



UNIVERSIDAD
SAN GREGORIO
DE PORTOVIEJO

Carrera de Ciencias de la Educación

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

LICENCIADAS

En Ciencias de la Educación

Especialidad: Administración Secretarial

Tema:

Inclusión del personal con necesidades especiales físicas y su incidencia en el desempeño de sus funciones en las instituciones públicas del cantón Portoviejo.

Autoras:

Maribel Alexandra Loor Sánchez

Blanca Margarita Mera Loor

DIRECTORA DE TESIS

lic. Laura Alarcón Barcia

Portoviejo - Manabí - Ecuador

2011



UNIVERSIDAD
SAN GREGORIO

CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

LICENCIADAS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN SECRETARIAL

TEMA:

*INCLUSIÓN DEL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS Y
SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN LAS
INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN PORTOVIEJO.*

AUTORAS:

MARIBEL ALEXANDRA LOOR SANCHEZ

BLANCA MARGARITA MERA LOOR

DIRECTORA DE TESIS

LIC. LAURA ALARCÓN BARCIA

PORTOVIEJO

MANABÍ

ECUADOR

2011

LCDA. LAURA ALARCÓN BARCIA

CERTIFICA

Que las Egresadas Maribel Alexandra Loor Sánchez y Blanca Margarita Mera Loor han realizado el trabajo titulado **"INCLUSIÓN DEL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN PORTOVIEJO"** bajo mi dirección, habiendo cumplido con todos los requisitos que demanda la Ley de Educación Superior, el Estatuto de la Universidad San Gregorio de Portoviejo y el Reglamento de la Carrera de Educación para un trabajo de investigación de esta naturaleza; demostrando en cada momento gran responsabilidad y creatividad, contribuyendo de esta manera al desarrollo del campo educativo de la provincia y del país.

x



DIRECTORA DE TESIS


**UNIVERSIDAD PARTICULAR SAN GREGORIO
DE PORTOVIEJO**

**CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN SECRETARIAL**

TESIS DE GRADO

"INCLUSIÓN DEL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN PORTOVIEJO". De las egresadas: Maribel Alexandra Loor Sánchez y Blanca Margarita Mera Loor.

Sometida a consideración del Tribunal designado por la carrera de Educación de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, como requisito previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación especialidad Administración Secretarial.



LIC. SARA ULLOA ALVEAR
COORDINADORA DE LAS
CARRERAS DE EDUCACIÓN

x 

LIC. LAURA ALARCÓN BARCIA
DIRECTORA DE TESIS



DOCENTE
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



DOCENTE
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Los criterios emitidos en el desarrollo y declaración de tesis le corresponden a las autoras de la misma

MARIBEL LOOR SANCHEZ

BLANCA MERA LOOR

AGRADECIMIENTO

Nuestra inmensa gratitud a Dios, a nuestras familias por su apoyo sincero e incondicional.

Gracias a la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por la oportunidad de formarnos como profesionales.

A la Lcda. Laurita Alarcón, Directora de Tesis ya que gracias a sus conocimientos, motivación y sinceros consejos nos supo guiar y orientar para la culminación de nuestro trabajo.

A los directivos, personal con necesidades especiales físicas y usuarios de las Instituciones Públicas del Cantón Portoviejo que nos permitieron obtener datos valiosos para la culminación de nuestra tesis.

Por último queremos agradecer a todas aquellas personas de de una u otra manera estuvieron con nosotros, ayudándonos en el desarrollo y culminación de la tesis.

De todo corazón GRACIAS

Las Autoras

DEDICATORIA

"Para lograr una meta es necesario pensar y hacer las cosas bien, esto se consigue con voluntad y persistencia hasta alcanzar el triunfo"

Con todo mi amor le dedico este trabajo a Dios, a mis padres que desde el cielo me bendicen y a mi familia, motores impulsadores de mi vida.

Maribel

DEDICATORIA

“Una buena educación, llega a tiempo así como luz del amanecer”.

Con toda gratitud dedico, este trabajo de investigación a Dios, guía infalible de mi vida, motor que impulsa cada una de mis actuaciones.

A mi querida hija Maria Nicole, por quien quisiera recorrer el mundo en un minuto y compartirle todas mis experiencias.

A mi familia, que me estimula cada día para alcanzar grandes cosas.

A todos ellos les dedico este éxito.

