



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES,
PERIODISMO, INFORMACIÓN Y DERECHO**

CARRERA DE ECONOMÍA

**TÍTULO: ESTUDIO SOCIOECONÓMICO DEL GRUPO
SOCIAL DE DISCAPACITADOS DE LA PARROQUIA
MACAS DEL CANTÓN MORONA, PARA PROMOVER LA
INSERCIÓN LABORAL**

**Trabajo de investigación
previo a la obtención del
título de Economista.**

AUTOR: DAYANA RUBI DURÁN PARRA

NÚMERO DE CÉDULA: 172677616-2

TUTOR: ING. CARLOS JAVIER DELGADO GOMEZCOELLO., MBA.

AÑO: 2017

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN.....	I
PALABRAS CLAVES	I
ABSTRACT	II
KEYWORDS	II
1. INTRODUCCIÓN.....	1
ANTECEDENTES	3
2. METODOLOGÍA	7
TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	7
3. DESARROLLO	8
Proceso de inclusión de personas con discapacidad	10
4. RESULTADOS	12
ENCUESTAS	12
ENTREVISTA	25
MODELO PARA LOGRAR LA INSERCIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	25
El Empleo con Apoyo	25
5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS	34

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Personas encuestadas	13
Ilustración 2: Sexo de la persona con discapacidad	13
Ilustración 3: Edad de la persona con discapacidad.....	14
Ilustración 4: Tipo de discapacidad.....	15
Ilustración 5: Actividad de la persona con discapacidad	16
Ilustración 6: Educación en las personas con discapacidad	17
Ilustración 7: Educación pública.....	18
Ilustración 8: Apoyo del Estado.....	19
Ilustración 9: Igualdad de derechos	20
Ilustración 10: Adecuado nivel de vida.....	21
Ilustración 11: Problemas para la inserción laboral	22
Ilustración 12: Mejorar la inserción laboral.	23
Ilustración 13: Motivo por el cual no consiguen trabajo	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Paradigmas	8
Tabla 2: Personas encuestadas	12
Tabla 3: Sexo de la persona con discapacidad	13
Tabla 4: Edad de las personas con discapacidad.....	14
Tabla 5: Tipo de Discapacidad.....	15
Tabla 6: Actividad de la persona con discapacidad.....	16
Tabla 7: Educación en las personas con discapacidad	17
Tabla 8: Educación pública	18
Tabla 9: Ayuda del Estado	18
Tabla 10: Igualdad de derechos.....	19
Tabla 11: Adecuado nivel de vida.....	20
Tabla 12: Problemas para la inserción laboral	21
Tabla 13: Mejorar la inserción laboral.	22
Tabla 14: Motivo por el cual no consiguen trabajo.....	24

**ESTUDIO SOCIOECONÓMICO DEL GRUPO SOCIAL DE
DISCAPACITADOS DE LA PARROQUIA MACAS DEL CANTÓN MORONA,
PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL.**

**SOCIOECONOMIC STUDY OF THE SOCIAL GROUP OF DISABLED
PEOPLE OF THE PARISH MACAS DEL CANTÓN MORONA, TO PROMOTE
THE LABOR INSERTION.**

DAYANA RUBI DURÁN PARRA

Universidad Católica de Cuenca Sede Macas
Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Información Y Derecho
Macas, Ecuador

E-mail: DayaD777@hotmail.com

RESUMEN

La inserción laboral y formar parte socialmente como económicamente de la población, es considerado un punto clave para la integración de las personas que tienen una discapacidad. El planteamiento del artículo fue detallar y examinar respectivamente los problemas y las principales estrategias para la inserción laboral de este grupo social de esta forma cumpliendo con sus derechos amparados en la legislación del Estado ecuatoriano. La investigación indica con respecto a las instituciones que estas deben incluir laboralmente a personas con discapacidad, de igual forma una estrategia establecida por otros países para la inserción laboral de este grupo social que pudieran ser acogidas por nuestro país y de esta forma contribuir con personas de este grupo social con el apoyo laboral para a la mejora de su calidad de vida y de su hogar, poniendo a prueba el desarrollo individual y colaborativo dentro de una empresa.

PALABRAS CLAVES: Inserción laboral, discapacidad, grupo social, empleo con apoyo.

ABSTRACT

The insertion of labor and socially as part of the population is considered a key point for the integration of people with a disability. The approach of the article was to detail and examine respectively the problems and the main strategies for the labor insertion of this social group in this way fulfilling their rights protected in the legislation of the Ecuadorian State. The research indicates with regard to the institutions that these should include labor for people with disabilities, as well as a strategy established by other countries for the labor insertion of this social group that could be hosted by our country and thus contribute with people from this social group with the labor support to improve their quality of life and their home, testing the individual and collaborative development within a company.

KEYWORDS: Labor insertion, disability, social group, employment with support.

1. INTRODUCCIÓN

El actual trabajo es el primordial motor para la inclusión de las personas con discapacidad promoviendo la inserción laboral de las mismas.

En este sentido al no disponer de un empleo, las personas además de perder su fuente de ingresos, ven amenazadas la realización de proyectos que garanticen su plena autonomía. Los instrumentos de integración de las personas con discapacidad obedecen a dos modalidades: integración laboral ordinaria y especial. La primera hace referencia a todas las medidas que facilitan la contratación de estas personas en puestos de trabajo habituales, es decir, no diseñados específicamente en función de la discapacidad del trabajador, con lo que se persigue remover obstáculos para lograr la igualdad en el acceso al empleo; con el fomento de estas iniciativas, los poderes públicos aplican medidas de discriminación positiva, tales como las cuotas de reserva de empleo, contratos específicos de fomento del empleo, incentivos económicos para las empresas que contratan personas en situación de discapacidad, reducciones en las aportaciones a la Seguridad Social, etc. Por su parte, la integración laboral especial comprende todas las medidas dirigidas a la consolidación de puestos de trabajo en contextos laborales adaptados específicamente a las características de las personas con discapacidad, medidas que tienden a favorecer especialmente a los casos más graves o particulares; entre los mecanismos existentes, se puede señalar los centros especiales de empleo, los contratos específicos, los incentivos económicos y las deducciones fiscales a estos centros, etc. (Ministerio de desarrollo social, 2014, p.2).

El presente estudio sobre la situación socioeconómica del grupo de discapacitados de la parroquia Macas del Cantón Morona, la discapacidad es una temática que afecta a 431.609 ecuatorianos (SISEcuador, RIPS, 2014), que se encuentran distribuidas 108.270 en el sector rural y 323.339 en el área urbana (SISEcuador, RIPS, 2014), dentro del cantón Morona existen 98 personas discapacitadas de las cuales 82 pertenecen a la parroquia Macas (SISEcuador, RIPS, 2014), de las cuales 45 se encuentran en la posibilidad de laborar, dentro de este problema están

involucradas las familias, instituciones públicas y privadas, el estado y la sociedad mismas como responsables de ayudar a que estas personas tengan una mejor calidad de vida. Para ello es necesario diagnosticar la situación actual y de las características de los miembros del grupo social de Discapacitados, otro dato importante el establecer el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad tanto en las instituciones públicas como privadas de acuerdo al Artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo, con la finalidad de proponer un modelo que ayude a las personas con discapacidad a lograr la inserción laboral.

El tema tiene real importancia ya que las autoridades a nivel de Estado han definido una serie de programas de ayuda social para estas personas a más de contar con instituciones que se dedican a velar por el cumplimiento de las políticas gubernamentales en cuanto a la discapacidad.

De aquí la importancia que adquieren para la familia, la sociedad y la economía cualquier programa que tienda en reinsertar laboralmente a personas de este grupo. Es indiscutible que, si se logra volverlos productivos, no sólo dejan de gravitar negativamente en la familia y en la sociedad, sino que estarán contribuyendo a mejorar el nivel de vida de todos a través de los bienes y productos que se logren con su trabajo. (Fabián, 2005)

ANTECEDENTES

Para (Tapia Y. , 2012) en su tesis sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador habla acerca de:

“Ley Orgánica de Discapacidades” consigue los propósitos que necesitan promover las instituciones públicas del estado para un oportuno proceso de las personas que son aisladas por su discapacidad en el ámbito laboral asegurando un equitativo y organizado proceso establecido por la Constitución del Ecuador. (p.20)

En el Ecuador hoy, “la inserción laboral de los discapacitados de toda índole ha respetado sus condiciones como ser humano, ofreciéndoles todos y cada uno de los beneficios y respetando lo que exige la ley, es decir, la igualdad en condiciones laborales” (Tapia, 2012, p.19)

La inclusión laboral de personas con discapacidad es mandatorio para las empresas públicas y privadas en el Ecuador desde el año 2005, planteada por la Unidad de Discapacidades del Ministerio del Trabajo, con la codificación 2005 –017, al Código de Trabajo, determinada en el art. 42, numeral 33, que fue el primer paso en la formalización del respeto a los derechos laborales de este grupo vulnerable, tanto en la Constitución del 2008 como en la ley Reformatoria al Código de Trabajo publicada en el Registro Oficial 198 del 30 de Enero del 2006, esta reforma, obliga a las empresas públicas y privadas a contratar a personas con discapacidad, 1 por cada 25 empleados. (Salazar, 2014, p.1)

Esta ley también obliga a los empleadores a capacitar a los discapacitados y que adecúen sus instalaciones para ello. De ahí, el papel central que se otorga en la práctica, el cumplimiento al Código de Trabajo actualizado en mayo del 2013. “La mayor contribución (de la ley del 2006) ha sido que las personas con discapacidad son ahora más visibles, pero aún hay grandes vacíos, principalmente en el tema de educación puesto que el bajo nivel educativo de las personas con discapacidad dificulta su contratación en las instituciones. (Salazar, 2014, p.2)

Al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente nos referimos al tema de los derechos humanos. Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un “grupo de atención prioritaria”. Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como

de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo. (Ordóñez, 2011, p.145)

Según (Ordóñez, 2011) afirma que la inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

Para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión. (Ordóñez, 2011, p.146)

MARCO TEÓRICO

Como bien lo señala, (Puig, 2013) se logra tomar otras medidas para las personas discapacitadas como lo es:

"El problema de las personas con deficiencias (etiquetados de "minusválidos", "impedidos", "discapacitados" ahora y de "lisiados" o "inválidos" antes) podría decirse que no ha sido la falta de integración, sino precisamente el exceso de integración; puesto que siempre tuvieron su sitio marcado, y cuando el individuo e, incluso, los individuos o los grupos fueron consiguiendo mayor grado de autonomía, de autodeterminación y de movilidad social, ellos (es decir, las personas con discapacidad), en general, siguieron conservando el puesto asignado, la plaza permanente entre los atípicos y los pobres, la doble marginación: orgánico-funcional y social."(p.7)

La discapacidad se ha tornado un problema de todos, esto debido al auge en la sociedad por la discriminación y lo que concierne a la ley en el Ecuador que sea de ellos un ofrecimiento de sus servicios ya que son personas capaces de logra resultados factibles para la sociedad como para ellos mismos. (Barton, 1998)

Los programas hacen que estas personas alivien un poco su inestabilidad y no sientan el desapego de la sociedad hacia sus derechos como seres humanos, los problemas que se

presentan son múltiples desde su condición física, mental que hace que estos no sean tomados en cuenta, pero hoy en día se logra tener una relación más cercana hacia ellos tomando en cuenta su inclusión y mejoramiento en su vida social. (Casado, 2002)

Para las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas Discapacitadas (Organización de Naciones Unidas, 2006),

La discapacidad resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en la población de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio. (p.1)

La educación es una plataforma de las personas con discapacidad, debido a que es el principal motor de inserción educativa a temprana edad para que desde ahí se formen personas con respeto educación, cultura y tengas responsabilidades y obligaciones como todo ser humano. (Porrás, 2008)

La vida de una persona con discapacidad tiene el mismo sentido que la vida de una persona sin discapacidad. En esta línea, las personas con discapacidad remarcan que ellas tienen mucho que aportar a la sociedad, pero para ello deben ser aceptadas tal cual son, ya que su contribución se encuentra supeditada y asimismo muy relacionada con la inclusión y la aceptación de la diferencia. El objetivo que se encuentra reflejado en este paradigma es rescatar las capacidades en vez de acentuar las discapacidades. (Palacios A, 2008)

Para la mayoría de las personas trabajar es una necesidad para poder subsistir, una necesidad que para algunos puede ser vocacional y para otros odiosa, para unos será más necesidad que para otros, pero en general sólo se trata de eso... de una necesidad. (Organización Internacional del trabajo, 2010)

La (Universidad Nacional de Lomas de Zamora, 2010) dice que:

En cambio, para las personas con discapacidad ya no sólo una necesidad más bien es una técnica de estado para fortalecer el humanismo dentro de las personas socialmente excluidas para esto es necesario los recursos que brinda el estado como subsidio

necesariamente para desenvolverse en este ámbito, las ayudas técnicas de ministerios, la sociabilización, concientización, labores sociales hace posible que tenga una vida menos precaria.

