de lograr la sustentabilidad y sostenibilidad de la organización a través del tiempo y beneficiar con fuentes de trabajo a las personas que padecen algún tipo de discapacidad en la parroquia Anconcito del cantón Salinas. De manera sencilla y explícita se define que una bolsa de trabajo es simplemente una lista de candidatos que pueden cubrir un puesto o plaza de trabajo o de otra forma se diría que es una bolsa con potenciales candidatos que podrán desempeñar diversas o varias actividades o trabajos.

El proceso de creación y organización de una bolsa de trabajo, se deberá observar varias acciones a fin de alcanzar los objetivos propuestos entre ellos se mencionan los siguientes:

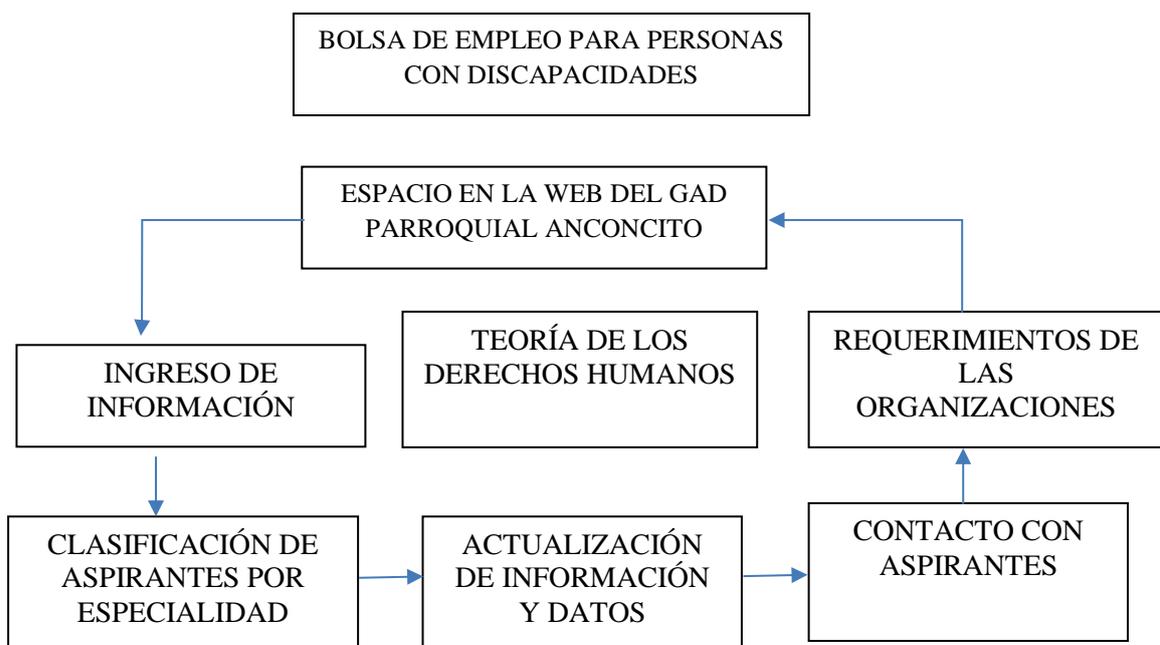
- 1.- Una de las razones para crear una bolsa de trabajo es que existan datos y solicitudes de varios demandantes de empleo que estén en plena disposición de comenzar a trabajar en cuanto la empresa o entidad los requiera
- 2.- Crear un espacio en la web de la organización patrocinante o crear una propia para la organización donde puedan acceder tanto para información como para solicitud de empleo donde se pueda ingresar las hojas de vida o curriculums de los solicitantes. Para el presente caso se utilizara página web del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de José Luis Tamayo hasta gestionar una propia.
- 3.- Una vez que recibidos los curriculums de todos los aspirantes a trabajar con la empresa, se debe de separar a cada aspirante según categorías profesionales o nivel de competencias profesionales que reúnan. Esta división se puede hacer de maneras muy diferentes, ya sea por nivel de estudios, rango de edad, años de

experiencia en un puesto o categoría profesional determinada y muchas más variantes que puedan surgir.