Blanca.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDOS	Pg.
Introducción	1
CAPITULO I	
TEMA:	3
Planteamiento del problema	3
Formulación del problema	5
Delimitación del problema	5
Objetivos	6
Justificación	7
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	9
Fundamentación filosófica	9
Categorías fundamentales	10
Personas con necesidades especiales físicas	10
La necesidad especial física motriz	12
Clasificación de las necesidades especiales físicas motrices	15
Desarrollo de las actividades	18
Situación de los trabajadores con necesidades especiales físicas	19
Problemática laboral de las personas con necesidades especiales físicas	22
Políticas de inclusión	25

La integración de las personas con necesidades especiales	28
La inclusión laboral como derecho	32
Los derechos para personas con necesidades especiales	34
La responsabilidad social de las instituciones	36
Actitud de las instituciones públicas frente al personal con necesidades especiales	37
La discriminación	37
Fundamentación legal	38
Hipótesis	39
CAPITULO III	
METODOLOGÍA	40
Operacionalización de las variables	43
CAPÍTULO IV	
Análisis e interpretación de los resultados	47
Análisis e interpretación de las entrevistas	74
Comprobación de objetivos y verificación de hipótesis	86
CAPÍTULO V	
Conclusiones y recomendaciones	90
CAPÍTULO VI	
Propuesta	92
BIBLIOGRAFÍA	110
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

No se puede hablar de estados ni sociedades democráticas si es que no se ha logrado la integración de las personas con necesidades especiales, las cuales, en el Ecuador constituyen el 10% de la población total.

Su incorporación al mundo laboral constituye uno de los grandes desafíos de todos los sectores sociales, esto demanda un permanente estudio de sus derechos, pero también de la voluntad política del Estado.

La presente investigación trata sobre la inclusión del personal con necesidades especiales físicas y su incidencia en el desempeño de sus funciones en las instituciones públicas del cantón Portoviejo. Para ello se ha dividido en seis grandes capítulos, los cuales están divididos de la siguiente manera:

El primer capítulo es el planteamiento del problema, el cual se caracteriza porque contiene un estudio socio histórico, macro, meso y micro contextual de la investigación, con un análisis crítico propositivo y otros elementos como formulación del problema, delimitación, objetivos y justificación.

El segundo capítulo, comprende el marco teórico el cual se caracteriza, porque contiene la fundamentaciones teóricas, científicas de las dos grandes variables utilizadas en esta investigación, partiendo de la definición de necesidad especial, sus características, los tipos y la forma de cómo se pueden insertar en las instituciones pública de Portoviejo; también se revisa las actividades que pueden desarrollar en el campo laboral. De la misma forma se argumenta el papel de las instituciones públicas y su responsabilidad social frente a esta problemática.

El tercer capítulo es el marco metodológico, que describe la modalidad, los niveles de investigación, así como también los métodos, las técnicas y los instrumentos utilizados, la población y muestra, la conceptualización y operacionalización de las variables, además la forma de recolectar y procesar la información.

El cuarto capítulo contiene todo lo relacionado con los resultados, su análisis e interpretación representados en cuadros y gráficos de los actores sociales o involucrados como fueron los directivos, personal con necesidades especiales física y usuarios de las instituciones públicas de Portoviejo. En él también se detalla, la comprobación y verificación de hipótesis y objetivos.

El quinto capítulo comprende las conclusiones y recomendaciones que son producto de los resultados.

El sexto capítulo consta la propuesta que tiene que ver con la difusión de los derechos de las personas con necesidades especiales con el objetivo de sensibilizar a los directivos y compañeros de labores sobre los espacios y el trato que deben tener.

CAPITULO I

1. TEMA. INCLUSIÓN DEL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN PORTOVIEJO.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La problemática de las personas con necesidades especiales físicas es concebida histórica y socialmente como un elemento restrictivo para el desempeño de actividades cognitivas, motoras, culturales y/o laborales. Distintos factores se conjugan fortaleciendo esta exclusión; entre otros:

- El ser portador está asociado a imágenes estereotipadas, conductas y procedimientos inadecuados.
- Los empleadores creen que las personas con necesidades especiales físicas no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario.
- Otras razones son que, a menudo, las personas con necesidades especiales no han tenido el adecuado acceso a la educación y a la formación profesional; que los servicios de ayuda que requieren no están disponibles; que la legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo y que los edificios y los medios de transporte no son accesibles para ellas.

Éstos y otros obstáculos están impidiendo que las personas con necesidades especiales físicas, realicen un trabajo que les permita ganarse dignamente la vida, atender las necesidades de sus familias y contribuir a la economía nacional. Eso supone un gran despilfarro y una enorme pérdida, no sólo para las personas con necesidades especiales físicas sus familiares, sino, también, para los empresarios y para el conjunto de la sociedad.

Erróneamente, se presenta una fuerte tendencia para centralizar la limitación física y no las informaciones provenientes del resto de los sentidos, cuyos valores y desarrollos son minimizados. En efecto, la necesidad especial física no es la única capacidad de la cual depende el desempeño de una persona como trabajadora y ciudadana. La presencia de estos remanentes tiene influencias muy significativas, cuantitativas y cualitativas en el desenvolvimiento del individuo. Por otra parte, la evolución técnica y tecnológica genera profundos beneficios para la inserción laboral que, muchas veces, son ignorados por estos paradigmas más conservadores y estigmatizantes. En la actualidad, se puede afirmar que poseer una necesidad especial física no inhabilita a desarrollar cualquier tarea.