Para cualquier persona tener un empleo es como tener algo más en su vida, pues tiene más cosas fuera de su trabajo (amistades, pareja, ocio, etc.). Sin embargo, para las personas con discapacidad tener un empleo va más allá de recibir un salario, pues significa motivación, autonomía, libertad, una oportunidad para demostrar su valía; en definitiva, un lugar donde realizarse como persona. Además, en ocasiones cuando se tiene una discapacidad se tiende al aislamiento, especialmente en zonas rurales, donde el acceso a la formación y al empleo es bastante más complejo, por lo que aquí el papel del empleo adquiere una doble función: por un lado, la propia labor de trabajar lleva consigo las ventajas comentadas anteriormente y, por otro lado, supone una motivación para sentirse útil y además un lugar donde conocer personas fuera del ámbito familiar. (Arraz, 2012)

Es necesario resaltar que existen personas más capaces de realizar trabajos o intelectualmente ofrecer servicios, y ser más productivos, esto implica e igualmente siendo conscientes de las necesidades que tienen de los otros y su desempeño en el trabajo. (Cueva, 2014)

La precaución a las personas con discapacidad en el Ecuador se basa fundamentalmente en el desarrollo, individual como el acceso a todos los servicios de brinda el mismo asumiendo la responsabilidad que a cada uno les compete. Hace tiempo se ha dado apertura a diferentes personas madres de familia y organizaciones tanto públicas como privadas para beneficios de las personas que no cuentan completamente con la totalidad de sus capacidades. (García F. , 2002)

Se ha tomado medidas de corrección dentro del estado que permite tener destrezas aplicables para la inserción de personas discapacitadas en las escuelas creadas por el estado y supervisadas por el Ministerio de Educación. Sin embargo, en el transcurso de los últimos años se ha visto mayor aporte y concientización de parte del Gobierno Nacional, la ley sobre discapacidades, la Constitución Política del Estado, Código de Trabajo, concretamente el Registro Oficial, 2006-01-30, núm. 198, Asimismo, crea el

Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) y establece sus funciones, órganos y patrimonio. (Narváez, 2013)

Cuyos objetivos son fundamentalmente la aprobación de los derechos comunes que tiene todas las personas de manera equitativa sin restricciones como son el racismo y la discriminación, más bien procurar una vida de respeto y equitativa acerca de la igualdad de las personas y prevenir particularidades tratando de que estén a favor de las personas que realmente necesitan la ayuda del estado para incluirse de manera eficiente dentro del sistema laboral de la sociedad. (Hinojosa, 2010)

2. METODOLOGÍA

La metodología que se llevó a efecto el presente artículo cuyo tema trata sobre: el “Estudio socioeconómico del grupo social de discapacitados en la parroquia Macas del Cantón Morona, para promover la inserción laboral”, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, ya que tiene como objetivo promover la inserción como efecto de la participación de las personas de discapacidad en el ámbito laboral, y cuantitativo puesto que se utilizó técnicas para recabar información de la cantidad de personas que pueden ser incursionadas laboralmente. El tipo descriptivo – explicativo se utilizó para rescatar las principales fuentes de inconvenientes que tiene para lograr este objetivo, con el descriptivo se resaltaron las propiedades más relevantes que explican las necesidades que debe tener según los derechos de las personas, teniendo conocimiento suficiente para tomar decisiones correctivas y logrando así un progreso laboral con las personas de estudio. Los instrumentos podemos observar que la observación mientras se encuesta y se entrevista tiene severas consecuencias del porque no se logra erradicar el problema de la incursión laboral de personas con discapacidad, se utilizó además la revisión de bibliografía y datos relevantes, por medio de casa uno de estos instrumentos se logró captar variables para tomar en consideración al omento de plantear ideas de mejora laboral.

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La particularidad del presente proyecto es que se realizará tanto investigación de campo como bibliográfica, en la investigación de campo se utilizará:

Encuestas. - Las cuales serán aplicadas al grupo social de discapacitados de la parroquia Macas del cantón Morona, con la finalidad de obtener datos sobre su situación económica

y social y a funcionarios de las empresas públicas y privadas, con la finalidad de analizar si cumplen con las ordenanzas de la Constitución de la República del Ecuador con respecto a la inserción laboral de discapacitados.

Entrevista. – Estas serán aplicadas a las principales instituciones involucradas con la inserción laboral y discapacidades en nuestro país.

Revisión bibliográfica y análisis documental. - Técnica para recolección de datos necesarios para el estudio, esto se realizará con fuentes de información que pueden ser secundarias tomadas de estudios e investigaciones encontradas para elaborar una recopilación de estas. Para lo cual se realizará una revisión documental en diferentes bases de datos como: Google académico, Scielo, Fuente Académica Premier, ProQuest, Academic One file, Ebsco, Redalyc.org, Etc.

3. DESARROLLO

Datos generales sobre Discapacidad:

Las personas con discapacidad aptas para la inclusión laboral son aquellas que están legalmente reconocidas a través del Registro Nacional de Discapacidades. (CONADIS, 2013)

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

El paradigma es una idea producto de la construcción social que los seres humanos levantan en función de sus experiencias de vida y la calidad de su interrelación por lo que en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad, existen ciertos paradigmas que se producen debido a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, así como a la escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad; sin embargo es importante identificar aquellos pensamientos que habilitan el proceso de inclusión laboral, a través de la construcción de nuevos paradigmas facilitadores. (CONADIS, 2013)

Tabla 1: Paradigmas

Paradigma de Exclusión	Paradigma de Inclusión
Hay diferencia de contrato entre las personas con discapacidad y sin discapacidad.	No existe ninguna diferenciación; en los contratos de trabajo no se menciona si la persona posee o no discapacidad.

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

Fuente: CONADIS

Porcentaje de personas con discapacidad que se debe contratar

Las empresas públicas y privadas que tengan 25 o más trabajadores, debe contratar el 4% de personas con discapacidad en labores permanentes, apropiadas en relación a sus conocimientos, capacidades, condición física y aptitudes. (CONADIS, 2013)

Formalización de la relación laboral de personas con discapacidad

Para iniciar la relación laboral entre empresas y trabajadores con discapacidad, no existe diferencia alguna de los requisitos y procedimientos establecidos por el Código de Trabajo. (CONADIS, 2013)

Para el cálculo del porcentaje de trabajadores con discapacidad

La Ley Orgánica de Discapacidades en el Artículo 47 sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad establece que para el cálculo del porcentaje no se consideran los contratos que la Ley no establezca de naturaleza estable o permanente; el Código de Trabajo Capítulo I de naturaleza y especies en Artículo 14 Estabilidad mínima y excepciones. (CONADIS, 2013)

Pasos para el registro de contratos de personas con o sin discapacidad en el Ministerio de Relaciones Laborales:

Se ingresa al link <http://contratos.mrl.gob.ec/>

El empleador registrado en el “Sistema de Actas de Finiquito en línea” deberá utilizar la misma clave, caso contrario deberá obtener una clave siguiendo los siguientes pasos:

1. Tener creada y activa dirección de correo electrónico
2. Ingresar al portal web del Ministerio de Relaciones Laborales www.relacioneslaborales.gob.ec, opción “Generar Actas de Finiquito y Contratos”
3. Escoger opción “Ingresar al sistema”.
4. “Registro de nueva empresa o empleador” en esta opción el usuario debe ingresar para registrar los datos de la empresa y solicitar clave y contraseña
5. Posibilitar el cumplimiento de las responsabilidades laborales de las personas con discapacidad. Es importante garantizar para todo trabajador el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos, tecnológicos y adecuando su área de trabajo; como se indica en la Ley Orgánica en su Artículo 47 sobre inclusión laboral en concordancia con el Capítulo IV de las obligaciones del empleador y trabajador Artículo 42 del Código de Trabajo.

Proceso de inclusión de personas con discapacidad

Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo, hay características propias en el proceso de inclusión

con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad. Se han identificado los siguientes procesos que permitirán seguir pasos adecuados para la contratación. (CONADIS, 2013)

Pasos del Proceso de Selección

Reclutamiento. - Es el conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos dentro de cada organización. (CONADIS, 2013)

Convocatoria. - Son aquellos mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo y posteriormente para que asistan a las entrevistas los postulantes.

Entrevista. - Es el intercambio comunicativo que se da de modo formal con el objetivo de evaluar la experiencia, el posible desempeño, las capacidades o la confiabilidad que un individuo muestra para un cargo. Evaluaciones Técnicas y Pruebas. (CONADIS, 2013)

Psicométricas. - Las evaluaciones técnicas son herramientas que tienen por objeto medir un conocimiento específico; las pruebas psicométricas miden una característica psicológica en particular, rasgos del comportamiento o de la personalidad, también sus competencias en el entorno laboral. Según las habilidades de la persona con discapacidad se deberán adaptar los instrumentos o a su vez realizar los ajustes necesarios que permitan cumplir con esta fase del proceso. (CONADIS, 2013)

Resultado Final del Proceso de Selección. - Etapa en la que se informa o notifica el nombre del postulante seleccionado o las razones del porque no se escogió a candidato alguno. (CONADIS, 2013)

Nota: El resultado final del proceso de selección, debe utilizar las recomendaciones similares a la convocatoria, considerar más tiempo para la presentación de la documentación, puesto que existen servicios en varias instituciones públicas que demandan de mayor tiempo para el acceso y atención a personas con discapacidad. (CONADIS, 2013)

En lo que se refiere a trabajo, el 18.2% de las personas con discapacidad trabajan, el 29.1% de la población desocupada no se integran al trabajo por el nivel de su

discapacidad, la mujer es más discriminada para ingresar al trabajo y es más complicado el problema en el sector urbano, que en el rural. (Cazar)

El 31% de las personas ocupadas están laborando en trabajos agrícolas, el 17% trabajan en el comercio, el resto lo hacen en actividades de servicios, industria, manufactura, servicios domésticos, actividades libres y profesionales. De las personas que trabajan, el 36.2% genera algún tipo de ingreso económico, el 84.4% no tiene seguridad social y sólo el 7% de las personas con discapacidad han recibido capacitación laboral. (Cazar)

En el aspecto laboral las acciones gubernamentales son muy escasas, a pesar de los esfuerzos realizados por el CONADIS para la creación en el Ministerio del Trabajo de una dependencia técnico-administrativa que se ocupe de la formación ocupacional e inserción laboral, como lo señala la Ley, esto no se ha dado. En la actualidad lo que se ha formado, es una "Unidad" dependiente del departamento de Colocaciones y Migraciones Laborales de la Dirección de Empleo y Recursos Humanos. (Cazar)

4. RESULTADOS

ENCUESTAS

Los resultados se dan en base al análisis y el logro que nos presenta el desarrollo de las encuestas aplicadas siendo estas un procedimiento de la investigación para recopilar datos a través de un cuestionario que fue diseñado para el grupo social de discapacitados de la parroquia Macas conformado por 46 personas, se inicia estos resultados con el análisis de los aspectos socioeconómicos de este grupo social.