4.- Además de tener los currículums de los aspirantes en la bolsa de trabajo, se debe disponer de una sección para las disponibilidades laborales de cada uno. Separando o seleccionado dentro de la bolsa de trabajo aquellos que requieren o solicitan trabajar en jornadas parciales o completas de acuerdo a su disponibilidad o preferencia.

5.- Otro factor que se debe observar en el diseño es de la bolsa de trabajo es la disponibilidad geográfica, elemento esencial a la hora de seleccionar un trabajo o un candidato para el mismo considerando que el aspirante se debe considerar la distancia del lugar de trabajo y el domicilio del aspirante es otro de los filtro necesarios para ir descartando las posibilidades de empleo.

**Gráfico 24 Cronograma de la bolsa de empleo**



### 3.5.3.5. Participación y colaboración de la familiares en la ejecución de la bolsa de empleo para personas con discapacidad

Sigue siendo clave la participación de los miembros de la familia en la ejecución del presente proyectos tal como lo establece el eje de cohesión social respecto al cuidado y tratamiento que deben recibir las personas con discapacidad de cualquier edad, especialmente aquellas que están en edad laboral por parte de sus familiares y cuidadores que son las personas que están permanentemente cerca de las personas con discapacidad o que tienen a cargo la responsabilidad y cuidado. Estas personas deben involucrarse directamente en la ejecución del proyecto bolsa de empleo con funciones específica que generalmente no pueden ser ejecutadas por las personas con discapacidad especialmente en aspectos físicos como trasladarse por sí mismo de un lugar a otro o tener la capacidad de gestión para entablar algún tipo de relación con directivos o responsables de organizaciones pública como privada que son potenciales fuentes de empleo, razón por el cual se plantea la siguientes acciones, perfil y responsabilidades.

Acción	Perfil	Responsabilidad
Gestión para Constitución	Persona con formación de abogado de leyes o afines	Coordina asambleas con la directiva Recaba información, documentación para la búsqueda de vida legal

Acción	Perfil	Responsabilidad
Coordinador para los procesos de capacitación	Persona con formación profesional en áreas sociales o administrativa	Coordina las sesiones e capacitación. Ubica y contrata los instructores Evalúa los procesos Elabora informes

Acción	Perfil	Responsabilidad
Coordinador para los procesos de identificar las oportunidades laborales	Persona con formación profesional en áreas sociales o administrativa	Coordina las reuniones con representante de empresas públicas o privadas  Coordina la disposición de trabajadores listos y dispuestos. Asesora los procesos de contratación

### 3.6 IMPACTO SOCIAL

El impacto de la aplicación de la estrategia como una propuesta de desarrollo en la comunidad de personas con discapacidades en la parroquia Anconcito es totalmente positivo por los resultados que se pretende alcanzar en relación a las actividades laborales de esta población considerada como vulnerable y generalmente excluida por las condiciones físicas que padecen.

Involucrar a las autoridades locales en el proceso generara un cumplimiento y preocupación hacia esta población brindando el espacio físico y tecnológico para asentar la plataforma virtual que es la herramienta primordial del proyecto.

La participación de la familia es otro de los impactos esperados de forma positiva ya que la intervención de esta es clave para los resultados tanto en la gestión y organización como para encontrar los espacios u oportunidades de trabajo en las organizaciones públicas y privadas de la provincia, el éxito de la propuesta será un modelo a seguir en otras esferas tanto parroquial, cantonal, provincial, regional y a nivel nacional, generando comentario positivo y apoyo de otras entidades interesadas en el desarrollo y progreso de la población de persona con discapacidades.