Pregunta N°1: ¿Quién responde la encuesta?

Las encuestas aplicadas en su mayoría fueron respondidas por las personas con discapacidad, representando el 60% (27 personas), mientras que el 40% (18 personas) restante, fueron contestadas por familiares o personas conocidas de la persona con discapacidad.

Tabla 2: Personas encuestadas

Opción	Cuenta	Porcentaje
Personas con discapacidad	27	60%
Familiares o personas conocidas de la persona con discapacidad	18	40%

Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Ilustración 1: Personas encuestadas



Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Pregunta N°1: 1.1. Sexo de la persona con discapacidad

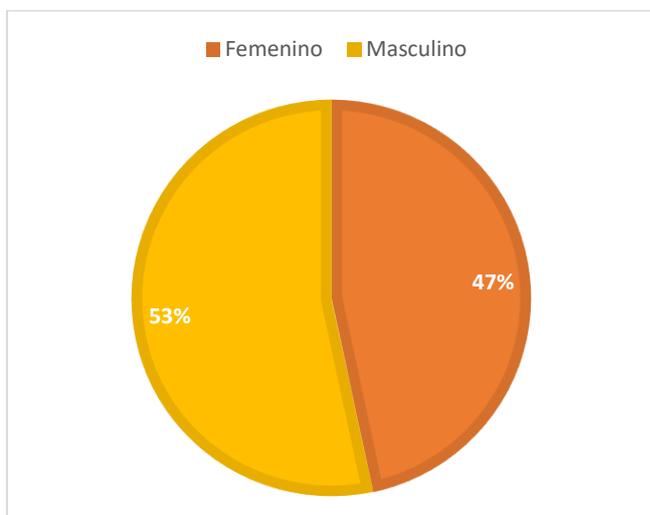
Del total de encuestas realizadas las personas del sexo masculino están representadas por el 53% de la población mientras que el 47% son del sexo femenino.

Tabla 3: Sexo de la persona con discapacidad

Opción	Cuenta	Porcentaje
Masculino	24	53%
Femenino	21	47%

Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Ilustración 2: Sexo de la persona con discapacidad



Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Pregunta N°1: 1.2. Edad

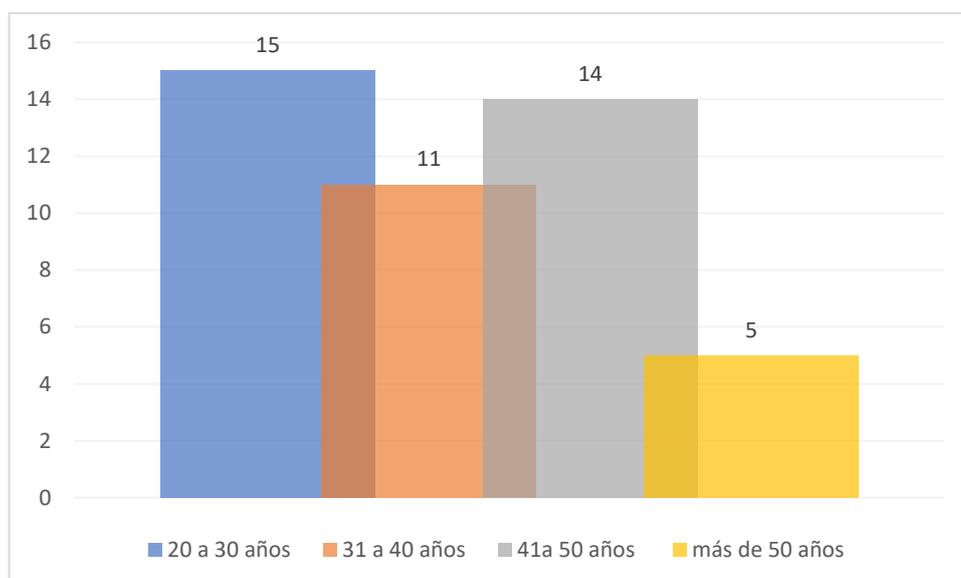
Los datos obtenidos con respecto a las edades nos demuestran del total encuestados en la parroquia Macas que 15 se encuentran en un rango de edad de 20 a 30 años, 11 de 31 a 40 años, 14 de 41a 50 años y 5 de más de 50 años. Llegando a la conclusión de que existen más personas en un rango de 20 a 30 años y 36 a 40 años, a las cuales se encuentran una edad apropiada para iniciar actividades laborales en su beneficio o de su familia.

Tabla 4: Edad de las personas con discapacidad

Opción	Cuenta	Porcentaje
20 a 30 años	15	33%
31 a 40 años	11	25%
41a 50 años	14	31%
Más de 50 años	5	11%

Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Ilustración 3: Edad de la persona con discapacidad



Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Pregunta N°1: 1.3. Tipo de discapacidad

El resultado obtenido en el tema de discapacidad nos demuestra que, del total de personas encuestadas, 45% de ellas tiene una discapacidad Física, el 31% posee una discapacidad Intelectual, el 9% discapacidad Visual, 9% discapacidad Auditiva y el 1% discapacidad Psicológica, Psicosocial y de Lenguaje respectivamente. Representando la mayoría en un 31%, el tema de discapacidad en nuestro país es un asunto de prioridad y diversidad, por lo que el Estado inició brigadas en todas

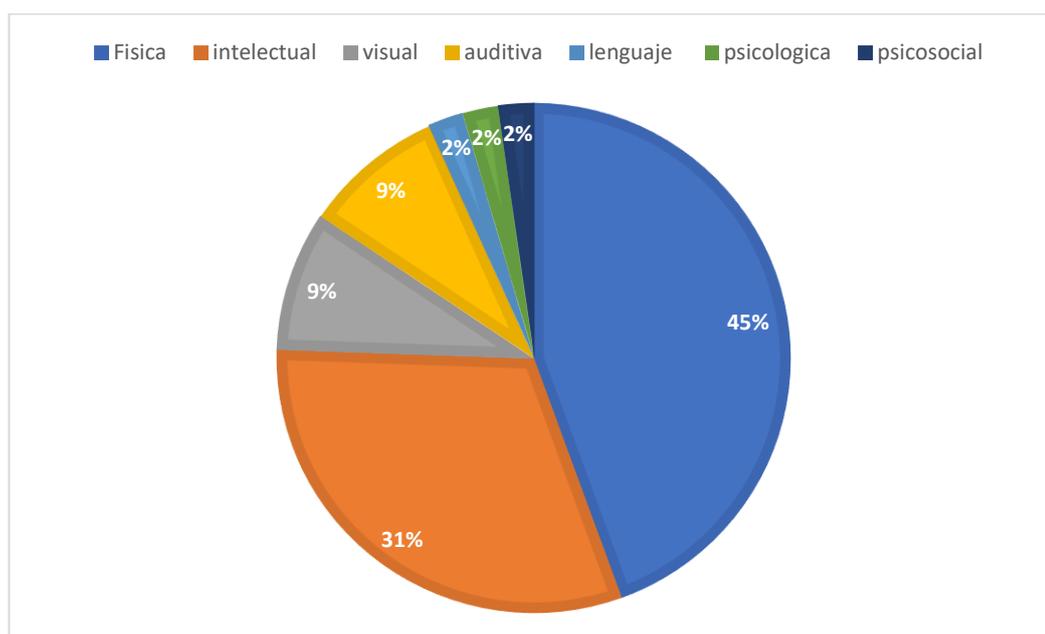
las regiones para ayudar a las personas que no se puedan acercar a un centro de salud, y de esta manera cumpliendo con los derechos humanos.

Tabla 5: Tipo de Discapacidad

Opción	Cuenta	Porcentaje
Física	20	45%
Intelectual	14	31%
Visual	4	9%
Auditiva	4	9%
Lenguaje	3	2%
Psicológica	3	2%
Psicosocial	3	2%

Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Ilustración 4: Tipo de discapacidad



Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Pregunta N°2. Actividad actual de la persona con discapacidad.

La información obtenida de la pregunta 2 nos refleja que el 71% de los encuestados no realiza ninguna actividad mientras que el 20% trabaja de alguna manera para poder solventar los gastos que generan personalmente o familiares, el 5% se dedica su tiempo al estudio y el 2% estudia y trabaja.

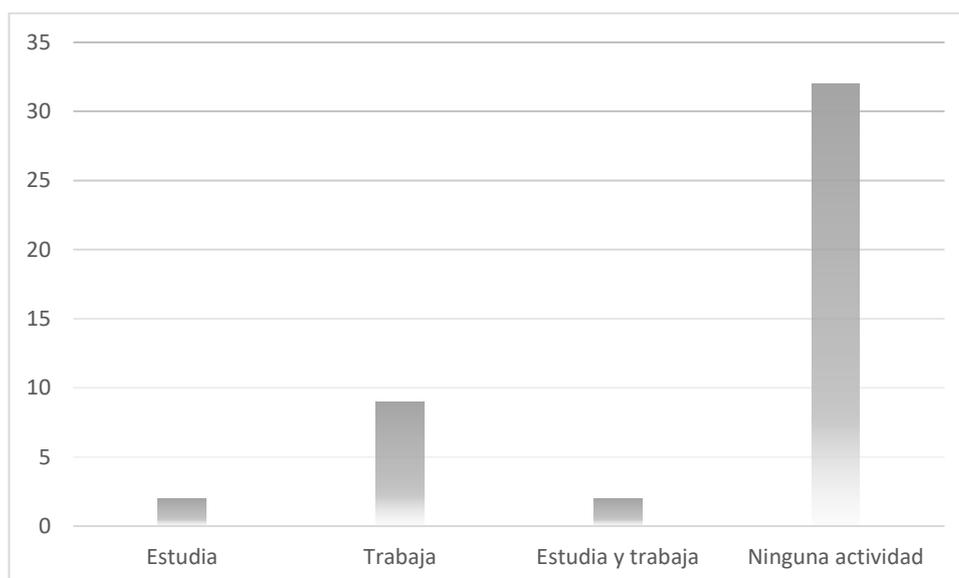
para solventar parte de sus gastos. Ingreso con el cual deben solventar gastos personales y de algunas personas gastos familiares por ello el ingreso con el que cuentan no les ayuda a solventar dichos gastos.

Tabla 6: Actividad de la persona con discapacidad

Opción	Cuenta	Porcentaje
Estudia	2	5%
Trabaja	9	20%
Estudia y trabaja	2	4%
Ninguna actividad	32	71%

Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Ilustración 5: Actividad de la persona con discapacidad



Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Pregunta N°3: Igualdad de oportunidades en la educación.

De los datos obtenidos se muestra que del total de personas encuestadas existe mayor cantidad de población que considera que las personas con discapacidad gozan de una igualdad de oportunidades con respecto al derecho a la educación representado por el 69%, de lo contrario opina el 27% de encuestados considerando que la educación no es de igual manera para todos ya que existen varias personas

que no tienen acceso a la misma y de esta forma no se cumple con uno de sus derechos y el 4% manifiesta que desconoce si se da una igualdad de oportunidades.

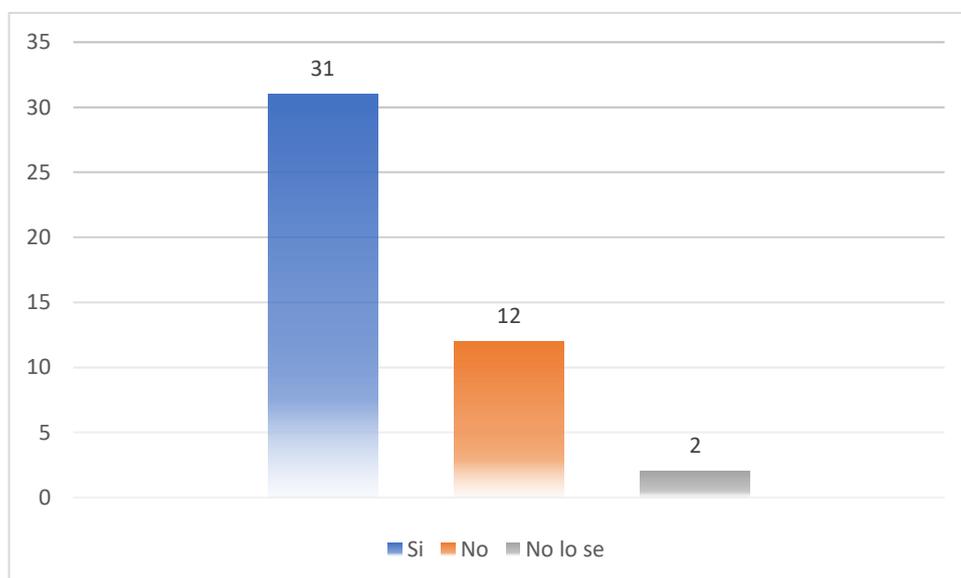
Tabla 7: Educación en las personas con discapacidad

Opción	Cuenta	Porcentaje
Si	31	69%
No	12	27%
No lo se	2	4%

Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.

Elaborado por: Autor

Ilustración 6: Educación en las personas con discapacidad



Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.

Elaborado por: Autor

Pregunta N°4: La educación pública permite que se las personas con discapacidad desarrollen su talento, creatividad, aptitudes, etc.

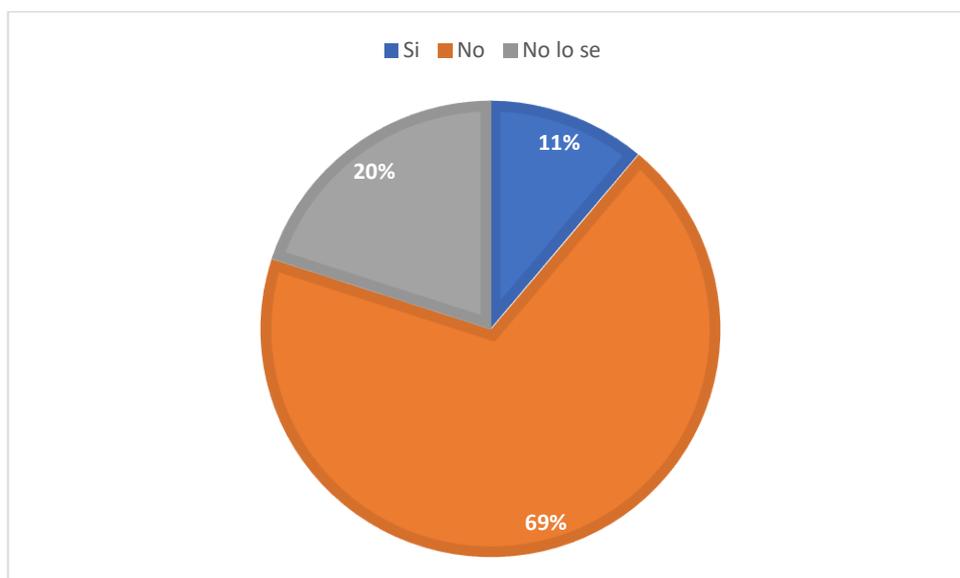
Los datos corresponden a personas encuestadas, en las que se demuestran que existe mayor cantidad de personas que expresa que la educación no llega al nivel de poder ayudarlos plenamente a desarrollarse en varios ámbitos o de diversas formas estas personas representan el 69% de la población, el 20% de la misma opina que no sabe acerca de este tema ya que las ellas no han tenido información acerca del tema, y el 11% restante responde que la educación pública actual es mucho mejor que la que existía hace años atrás, por lo que apoyan positivamente porque esta educación les ayuda con un mejor aprendizaje y opciones de desarrollo.

Tabla 8: Educación pública

Opción	Cuenta	Porcentaje
Si	5	11%
No	31	69%
No lo se	9	20%

Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Ilustración 7: Educación pública



Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Pregunta N°5: Existen políticas o programas para la formación profesional en personas con discapacidad.

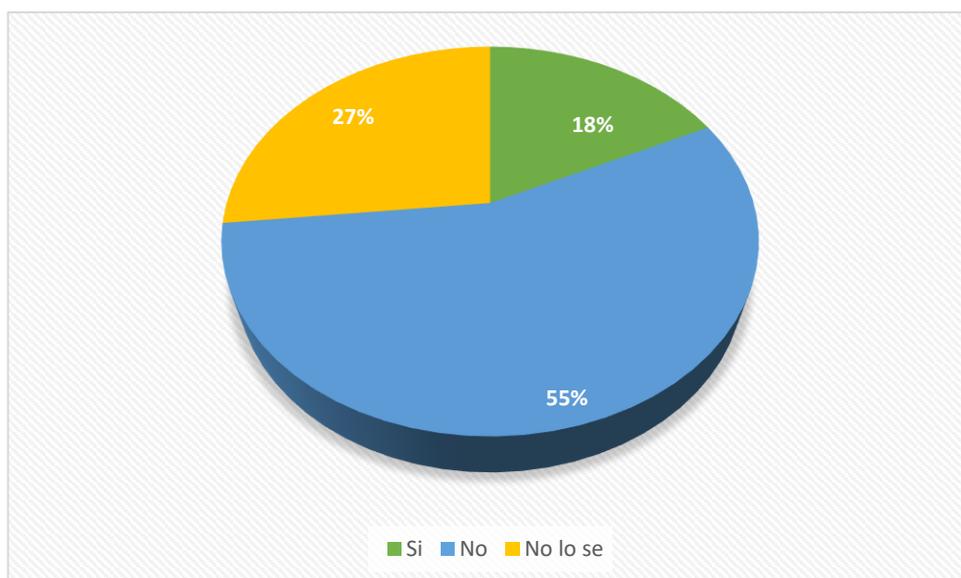
Conocer si la persona tiene conocimiento y apoya o está en contra de las políticas y programas públicos que establece el Estado.

Tabla 9: Ayuda del Estado

Opción	Cuenta	Porcentaje
Si	8	18%
No	25	55%
No lo se	12	27%

Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Ilustración 8: Apoyo del Estado



Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Indica que el 55% de personas encuestadas actualmente considera que no existen políticas públicas o programas de orientación vocacional y técnica, formación profesional para las personas con discapacidad, el 27% de las encuestas nos expresa que no sabe de la existencia de dichas políticas o programas para su formación, en minoría representado por el 18% de la población encuestada nos indica que si existen las políticas públicas que ayudan para la formación profesional de este grupo social.

Pregunta N°6: Igualdad de derechos laborales en igual de condiciones.

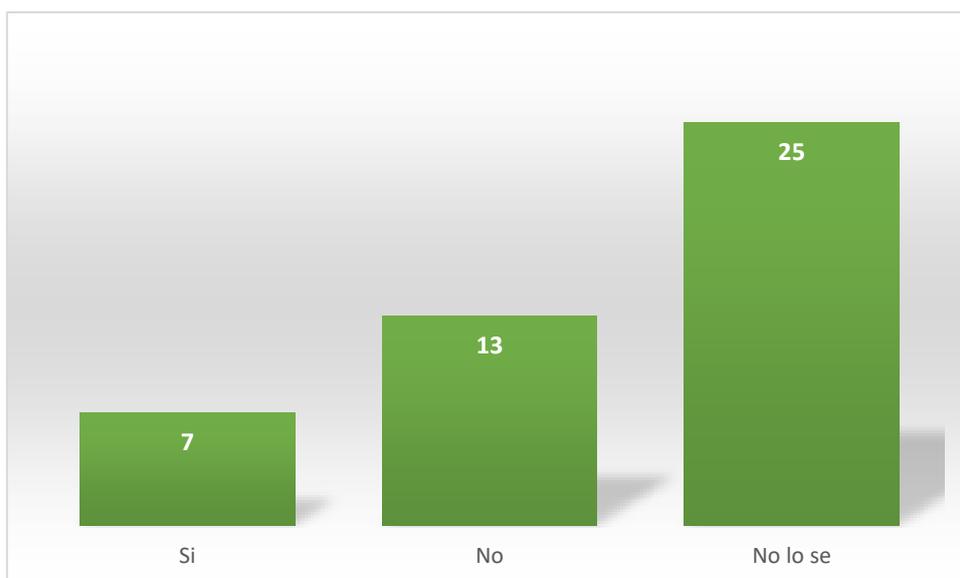
El poder identificar cual es la opinión de este grupo social en cuanto a sus derechos laborales nos permite conocer si la persona ha laborado y cuál ha sido su experiencia en su ambiente laboral.

Tabla 10: Igualdad de derechos

Opción	Cuenta	Porcentaje
Si	7	15%
No	13	29%
No lo se	25	56%

Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Ilustración 9: Igualdad de derechos



Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

La información de la tabla 2 nos demuestra que 25 personas del total encuestadas, desconoce si las personas con discapacidad ejercen sus derechos laborales con igual de condiciones que las demás, 13 de las encuestadas considera que no se da esta igualdad de derechos y el 7 de las mismas afirma que se ejercen dichos derechos sin discriminación alguna con un ambiente laboral sano para sus condiciones.

Pregunta N°7: Derecho a un adecuado nivel de vida.

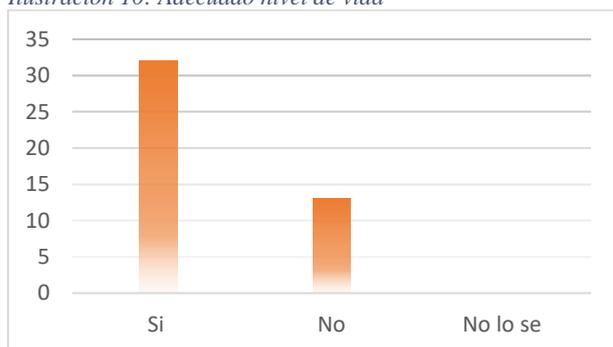
Analizar si las personas con discapacidad ejercen a su derecho a tener un nivel de vida adecuado en igualdad de condiciones nos permite distinguir su nivel o calidad de vida es bueno en un ambiente apropiado.