**3.7 PRESUPUESTO DE LA EJECUCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS COMUNITARIAS PARA INCLUIR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL CAMPO LABORAL DE LA PARROQUIA ANCONCITO.**

**Tabla 34: Presupuesto**

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
<b>Estrategia de empoderamiento de los derechos de las personas con discapacidades.</b>			
Capacitación sobre la Ley Orgánica de Discapacidades	2	1000	2000
Capacitación sobre los derechos laborales de las personas con discapacidades Art. 45 LOD	2	1000	2000
<b>Estrategia de formación laboral para personas con discapacidades</b>			
Formación técnica en: computación	2	500	1000
Archivos	2	500	1000
Atención al público	2	500	1000
Recepcionistas	2	500	1000
Call center	2	500	1000
Mantenimiento	2	500	1000
Mensajería	2	500	1000
<b>Estrategia para el diseño y promoción de bolsa de empleo para personas con discapacidades.</b>			
Conformación de bolsa de empleo para personas con discapacidades	1	2000	2000
Promoción y difusión de la bolsa de empleo para personas con discapacidades	1	1000	1000
<b>Total</b>			<b>14000</b>

### 3.8 CRONOGRAMA DE LAS ESTRATEGIAS COMUNITARIAS PARA INCLUIR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL CAMPO LABORAL DE LA PARROQUIA ANCONCITO.

**Tabla 35: Cronograma**

ACTIVIDAD/ MESES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
<b>Estrategia de empoderamiento de los derechos de las personas con discapacidades.</b>																												
Capacitación sobre la Ley Orgánica de Discapacidades																												
Capacitación sobre los derechos laborales de las personas con discapacidades Art. 45 LOD																												
<b>Estrategia de formación laboral para personas con discapacidades.</b>																												
Formación técnica en: computación																												
Archivos																												
Atención al público																												
Recepcionistas																												
Call center																												
Mantenimiento																												
Mensajería																												
<b>Estrategia para el diseño y promoción de bolsa de empleo para personas con discapacidades.</b>																												
Conformación de bolsa de empleo para personas con discapacidades																												
Promoción y difusión de la bolsa de empleo para personas con discapacidades																												

**Gráfico25: Plan de Acción**

**PLAN DE ACCIÓN**

	<b>CONTENIDO</b>	<b>META</b>	<b>RESPONSABLES /BENEFICIARIOS</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>ALIADOS ESTRATÉGICOS</b>
<b>ESTRATEGIA 1</b>	Estrategia de empoderamiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad física.	Hacer que las personas con discapacidad física y los cuidadores conozcan las leyes que regulan la participación de las personas con discapacidad a través de las normas que regulan nuestras leyes ecuatorianas e internacionales.	Personas con discapacidad física Habitantes del sector. Cuidadores de personas con discapacidad física	Humano Material Hojas volantes Folletos Computadora Proyector	MIES GAD ANCONCITO UPSE COMUNIDAD DEFENSORIAS COMUNITARIAS
<b>ESTRATEGIA 2</b>	Estrategia de formación laboral para personas con discapacidad física	Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad física a través de la creación de capacitaciones que permitan desarrollar habilidades y destrezas en temas de formación técnica y uso de espacios de movilidad física.	Personas con discapacidad física Habitantes del sector. Cuidadores de personas con discapacidad física	Humano Material Hojas volantes Folletos Computadora Proyector	MIES GAD ANCONCITO UPSE COMUNIDAD DEFENSORIAS COMUNITARIAS CONADIS
<b>ESTRATEGIA 3</b>	Estrategia para el diseño y promoción de bolsa d empleo para personas con discapacidad física	Impulsar la creación, difusión y promoción de una base de datos o banco de datos de personas con discapacidad física a fin de que se pueda tener dato reales de las personas con discapacidad física que estén en estado de inclusión	Personas con discapacidad física Cuidadores de personas con discapacidad física	Humano Marcadores Hojas volantes Folletos Computadora Proyector	MIES GAD ANCONCITO UPSE CONADIS MINISTERIO LABORAL