Tabla 11: Adecuado nivel de vida

Opción	Cuenta	Porcentaje
Si	32	71%
No	13	29%
No lo se	0	0%

Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Ilustración 10: Adecuado nivel de vida



Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Los resultados demuestran que, de las personas encuestadas, el 71% de ellas considera que las personas con discapacidad ejercen su derecho a tener un nivel de vida en igualdad de condiciones que gracias al gobierno este grupo social prioritario ha mejorado su calidad de vida gracias a las ayudas económicas y materiales que este brinda, pueden vivir mejor, pero no en su totalidad es decir la ayuda no es totalmente suficiente, y mientras que el 29% de la población encuestada opina que sus derechos a una mejor calidad de vida no han sido bien atendidos ya que sus necesidades son grandes.

Pregunta N°8: Problema para la inserción laboral en personas discapacitadas.

Al identificar los principales problemas que se dan para la inserción laboral de este grupo social sabremos donde se debe actuar para poder eliminar estas barreras que perjudican para cumplir sus derechos.

Tabla 12: Problemas para la inserción laboral

Opción	Cuenta	Porcentaje
La falta de accesibilidad al puesto de trabajo.	11	25%
El proteccionismo familiar.	1	2%
Los prejuicios y las barreras sociales.	15	33%
Las carencias de formación y falta de experiencia.	13	29%
La falta de información y sensibilización sobre la discapacidad.	5	11%

Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Ilustración 11: Problemas para la inserción laboral



Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Los datos de la encuesta nos indica que la población en su mayoría consideran que los perjuicios y barreras sociales son el principal problema que se presenta representado por el 33% de los encuestados, seguido de las carencias de formación y falta de experiencia que está representado por el 29% de la población, el siguiente punto considerado es la accesibilidad al puesto de trabajo el cual está representado por el 25% de las encuestas, los puntos menos relevantes son la falta de información y sensibilización sobre la discapacidad con el 11% y por último el proteccionismo familiar con el 2% de las encuestas.

Pregunta N°9: Actividad para mejorar la inserción laboral.

Analizar la opinión que la población con discapacidad considera la más adecuada para mejorar su inserción laboral nos proporciona información valiosa que se tomaría en cuenta al realizar esta investigación.

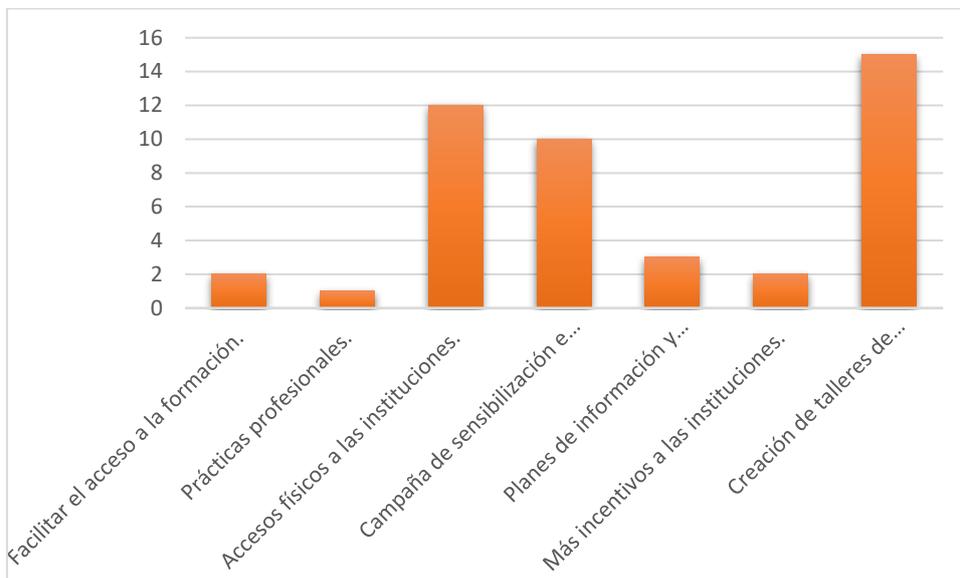
Tabla 13: Mejorar la inserción laboral.

Opción	Cuenta	Porcentaje
Facilitar el acceso a la formación.	2	5%
Prácticas profesionales.	1	2%
Accesos físicos a las instituciones.	12	27%
Campaña de sensibilización e información social a las instituciones.	10	22%

Planes de información y sensibilización en centros educativos.	3	7%
Más incentivos a las instituciones.	2	4%
Creación de talleres de orientación laboral y búsqueda activa de empleo específico para personas con discapacidad.	15	33%

Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Ilustración 12: Mejorar la inserción laboral.



Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.
Elaborado por: Autor

Lo reflejado en el total de las encuestas nos indica que según la opinión de las personas con discapacidad la principal opción para mejorar la inserción laboral es la creación de talleres de orientación laboral y búsqueda activa de empleo específico para personas con discapacidad opción apoyada por el 34% de la población encuestada, seguida se encuentra el facilitar el acceso a la formación respaldada por el 23% de la población, la siguiente opción es el acceso físicos a las instituciones representada por el 18% de encuestas, mientras que una campaña de sensibilización e información social a las instituciones es apoyada por el 15% de encuestados, estas son las alternativas más apoyadas por las personas con discapacidad encuestadas, opciones que se deben tomar en cuenta para poder lograr su inserción ya que no han sido atendidas en un 100% para cumplir con su derecho.

Pregunta N°10: Motivo por el cual las personas con discapacidad no consiguen trabajo.

Es importante reconocer cual es el principal motivo por la cual este grupo social no logra su inserción laboral desde el punto de vista personal de cada uno, y así poder actuar en favor de su derecho.

Tabla 14: Motivo por el cual no consiguen trabajo

Opción	Cuenta	Porcentaje
Porque las empresas no les dan la oportunidad	22	49%
Porque la sociedad pone barreras	22	49%
Porque ellos no desean trabajar	1	2%

Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.

Elaborado por: Autor

Ilustración 13: Motivo por el cual no consiguen trabajo



Fuente: Investigación de campo realizada a las personas con discapacidad.

Elaborado por: Autor

El resultado de la pregunta nos señala que el 49% de los encuestados considera que uno de los motivos por los cuales no consiguen trabajo es porque las empresas no les dan las oportunidades necesarias, ya que la adecuación para su área de trabajo es un costo que las instituciones no quieren adquirir, dificultando así la inserción laboral de este grupo social, en el mismo porcentaje se encuentra que el motivo es porque la sociedad pone barreras, se ve presente la discriminación hacia los mismos

menospreciando sus capacidades sin brindarles oportunidad de desarrollarse y superarse de manera profesional.

ENTREVISTA

Una de las principales instituciones que brindan ayuda a las personas con discapacidad para lograr su inserción laboral es el CONADIS (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades) el objetivo de esta institución es promover la realización de políticas públicas sobre la discapacidad con la finalidad de lograr la integración económica, social y cultural de este grupo vulnerable, mediante el planteamiento de programas y proyectos a nivel de la provincia que conduzcan al cumplimiento de sus derechos.

El apoyo que la institución brinda en el tema laboral es la inserción en empresas públicas y privadas, brindan orientación laboral (charlas y talleres); cuenta con convenios con el ministerio de trabajo velando con el cumplimiento de la cuota laboral que deben tener las empresas. Para la selección de personas se revisa un sistema informativo donde está toda la información necesaria de cada persona con discapacidad examinando si la persona es apta para laborar. El principal problema que la institución percibe con respecto a la inserción es el tema educativo ya que las empresas solicitan personas que tengan una educación mínima de bachilleres, por lo que se concluye que se debe prestar más atención al tema de educación en este grupo vulnerable que ayudara para lograr su inclusión, seguido del problema educativo se presenta la edad de las personas con discapacidad, otro obstáculo que ponen las empresas ya que en su mayoría estas personas son contratadas para labores de limpieza por lo que se tiene preferencia por personal joven que pueda cumplir estas tareas sin mayores inconvenientes. (Cordero, 2017)

MODELO PARA LOGRAR LA INSERCIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El Empleo con Apoyo

El empleo con apoyo, es una modalidad cuyo objetivo es conseguir la inserción de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, el empleo con apoyo consiste en formar a una persona para un puesto determinado. (García A. , Empleo para las personas discapacitadas, 2007)

En esta tarea cuenta con la ayuda de un preparador o preparadora laboral, que le enseña a desempeñar su labor, le acompaña al puesto de trabajo y, una vez concluido este proceso, realiza un seguimiento a largo plazo de su situación en la

empresa. En definitiva, se trata de conseguir que las personas discapacitadas accedan a un empleo remunerado en el mercado libre, en las mismas condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras. (García A. , Empleo para las personas discapacitadas, 2007)

Se intenta que cada empleo se adapte a la edad y los gustos de la persona que lo va a desempeñar. De esta manera, se intenta que cada empleo se adapte a la edad y los gustos de la persona que lo va a desempeñar, no al contrario. Alcanzar este objetivo implica un trabajo casi milimétrico que se resume en cinco fases:

La primera de ellas, se analiza el mercado, se busca a la empresa que mejor puede responder a los intereses de los candidatos y candidatas, se contacta con ella y se le informa de los pormenores del empleo con apoyo.

En la segunda fase, se evalúa a las personas con discapacidad que podrían desempeñar la labor que esa empresa requiere para, posteriormente, analizar de nuevo el puesto y elegir a la persona adecuada. Es entonces cuando el preparador o preparadora laboral se encarga de la formación, que en la mayoría de los casos se desarrolla en el propio lugar de trabajo. Por último, cuando se considera que la persona está capacitada para desempeñar la tarea por sí sola, el contacto con el preparador pasa a ser menos intenso, prácticamente limitado a realizar el seguimiento de su situación en la empresa. (García A. , Empleo para las personas discapacitadas, 2007)

Beneficios del Empleo con Apoyo

Los beneficios de esta modalidad son tanto para la persona beneficiaria (mayor autoestima, desarrollo personal, calidad de vida), como para las empresas (ventajas fiscales, compromiso solidario) y la sociedad, a la que permite su participación en el desarrollo social. (García A. , Consumer, 2007)

Esta modalidad incluye una amplia gama de puestos de trabajo, desde auxiliares administrativos a reponedores en un supermercado o limpiadores. En todos los casos, el proceso de aprendizaje es personalizado y adaptado a cada trabajador o trabajadora, por lo que se le instruye en unas labores determinadas, si bien se intenta no caer en la rutina. (García A. , Empleo para las personas discapacitadas, 2007)

Elementos útiles del Empleo con Apoyo y aplicables a cualquier modalidad de inserción laboral

Elementos y a su vez tareas que configuran el perfil del profesional de la integración laboral:

El marketing, o la manera de presentar a la persona con discapacidad como válida y eficaz, planificando cada contacto con las empresas, previendo las posibles alternativas, aclarando los compromisos del empresario, del profesional y del trabajador y evaluando y modificando en función de los resultados. (Borja)

El análisis del trabajo, permite mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar cuáles son los elementos fundamentales del empleo que se está analizando, los procedimientos de la empresa, sus políticas de personal, los servicios disponibles en el lugar de trabajo y su configuración física. Esta tarea debe ser desarrollada con la colaboración de algún trabajador de la empresa que sin duda conocerá y dominará mucho mejor que el profesional que evalúa todo lo anteriormente mencionado. La responsabilidad del profesional será la de saber solicitar la información necesaria e indicar al trabajador que va a obtenerla la manera de recopilarla. (Borja)

El diseño y análisis de tareas, que permite descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que faciliten la estructuración de un entrenamiento específico para la realización de las mismas. En su caso, si se considera conveniente y es factible, se puede incluso rediseñar aquellas tareas cuyo diseño original no sea lo suficientemente funcional o parezca inadecuado para el trabajador concreto. Hay que ser sin embargo especialmente cuidadosos en este aspecto para no remarcar las diferencias sobre el resto de trabajadores y compañeros, ya que el objetivo es que el empleo sea lo más normalizado posible en todos los sentidos. (Borja)

El entrenamiento de precisión y de autonomía, utilizando técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le indique el avance o el cambio en una determinada tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible. En este sentido, se debe proporcionar solo la asistencia necesaria para que el trabajador se centre en la tarea y aprenda la ejecución adecuada, teniendo en cuenta sus habilidades y la variación de asistencia necesaria

a lo largo del tiempo. La presencia del profesional será siempre lo menos intrusiva posible, contando siempre que sea factible, con la colaboración de los compañeros de trabajo, de otros órganos de la empresa y cualquier procedimiento o técnica de uso común en ese lugar de trabajo concreto. Se trata de facilitar la autonomía del trabajador mediante técnicas que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del profesional. (Borja)

Finalmente, el afrontamiento de conductas problemáticas dentro del lugar de trabajo, ya sea por su peligrosidad para la persona, para los compañeros, o simplemente porque sean culturalmente inapropiadas en un determinado lugar de trabajo. Estos comportamientos habrán de ser afrontados teniendo en cuenta su funcionalidad (normalmente comunicativa o instrumental), teniendo en cuenta la dignidad del propio trabajador, utilizando adecuadamente el análisis comportamental o funcional, y aplicando estrategias de modificación de conducta que nos lleven a conseguir los estándares de la comunidad o del lugar de trabajo concreto. (Borja)

Dificultades del modelo empleo con apoyo

Una de las principales sería la dificultad para encontrar personal cualificado y el miedo a que no cumpla el perfil requerido o no sea productivo.

Asimismo, la adaptación al puesto puede ser demasiado costosa o que no se cuente con la suficiente información sobre esta modalidad de empleo. (García A. , Consumer, 2007)

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Al realizar este artículo se ha revisado diversa información acerca del grupo social de discapacitados que nos ayudaran para conocer su estado socioeconómico y el análisis para su inserción laboral.

La investigación desarrollada nos presenta varios problemas en nuestro entorno con respecto a la inserción laboral del grupo social de discapacitados, uno de estos problemas es la falta de acceso de educación o apoyo para la misma por lo que estas personas no se pueden desarrollar como profesionales, por tal motivo este grupo social no se quiere integrar a una institución donde podría tener oportunidades y tener una fuente de ingresos, otro impedimento para estas personas se desarrollen sería que la falta de

información sobre los derechos que tienen en cuanto a lo laboral y los perjuicios sociales hacia los discapacitados, las capacitaciones y motivaciones sería algo que podría contribuir para que este caso no sea un problema de la zona, las personas con capacidades diferentes merecen ser tratadas con respeto e igualdad.

En la parroquia estudiada la mayoría de personas discapacitadas no tiene un ingreso, sólo cuentan con los bonos que perciben, pero no les es suficiente para solventar sus gastos personales, o en algunos casos familiares por ello lograr una inserción laboral con este grupo social sería de gran beneficio social y económico. La población encuestada manifiesta que les gustaría trabajar en alguna institución.

En el Ecuador una de las estrategias que podría alcanzar un mayor éxito en la incursión de las personas con alguna invalidez es el empleo en instituciones desde el 2009 en el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo cada empresa o patrono personal natural están en la obligación de contratar por cada 25 empleados que tengan al 4% del total de trabajadores a personal con discapacidad. Respecto a las instituciones se observa que los resultados de esta estrategia han sido positivos en diversas zonas de nuestro país, ya que varias personas con discapacidad se han incorporado a diferentes áreas laborales donde se les ha brindado un ambiente de integración sin discriminación derivando perjuicios, reduciendo los procesos de estigmatización, observando más autonomía y autoeficacia.

Según el abogado Miguel Laloma García, el Empleo Protegido "es aquel que ha sido generado para personas con discapacidad en empresas ordinarias que cumplen determinadas características orientadas a facilitar la incorporación de trabajadores con discapacidad al mercado laboral". (Tapia, Castro, & Aguilera, 2013)

El objetivo principal de este tipo de empleo es la realización de un trabajo productivo, la participación en operaciones de mercado y la mantención de una remuneración. Estos empleos han sido concebidos para personas que presentan alguna discapacidad, un bajo nivel de funcionamiento social y que adolezcan de una preparación suficiente como para participar en espacios laborales normalizados. Respecto a las remuneraciones, éstas sólo ocasionalmente se correlacionan con la calidad de los productos confeccionados o con el logro de las tareas realizadas y suelen ser de baja cuantía. (Tapia, Castro, & Aguilera, 2013)

El empleo con apoyo constituye una de las actuales alternativas al trabajo protegido. Aunque el número de servicios de empleo con apoyo para personas con discapacidad ha

aumentado de forma significativa en los últimos años, su extensión no ha ido acompañada de estudios que permitan esclarecer que dimensiones, qué factores favorecen los procesos de inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. (Pallisera, Es, Fullana, Es, & Es, 2005)

La investigación de (Serra, 2004) pretende “conocer en profundidad el proceso de adaptación laboral de los trabajadores con discapacidad a partir de los tres principales protagonistas: el trabajador, el preparador laboral y el compañero/supervisor laboral” que sea beneficioso para su familia.

El objetivo laboral es determinar la incidencia y el funcionamiento de los principales agentes de apoyo en el proceso de inclusión laboral en la empresa normalizada.

Según (Alomar, 2004) es probable que se llega a un mejor resultado el:

Análisis de un estudio de casos, el comportamiento de las variables personales, laborales y sociales que puedan ayudar a predecir el éxito en el ajuste de un trabajador con discapacidad en una empresa ordinaria con la modalidad de Empleo con apoyo. (p.1)

Finalmente, concluimos que, en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, se necesita tomar medidas que acrediten el acceso y la permanencia de la persona en un determinado lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad. Para alcanzar una inserción laboral se debe empezar mejorando calidad y el acceso a la educación y la formación ocupacional.

Los efectos del trabajo de investigación nos permiten deducir que al referirnos a las personas con capacidades diferentes hablamos de un tema importante como lo es los derechos humanos, en el Ecuador se trata como un grupo prioritario para el cual se ha implementado políticas, y en la orientación de la inserción laboral se ha mostrado mayor eficacia en la obtención de empleo competitivo es el empleo en instituciones para personas con discapacidad en nuestro país, o que se pueda dar la posibilidad que se dé el empleo con apoyo como en otros países, Ya que en comparación con lo propuesto por el gobierno de empleos en instituciones, el Empleo con Apoyo permite mayores fuentes de empleos, mejores remuneraciones, más horas semanales trabajadas y mayor tiempo de permanencia en el trabajo obtenido. Todo esto ayudará a las personas con capacidades diferentes a en su mejora en el nivel de funcionalidad social, a romper con los estigmas hacia este grupo social, mejorará su calidad de vida y la autoestima de los mismos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CONADIS. (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, 1–39. Retrieved from http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf
- Cueva, N. M. (2014). Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Público del Cantón Latacunga., 137.
- Fabián, R. (2005). Proyecto de tesis, 1–12.
- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad, Revisra de Educación*, 6(2), 145–147. Retrieved from [file:///H:/Downloads/743-1972-1-SM \(1\).pdf](file:///H:/Downloads/743-1972-1-SM%20(1).pdf)
- Pallisera, M., Es, U. D. G., Fullana, J., Es, U. D. G., & Es, U. D. G. (2005). Departament de Pedagogía Universitat de Girona., 23, 295–313. Retrieved from <http://revistas.um.es/rie/article/view/97721/93761>
- Organización de Naciones Unidas. (13 de Diciembre de 2006). *Naciones Unidas(UN)*. Obtenido de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>
- Alomar, E. (2004). *El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisis' una realitat de treball amb suport*. Tesis doctoral, Universitat Ramon Llull, Barcelona.
- Arraz, C. (27 de Julio de 2012). *Empleo y discapacidad*. Obtenido de <http://empleo.universiablogs.net/2011/10/21/el-derecho-a-trabajar-en-las-personas-con-discapacidad>
- Barton, L. (1998). *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Ediciones Morata.
- Borja, J. d. (s.f.). *Campus.usal.es*. Recuperado el 10 de Agosto de 2017, de <https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>
- Casado, D. (2002). *Las estrategias para el cambio proinclusión de las personas con discapacidad*. México.
- Cazar, D. R. (s.f.). *Icevi*. Recuperado el 11 de Agosto de 2017, de http://icevi.org/latin_america/publications/quito_conference/analisis_de_la_situacion_de_las_.htm

- García, A. (18 de Agosto de 2007). *Consumer*. Recuperado el 10 de Agosto de 2017, de http://www.consumer.es/web/es/solidaridad/derechos_humanos/2007/08/18/165938.php
- García, A. (18 de Agosto de 2007). *Consumer*. Obtenido de http://www.consumer.es/web/es/solidaridad/derechos_humanos/2007/08/18/165938.php?page=2
- García, A. (18 de Agosto de 2007). *Consumer*. Obtenido de http://www.consumer.es/web/es/solidaridad/derechos_humanos/2007/08/18/165938.php?page=3
- García, F. (2002). *El análisis de la realidad social; métodos y técnicas de investigación* (Vol. 3ra edición.). Madrid: Alianza Editorial.
- Hinojosa, J. (2010). *conadisecuator*. Recuperado el Junio de 2017, de <http://conadisecuator.blogspot.com/2010/05/integracion-laboral-para-personas-con.html>
- Ministerio de desarrollo social. (2014). *Estudio de inclusion laboral de personas en situacion de discapacidd en el estado. chile*. Obtenido de <http://downloads/estudio inclusion laboral de personas en-situacion de discapacidad en el estado.pdf>
- Moreno, L. (2010). *vicepresidencia*. Recuperado el 23 de Febrero de 2017, de <http://www.vicepresidencia.gob.ec/vicepresidencia-expone-a-empresarios-los-contenidos-del-progra>.
- Narváez, E. (29 de Julio de 2013). *Estado Ecuatoriano y discapacidades*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos89/estado-ecuatoriano-discapacidades/estado-ecuatoriano-discapacidades.shtml>
- Organización Internacional del trabajo. (2010). *Normas Internacionales del trabajo*. Ginebra.
- Palacios A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Cinca.
- Porras, R. (2008). *Personas con discapacidad y acceso a servicios educativos en Latinoamérica*. Quito: Cinca.
- Puig, R. (2013). *La tecnología de la información en la educación especial*. España.
- Serra, F. (2004). *La presència del suport natural en els processos d' inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport (supported employment)*. Tesis doctoral, Universitat de la Illes Balears.
- SISEcuador. (2014). *RIPS*. Obtenido de Ministerio Cordinador de Desarrollo Social: http://www.rips.gob.ec/Rips/pages/consulta_territorial/mspConadis/discapacidad.es.jsf

- SISEcuador. (2014). *RIPS*. Obtenido de Ministerio Cordinador de Desarrollo Social:
http://www.rips.gob.ec/Rips/pages/consulta_territorial/mspConadis/discapacidad.es.jsf
- Tapia, F. M., Castro, W. L., & Aguilera, J. M. (2013). *scielo*. Recuperado el Julio de 2017, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252013000200009
- Tapia, Y. (2012). *La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador. Período 2009-2011*. Tesis, Guayaquil.
- Universidad Nacional de Lomas de Zamora. (2010). *Discriminación a personas con discapacidad*. EducaRed.