**Elaborado por:** Robert Del Pezo Solano

## CONCLUSIONES

Del análisis obtenido de los resultados de la investigación base para el diseño de estrategias comunitarias de inclusión que favorezcan a las personas con discapacidad física en el campo laboral de la parroquia Anconcito se plantean las siguientes conclusiones:

Por medio del trabajo realizado en el primer capítulo en donde se pudo identificar que en el tema de inclusión laboral para personas con discapacidad física existen variables; la variable independiente que es estrategias comunitarias y variable dependiente que es, inclusión laboral.

Una vez identificadas las variables se procedió a elaborar los respectivos cuadros de Operacionalización para poder continuar con el marco teórico, en el mismo que indico el estado actual de las personas con discapacidad física, que son las estrategias y para que nos servirán en el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad física, para que puedan desarrollar y explotar sus capacidades y conocimientos adquiridos y adaptados a su movilidad.

Una vez que se aplican los métodos y técnicas utilizados para nuestra investigación, encuestas y entrevistas, se pudo describir que un gran porcentaje de personas con discapacidad física, no han sido considerados para participar en los eventos sociales, culturales que le permitan gozar del derecho a ser integrados a la comunidad, de la misma manera se pudo establecer las posibles estrategias comunitarias para incluir laboralmente a este grupo de personas, así como observar la voluntad que tienen estas personas para ser partícipes en la creación de las estrategias de inclusión laboral.

Las tácticas comunitarias para la inclusión de las personas con discapacidad física de la parroquia Anconcito, está conformada por tres estrategias, en las cuales se describen las necesidades y problemáticas de las personas con discapacidad física sostenido en las teorías de los Derechos Humanos, el mismo que permitió formar las acciones de inclusión a través de las acciones que nos ayudaran a conseguir la inclusión laboral.

## **RECOMENDACIONES**

Basados en las conclusiones del trabajo investigativo para el diseño de estrategias comunitarias de inclusión que favorezcan a las personas con discapacidad física en el campo laboral de la parroquia Anconcito el autor formula las siguientes recomendaciones.

Instaurar las estrategias comunitarias de inclusión laboral de las personas con discapacidad física, considerando los elementos utilizados en la investigación, para incluir al medio laboral a las Personas con Discapacidad, mediante capacitaciones.

Fomentar la participación de las personas con discapacidad física en planes y actividades de inclusión en la parroquia con la finalidad de propagar la igualdad entre personas donde primen los derechos consagrados en la constitución de nuestra república.

Es necesario que se establezcan verdaderos espacios y fuentes de empleos para personas con discapacidad física y que se cumplan las leyes de equidad y de integración que coadyuven a cumplir el Buen Vivir.

## **BIBLIOGRAFÍA**

*MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL MIES (2014) Propuesta de atención integral para personas con discapacidad*

*MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, MIES (2013) Guía operativa de atención integral a personas con discapacidad y a su familia.*

*MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL MIES (2013) Modelo de gestión para la atención inclusiva de personas con discapacidad.*

*Borea <http://www.cedet.edu.ar/Archivos/Tesis/Resumen%20Tesis%20.pdf>*

*Evelyn Guzmán 2015 <http://es.slideshare.net/MariellaIsabelWaKayG/tesis-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>*

*Mónica Acurio Recalde (2012) Análisis de atención a las personas con discapacidad*

*CONCEJO NACIONAL DE IGUALDAD DE DISCAPACIDADES (CONADIS) Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (2013)*

*CEPAL . (1998). La Exclusion social de los grupos pobres en Chile. Santiago de Chile: Cesoc.*

*MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ (2008) Inclusión Laboral para personas con discapacidad.*