ANEXOS



MODELO ENCUESTA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA SEDE MACAS FACULTAD DE ECONOMÍA

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos la Universidad Católica de Cuenca sede Macas; el objetivo de esta encuesta es informarnos para realizar un estudio socioeconómico del grupo social de discapacitados en la parroquia Macas del Cantón Morona, para promover la inserción laboral, por lo que le invitamos a desarrollar las siguientes preguntas.

Datos Generales

1. ¿Quién responde la encuesta?

- a) Persona con discapacidad
- b) Familiar o conocido de la persona con discapacidad.

a. Sexo de la persona con discapacidad

- a) Femenino
- b) Masculino

b. Edad de la persona con discapacidad

- a) 20 a 30 años
- b) 31 a 40 años
- c) 40 a 50 años
- d) Más de 50 años

c. Tipo de discapacidad

- a) Física
- b) Intelectual
- c) Visual
- d) Auditiva
- e) Lenguaje
- f) Psicológica
- g) Psicosocial

Aspectos Generales

- 2. ¿A que se dedica actualmente la persona con discapacidad?**
 - a) Estudia
 - b) Trabaja
 - c) Estudia y Trabaja
 - d) Ninguna actividad

- 3. ¿Considera que las personas con discapacidad gozan en igualdad de oportunidades que las demás al derecho a la educación?**
 - a) Si
 - b) No
 - c) No lo se

- 4. ¿Considera que la educación pública que se imparte permite que las personas con discapacidad desarrollen su talento, creatividad, dignidad, personalidad, autoestima, aptitudes mentales y físicas?**
 - a) Si
 - b) No
 - c) No lo se

- 5. ¿Considera que en el Estado existen políticas públicas o programas de orientación técnica y vocacional, formación profesional para las personas con discapacidad?**
 - a) Si
 - b) No
 - c) No lo se

6. ¿Ud. considera que las personas con discapacidad ejercen sus derechos laborales en igualdad de condiciones que las demás?

- a) Si
- b) No
- c) No lo se

7. ¿Ud. considera que las personas con discapacidad ejercen su derecho a tener un adecuado nivel de vida en igualdad de condiciones con las demás?

- a) Si
- b) No
- c) No lo se

8. De la siguiente lista cual considera UD. que es el principal problema a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el proceso de inserción laboral.

- a. La falta de accesibilidad al puesto de trabajo
- b. El proteccionismo familiar
- c. Los prejuicios y las barreras sociales
- d. Las carencias de formación y falta de experiencia
- e. La falta de información y sensibilización sobre la discapacidad.

9. Marque la actividad en su opinión es la más necesaria para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- a. Facilitar acceso a la formación
- b. Prácticas profesionales
- c. Accesos físicos a las instituciones

- d. Campaña de sensibilización e información social a las instituciones
- e. Planes de información y sensibilización en centros educativos
- f. Mas incentivos a las instituciones
- g. Creación de talleres de orientación laboral y búsqueda activa de empleo específico para personas con discapacidad.

10. Porque las personas discapacitadas no consiguen trabajo

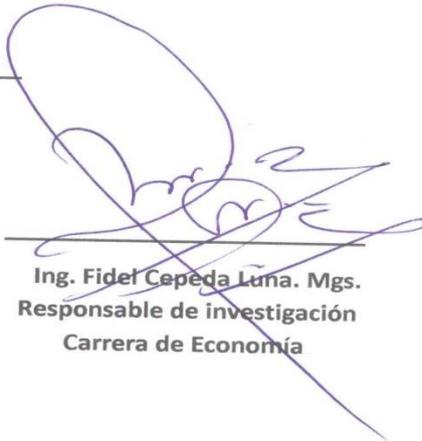
- a. Porque las empresas no les dan la oportunidad
- b. Porque la sociedad pone barreras
- c. Porque ellos no quieren trabajar

Gracias por su colaboración. ☺

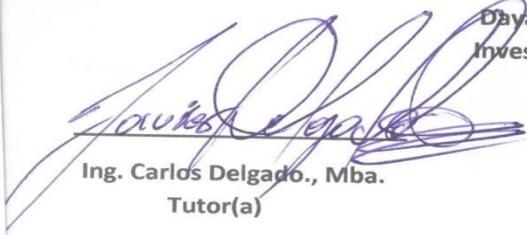
Macas, ____ de ____ de ____



Dayana Durán
Investigador(a)



Ing. Fidel Cepeda Luna. Mgs.
Responsable de investigación
Carrera de Economía



Ing. Carlos Delgado., Mba.
Tutor(a)

Fecha: _____

Aprobado en seccion del H. consejo directivo de fecha: _____

Asesor Juridico

Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Informacion y Derecho.



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA**
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO



**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO,
INFORMACION Y DERECHO**

Oficio Nro.: UCACUE-UACSPID-2017-0351--OF
Cuenca, 12 de Octubre de 2017

Asunto: Resolución - Consejo Directivo.

**Señores (as) Directores (as) de Carrera
Señores (as) Subdirectores (as) de Carrera
UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS SOCIALES PERIODISMO INFORMACION Y
DERECHO**

Su despacho.

Luego de expresarle un cordial saludo, para los fines pertinentes tengo a bien informar que en sesiones ordinarias del H. Consejo Directivo realizado en fechas de jueves 03 de Agosto y viernes 29 de Septiembre de 2017 Se RESOLVIO. - APROBAR los esquemas del trabajo de Titulación de la Unidad de Titulación. Con el siguiente detalle.-

CONSEJO DE 03 DE AGOSTO DE 2017

NOMBRE: ANDREA LUCIA VENEGAS MOLINA. TÍTULO: INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA CORPORACIÓN FINANCIERA NACIONAL B.P SUCURSAL CUENCA. DIRECTOR: ECO. CHRISTIAN BANEGAS CAMPOVERDE.

NOMBRE: DIEGO FERNANDO CHAVEZ SOLIS. TÍTULO: PLAN ESTRATÉGICO PARA CENTROS PEDAGÓGICOS. CASO DE ESTUDIO CENTRO DE INTEGRACIÓN Y APOYO PEDAGÓGICO INCULCAR PARA EL PERIODO 2017-2020. DIRECTOR: ECO. RAFAEL PATIÑO ASTUDILLO.

NOMBRE: JENNIFFER CAROLINA ABRIL RODAS. TÍTULO: LA VICTIMA Y LA REPARACIÓN INTEGRAL EN EL DELITO DE ASESINATO, ANALISIS DE LAS SENTENCIAS EMITIDAS EN CUENCA EN EL PRIMER TRIMESTRE DEL AÑO 2017. DIRECTOR: MGS. LUIS FLORES IDROVO.

NOMBRE: CHRISTIAN EDUARDO LÓPEZ INTRIAGO. TÍTULO: INCONSTITUCIONALIDAD DE LA RESOLUCIÓN 327-2014 DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA, RESPECTO AL ACUERDO CONCILIATORIO CONTRAVENCIONAL POR DAÑOS MATERIALES EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRÁNSITO. DIRECTOR: DR. FERNANDO MORENO MOREJON.



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA**
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO



UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO, INFORMACION Y DERECHO

NOMBRE: PATRICIO XAVIER SALGADO RENTERIA. TÍTULO: ANÁLISIS DEL ACCESO A LA PROTECCIÓN DE DERECHOS DE LOS REFUGIADOS COLOMBIANOS EN EL CANTÓN CUENCA. DIRECTOR: MGS. PAOLA VALLEJO CÁRDENAS.

NOMBRE: JESSICA ANDREA IKIAM TIWI. TÍTULO: ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO ABREVIADO Y EL TIEMPO OPORTUNO PARA SER PROPUESTO. DIRECTOR: MGS. LUIS FLORES IDROVO.

NOMBRE: MARIA CECILIA CEVALLOS VINTIMILLA. TÍTULO: ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA QUE HACE EL CÓDIGO DE TRABAJO A LA MUJER EN LA CIUDAD DE CUENCA. DIRECTOR: MGS. AGUSTIN BORJA POZO

NOMBRE: JHAIR ALEXANDER DELGADO NAZARENO. TÍTULO: ANÁLISIS DE LA NORMATIVA JURÍDICA PENAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE AUTOR. DIRECTOR: MGS. MARCELO AGUILERA CRESPO.

NOMBRE: ÁNGEL SALVADOR ANDRADE PAQUI. TÍTULO: ANÁLISIS SOBRE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS EN FUNDACIONES NO ADSCRITAS EN LA SECRETARIA TÉCNICA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL - SETECI. DIRECTOR: MGS. LEONARDO ARCINIEGAS CASTRO

CONSEJO DE 29 DE SEPTIEMBRE DE 2017

NOMBRE: AVILA RIVERA SANTIAGO ISRAEL, TEMA: LA INIMPUTABILIDAD DEL DELINCUENTE JUVENIL EN EL ECUADOR, DIRECTOR: ABG. ANA ZAMORA.

NOMBRE: LIGIA MARIBEL GARNICA RODAS, TEMA: LAS CONSECUENCIAS JURIDICAS DEL ABANDONO EN EL PROCEDIMIENTO EJECUTIVO PREVISTO EN EL ART. 87 NUMERAL I DEL COGEP, DIRECTOR: MGS. IVAN CULCAY VILLAVICENCIO.

NOMBRE: MARICELA SORAIDA GUARACA LEON, TEMA: APLICACIÓN DE LA PRISION PREVENTIVA EN LOS DELITOS DE VIOLACION SEXUAL EN EL CANTON LA TRONCAL, AÑO 2016, DIRECTOR: MGS. LUIS QUINDE QUIZHPI.

NOMBRE: ANA MARIA AGUIRRE ESTEVEZ, TEMA: APLICACIÓN DE LA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDAD, SUS CRITERIOS DE INCLUSION E INCIDENCIA EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AREA DE SERVICIO AL CLIENTE CONTACT CENTER DE LA CORPORACION NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES (CNT EP)



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA**
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO



UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO, INFORMACION Y DERECHO

DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO – PROVINCIA PICHINCHA 2016-2017,
DIRECTOR: MGS. CARLOS YUQUILIMA NIOLA.

NOMBRE MARIA ESTHER INGA VIÑAN, TEMA: ANALISIS JURIDICO DEL TRAFICO DE
INFLUENCIAS COMO NUEVA FORMA DE CASTIGAR LA CORRUPCION, DIRECTOR: MGS.
LUIS FLORES IDROVO.

NOMBRE: MARCO ESTEBAN ANDRADE PESANTEZ, TEMA: PROPUESTA DE REFORMA A LA
ORDENANZA DE LEGALIZACION DE TIERRAS DEL CONSEJO CANTONAL DE LA CIUDAD DE
AZIGUES, DIRECTOR: MGS. AGUSTIN BORJA POZO.

NOMBRE: ALEX HENRY ZHAGUI, TEMA: EL BONO DE DESARROLLO HUMANO Y SU
INCIDENCIA EN EL DESARROLLO SOCIOECONOMICO DE LAS MADRES QUE ACCEDIERON AL
CREDITO DE DESARROLLO HUMANO EN LA CABECERA PARROQUIAL DE TAISHA EN EL
PERIODO DE ENERO A DICIEMBRE DE 2016, DIRECTOR: MGS. ROSANA DEL CISNE PUGLLA.