*Gobierno de España, Ministerio de Salud Pública y Secretaria General de Política Social y Consumo. (2009-2012). III Plan de Acción para las personas con Discapacidad.*

*Miguel A. V. Ferreira, Universidad de Murcia (2007) La discapacidad: Una modalidad enexplorada de exclusión social.*

*Lucas Lupercio G. Universidad de Cuenca (2012) El derecho de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.*

*Rebecca Bintrim (2014) Índice de inclusión social.*

*Arthur O'Reilly; El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad. OIT, II Edición, Ginebra-Suiza 2007.*

*Los derechos humanos en escorzo. Sección I La individualidad de los derechos humanos. Sección II (PDF) La universalidad de los derechos humanos*

*Teoría General de los Derechos Humanos - German Bidart ... (2012)*

*Teoría General de los Derechos Humanos. UNAM*

*ONU. (1999). Clasificación Tipo de Discapacidad. Madrid-España: Inegi.*

*Organización de las Naciones Unidas. (2013). La ONU y los derechos humanos. París: Facultad de traducción de la Universidad de Salamanca.*

*United Nations International Children's Emergency Fund. (2005). Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas. Chile: Valente.*

*Berkowitz, W. (1997). Community and neighborhood organization. Chapter for Handbook of Community Psychology.*

*Bobo, K., Kendall, J., Max, S. (1996). Organizing for social change: A manual for activists in the 1990s. Minneapolis, MN: Seven Locks.*

*Fawcett, S. (1999). Some lessons on community organization and change. In J. Rothman (Ed.), Reflections on community organization: Enduring themes and critical issues. Itasca, IL: F. E. Peacock Publishers.*

*Rothman, J., Erlich, J., & Tropman, J. (Eds.). (1995). Strategies of community intervention. Itasca, IL: F. E. Peacock Publishers.*

*<http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/valoracion/promocion-estrategias/vision-general/principal>*

*<http://www.as-coa.org/sites/default/files/2014InclusionSocial.pdf>*

*<http://katerincampolaboral.blogspot.com/2010/06/que-es-campo-laboral.html>*

*BARBA, Bonifacio Educación para los derechos humanos México. Fondo de Cultura Económica (s/a) pp. 15-43*

*José de Jesús Becerra Ramírez Teoría de los derechos Humanos Maestría en Estudios Avanzados en Derechos Humanos por la Universidad Carlos III de Madrid*

*Gerard Quinn y Theresia Degener (2002) Teoría de los Derechos Humanos y discapacidad*

**ANEXOS**

**Anexo 1: Ficha de Observación**



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



**CARRERA ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO**

**ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE LA PARROQUIA ANCONCITO.**

**Encuesta dirigida a las personas con discapacidad física de la Parroquia  
Anconcito**

**Ficha de observación**

**Personas con discapacidad física**

<b>Ficha no.</b>	
<b>Tiempo de la observación:</b>	
<b>Fecha:</b>	
<b>Lugar:</b>	
<b>Observador:</b>	

1. Actividades de las personas con discapacidad física en el diario vivir

.....  
.....

2. Descripción de las actividades que realizan las personas con discapacidad

.....  
.....

Comentarios de la observación

.....  
.....

**Anexo 2: Formato de Encuestas a Personas con Discapacidad Física**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA**

**CARRERA ORGANIZACIÓN Y  
DESARROLLO COMUNITARIO**



**ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE LA PARROQUIA ANCONCITO.**

**Encuesta dirigida a las personas con discapacidad física de la Parroquia  
Anconcito**

**Objetivo:** Recopilar información de la situación actual de las personas en estado de inclusión con discapacidad física de la parroquia Anconcito, para la elaboración de las estrategias comunitarias.

**Observación:** Para contestar los ítems de la presente encuesta debe marcar con una X el número que corresponda a la opción que crea conveniente.