NOMBRE: SANDRA XIMENA ORTIZ CAMPOVERDE, TEMA: ANALISIS DE LOS
MICROCREDITOS QUE OTORGA BANECUADOR B. P EN EL CANTON SANTIAGO Y SU
INFLUENCIA EN EL SECTOR BANABERO, DIRECTOR: MGS. JIMY RODRIGO GUALAN OVIEDO.

NOMBRE: BORIS IVAN OTACOMA TOAPANTA, TEMA: ESTUDIO DEL INDICE DE ECONOMIA
DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACION CON EL DESARROLLO SOCIOECONOMICO DEL
ECUADOR, DIRECTOR: MGS. MILAGROS RODRIGUEZ ANDINO.

NOMBRE: SILVANA VALERIA ABRIL GALAN, TEMA: PROPUESTA DE UN MODELO DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGA
PESADA. CASO DE ESTUDIO: EMPRESA CITEP, DIRECTOR: MGS. CHRISTIAN BANEGAS
CAMPOVERDE.

NOMBRE: RICARDO XAVIER MARTINEZ MOLINA, TEMA: PROPUESTA DE UNA ESTRATEGIA
QUE PERMITA DINAMIZAR LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A
LA MANUFACTURA DE CALZADO EN EL CANTON GUALACEO, DIRECTOR: MGS. CHRISTIAN
BANEGAS CAMPOVERDE

NOMBRE: JOHN MATEO ZAMBRANO INGA, TEMA: ANALISIS SECTORIAL MEDIANTE EL
MATRIZ INSUMO. PRODUCTO PARA EL CANTON GUALACEO DE LA PROVINCIA DEL AZUAY
DIRECTOR: MGS. YONIMILER CASTILLO ORTEGA.



**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO,
INFORMACION Y DERECHO**

NOMBRE: GABRIELA PLACENCIA, TEMA: ANALISIS SECTORIAL MEDIANTE LA MATRIZ INSUMO, PRODUCTO PARA EL CANTON CHORDELEG DE LA PROVINCIA DEL AZUAY, DIRECTOR: MGS. JIMY RODRIGO GUALAN OVIEDO.

NOMBRE: DAYANA RUBI DURAN PARRA, TEMA: ESTUDIO SOCIOECONOMICO DEL GRUPO DEL GRUPO SOCIAL DE DISCAPACITADOS DE LA PARROQUIA MACAS DEL CANTON MORONA, PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL, DIRECTOR: MGS. CARLOS DELGADO.

NOMBRE: VICENTE ADRIAN ENCALADA RODAS, TEMA: POTESTAD NOTARIAL PARA CELEBRAR Y REGISTRAR MATRIMONIOS: GARANTIA DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL, DIRECTOR: MGS. CARLOS FAJRDO ROMERO.

Sin otro particular más que informar, suscribo de usted.

Atentamente:
DIOS PATRIA CULTURA Y DESARROLLO

Ab. Javier Iniguez Vivar.
SECRETARIO - ABOGADO



ES FIEL COPIA DEL ORIGINAL

CERTIFICADO



SECRETARIA UCACUE MACAS



**INFORME DE TURNITIN SUSCRITO POR
DOCENTE RESPONSABLE DE
INVESTIGACIÓN**

Macas, 31 de enero, 2018

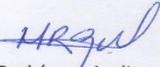
**INFORME DE REVISIÓN DEL TURNITING
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA TITULACIÓN**

TÍTULO DEL TRABAJO: Estudio socioeconómico del grupo social de discapacitados de la parroquia Macas del cantón Morona, para promover la inserción laboral.

Autora: Dayana Rubi Durán Parra

A través del presente documento se **CERTIFICA** que una vez revisado el trabajo al que se hace referencia, por el Sistema Antiplagio Turniting, se comprueba que el mismo ha sido escrito cumpliendo las Normas APA 6ta, reconociendo, citando, referenciando y respetando adecuadamente las fuentes originales consultadas por lo que el nivel de coincidencia con dichas fuentes es de un 4 % parámetro que se considera aceptable para los trabajos de titulación de tercer nivel.

Se adjunta la hoja con los resultados devueltos por el sistema para cualquier verificación.


Dra.C. Milagro Rodríguez Andino. Ph.D
Coordinadora del Centro de Investigaciones
Sede macas
Universidad Católica de Cuenca



ESTUDIO SOCIOECONÓMICO DEL GRUPO SOCIAL DE DISCAPACITADOS DE LA PARROQUIA MACAS DEL CANTÓN MORONA, PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL.

por **MILAGRO DE CARIDAD RODRIGUEZ ANDINO**

Fecha de entrega: 31-ene-2018 09:50p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 909357306

Nombre del archivo:

37046_MILAGRO_DE_CARIDAD_RODRIGUEZ_ANDINO_ESTUDIO_SOCIOECONÓMICO_DEL_GRUPO_SOCIAL_DE_DISCAPACITADOS_DE_LA__822593672.docx
(974.15K)

Total de palabras: 9178

Total de caracteres: 51641

ESTUDIO SOCIOECONÓMICO DEL GRUPO SOCIAL DE
DISCAPACITADOS DE LA PARROQUIA MACAS DEL CANTÓN MORONA,
PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL.

SOCIOECONOMIC STUDY OF THE SOCIAL GROUP OF DISABLED
PEOPLE OF THE PARISH MACAS DEL CANTÓN MORONA, TO PROMOTE
THE LABOR INSERTION.

DAYANA RUBI DURÁN PARRA

Universidad Católica de Cuenca Sede Macas
Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Información Y Derecho
Macas, Ecuador

E-mail: DayaD777@hotmail.com

RESUMEN

La inserción laboral y formar parte socialmente como económicamente de la población, es considerado un punto clave para la integración de las personas que tienen una discapacidad. El planteamiento del artículo fue detallar y examinar respectivamente los problemas y las principales estrategias para la inserción laboral de este grupo social de esta forma cumpliendo con sus derechos amparados en la legislación del Estado ecuatoriano. La investigación indica con respecto a las instituciones que estas deben incluir laboralmente a personas con discapacidad, de igual forma una estrategia establecida por otros países para la inserción laboral de este grupo social que pudieran ser acogidas por nuestro país y de esta forma contribuir con personas de este grupo social con el apoyo laboral para a la mejora de su calidad de vida y de su hogar, poniendo a prueba el desarrollo individual y colaborativo dentro de una empresa.

PALABRAS CLAVES: Inserción laboral, discapacidad, grupo social, empleo con apoyo.

ESTUDIO SOCIOECONÓMICO DEL GRUPO SOCIAL DE
DISCAPACITADOS DE LA PARROQUIA MACAS DEL CANTÓN
MORONA, PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL.

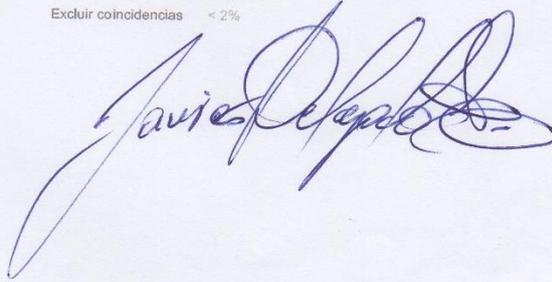
INFORME DE ORIGINALIDAD

4%	4%	0%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	docplayer.es Fuente de Internet	2%
2	www.administraciondenomina.mx Fuente de Internet	2%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 2%
Excluir bibliografía Activo



**CERTIFICADO DE COAUTORIA SUSCRITO POR
TUTOR RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN**

**CERTIFICADO DE IDONEIDAD SUSCRITO POR
TUTOR RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN**

**ACTA DE CALIFICACIÓN SUSCRITO POR
TUTOR RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN**



CERTIFICACIÓN DE COAUTORÍA

Macas, 05 de febrero de 2018

La responsabilidad del contenido del Trabajo de Titulación: **“ESTUDIO SOCIOECONÓMICO DEL GRUPO SOCIAL DE DISCAPACITADOS DE LA PARROQUIA MACAS DEL CANTÓN MORONA, PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL”**, nos corresponde exclusivamente a la Srta., estudiante **DURÁN PARRA DAYANA RUBI**, investigador, y al **Ing. CARLOS J. DELGADO GOMEZCOELLO, MBA.**, Director del trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual del mismo, a la Universidad Católica de Cuenca.

DURÁN PARRA DAYANA RUBI

ESTUDIANTE
C.C. 1726776162

ING. CARLOS J. DELGADO GOMEZCOELLO., MBA

DIRECTOR
C.C. 0103504650



CERTIFICACIÓN DE IDONEIDAD

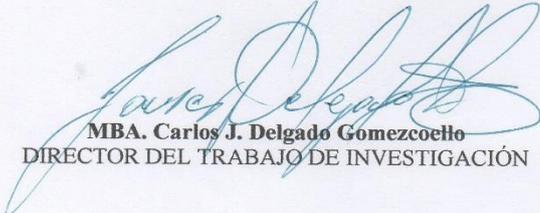
Macas, 05 de febrero de 2018

En mi calidad de Director del Trabajo de Titulación: **“ESTUDIO SOCIOECONÓMICO DEL GRUPO SOCIAL DE DISCAPACITADOS DE LA PARROQUIA MACAS DEL CANTÓN MORONA, PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL”**, elaborado por la Srta. **DURÁN PARRA DAYANA RUBI**, estudiante de la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Información y Derecho en la Carrera de Economía de la Sede Macas;

Certifico:

Que fue dirigido, observando los aspectos técnicos y reglamentarios de la norma vigente; además de haber cumplido con las correcciones de acuerdo a las observaciones realizadas.

Por lo tanto, declaro su idoneidad, autorizando su presentación y entrega del empastado final ante los organismos pertinentes.


MBA. Carlos J. Delgado Gomezcoello
DIRECTOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



Macas, 05 de febrero de 2018

**Señor Magister
Fidel Cepeda Luna
Sub Directora de la Carrera de Economía
Universidad Católica de Cuenca, Sede Macas
Su Despacho. -**

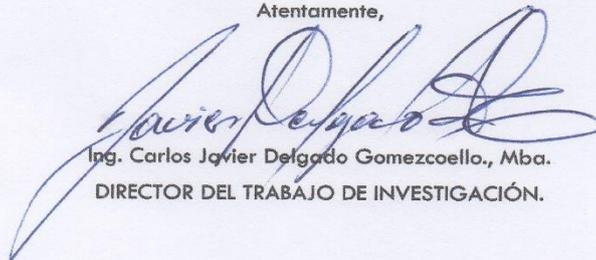
De mis consideraciones:

Reciba un cordial y atento saludo y mis sinceros deseos de éxitos en las funciones a usted encomendadas en esta nuestra casa de estudios superiores.

Por medio del presente informo que después de verificados los cambios de fondo y forma del Trabajo de Titulación denominado: **ESTUDIO SOCIOECONÓMICO DEL GRUPO SOCIAL DE DISCAPACITADOS DE LA PARROQUIA MACAS DEL CANTÓN MORONA, PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL**, elaborado por la estudiante **DURAN PARRA DAYANA RUBI** de la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Información y Derecho en la Carrera de Economía de la Sede Macas, se otorga la calificación de **50/50**.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,



Ing. Carlos Javier Delgado Gomezcoello., Mba.
DIRECTOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.