<b>1. Edad:</b> _____	<b>2. Sexo:</b> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/>	<b>3. Estado civil</b> _____
<b>4. Educación</b> _____	<b>a.- primaria</b> <input type="checkbox"/> <b>b.- secundaria</b> <input type="checkbox"/> <b>c.- superior</b> <input type="checkbox"/> <b>d.- otros</b> <input type="checkbox"/>	

No	PLAN DE INCLUSIÓN LABORAL	SI	NO	NO CONOCE
4	¿Considera usted que se encuentra apto o capacitado para ejercer una responsabilidad laboral?			
5	¿Asumiría el reto de aceptar una oportunidad laboral pública o privada para poder mejorar su nivel socioeconómico personal y familiar?			
6	¿Considera usted que las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidades en el país son buenas?			
7	¿Ha participado en eventos de inclusión políticos, culturales y sociales de su comunidad?			

8	¿Conoce usted sobre la inclusión laboral?			
9	¿Se ha sentido excluido en algún momento por su discapacidad?			
10	¿Considera usted que deben desarrollarse charlas o capacitaciones para poder ejercer una actividad laboral?			
11	¿Ha formado parte de un proyecto que beneficie a las personas con discapacidad?			
12	¿Está dispuesto a capacitarse para fortalecer sus capacidades y habilidades para conseguir un empleo?			
13	¿Desearía participar en algún programa de inclusión laboral para personas con discapacidad física?			
14	¿Está dispuesto a capacitarse para fortalecer sus capacidades y habilidades para conseguir un empleo?			
15	¿Usted conoce sobre los derechos de las personas con discapacidad?			
16	¿Usted conoce sobre las leyes que amparan a las personas con discapacidad?			
17	¿Cree usted que se debe establecer estrategias para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad física?			
18	¿Usted tiene conocimiento sobre las estrategias?			

**GRACIAS.**



#### **Anexo 4: Fotos de Entrevista 1**



Foto N° 1 Entrevista a: Lcda. Patricia Veintenilla, Trabajadora social  
MIES – FUNDACIÓN MANUELA ESPEJO

#### **Fotos de Entrevista 2**

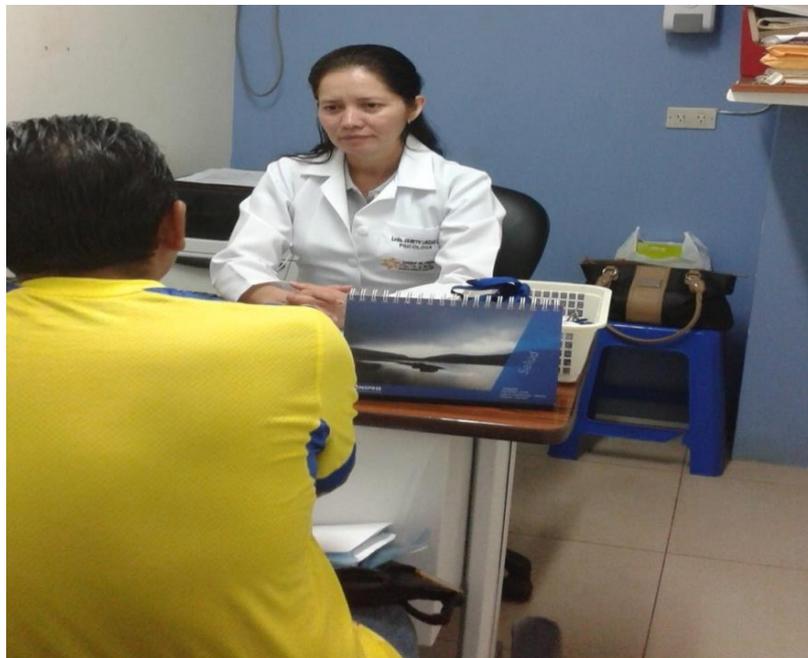


Foto N° 2 Entrevista a: Psicóloga Janeth Linzán Administradora  
SOLDIAL