Según el último censo alrededor 10% de la población ecuatoriana tiene algún grado de necesidad especial física, la cual no es tratada adecuadamente, debido principalmente a la falta de políticas estatales e institucionales; como consecuencia de esta limitante, las personas adultas son marginadas de la vida productiva, y quienes alcanzan a ocupar un puesto de trabajo lo hacen en ambientes nada estimulantes.

En el Ecuador ser persona con necesidad especial física y ser pobre es una situación grave y complicada, cuya vida está sometida a depender de la familia o de la caridad; existe todavía el criterio de que es un castigo sobrenatural de un ser Superior; la familia tampoco ha cambiado sus creencias en el sentido de que tienen derechos y como tales deberían exigir su cumplimiento al Estado.

La propia educación que debería ser equitativa, justa y solidaria, se educa para la uniformidad, dentro de un molde sociocultural que no admite heterogeneidad. Estos patrones impuestos por el sistema (el cual también es discriminatorio) se repiten en cada generación.

Por ello, en las instituciones estatales donde laboran personas con necesidades físicas especiales, no se realizan como personas, puesto que comúnmente se les fija labores donde no pueden desarrollar otras capacidades intelectivas,

cognitivas, intelectuales, artísticas, sino que llevan un trabajo rutinario, esquemático que a la final constituye un peso que disminuye su autoestima antes que ayuda a elevarla, en la mayoría de los casos las empresas las incorpora, solo para cumplir con la ley, que exige emplear el 4 % del total del número de trabajadores, no tienen una visión humanista peor aún solidaria de disminuir los niveles de pobreza de las personas que tienen capacidades diferentes.

En la provincia, el concepto y práctica que tienen los directivos y empresarios de las instituciones siguen siendo discriminatorias en el sentido de que para algunas actividades de atención al público, los y las empleados/as deben tener ciertas características físicas, atractivos-as cuerpos estilizados y de tez blanca.

En Manabi no existian estudios sobre esta realidad, el Consejo Provincial de personas Discapacitadas, solo tienen estadísticas aproximadas del problema, pero carecen de estudios con una visión educativa y social.

1.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMA:

¿Cómo incide la inclusión del personal con necesidades especiales físicas en el desempeño de sus funciones en las instituciones públicas del cantón Portoviejo?.

1.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA:

1.3.1 Objeto de estudio

- **Campo:** Educativo
- **Área:** Educación Especial
- **Aspectos:** Necesidades especiales físicas- Desarrollo de funciones en las Instituciones Públicas
- **Términos de Relación:** Incidencia

1.3.1 Delimitación espacial:

La investigación se realizó en las instituciones Públicas del Cantón Portoviejo, utilizando como unidad de análisis a las personas con necesidades especiales físicas, personal en funciones, directivos y usuarios.

1.3.2 Delimitación temporal:

La investigación se desarrolló desde el mes de septiembre del 2010 a marzo del 2011.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETVO GENERAL

Investigar la inclusión del personal con necesidades especiales físicas en el desempeño de sus funciones en las instituciones públicas del cantón Portoviejo.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diagnosticar las condiciones laborales de las personas con necesidades físicas incluidas en las distintas instituciones públicas.
2. Establecer si las instituciones públicas tienen proceso de capacitación para el desarrollo de competencias en las personas con necesidades físicas.
3. Puntualizar el número del personal con necesidades especiales físicas que laboran en las Instituciones Públicas de Cantón Portoviejo.
4. Proponer alternativas para mejorar el desenvolvimiento competitivo de las personas con necesidades físicas que laboran en las instituciones públicas.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Manabí es una de las provincias con un alto porcentaje de personas con necesidades especiales, según el CONADIS, la situación de ellas es bastante calamitosa.

Si bien es cierto, el gobierno actual, principalmente la Vicepresidencia ha impulsado una política de inserción laboral, sin embargo, de acuerdo al propio CONADIS, solo llega al 40% de personas con discapacidad del ciento por ciento que están en capacidad de trabajar.

Tampoco existían estudios sobre la realidad en que se desenvuelven las personas con necesidades especiales, principalmente físicas, en sus lugares de trabajo, en las cuales, de acuerdo a una simple observación, se desenvuelven en espacios, nada agradables ni estimulantes.

Hace falta un estudio profundo, preciso y científicamente elaborado a fin de delinear metodologías, técnicas y estrategias de cómo desarrollar las competencias de las personas especiales. De ahí la importancia del presente estudio porque posibilitó socializar la realidad de los procesos de inclusión y sobre todo el espacio, ambiente y trato laboral que se les brinda.

La presente investigación fue inédita puesto que no se conoce que haya un estudio de este tipo en Manabí, por lo que sus argumentos y conclusiones son de mucha validez para las diferentes instituciones públicas, y las personas con necesidades físicas ya que cuentan con un estudio serio, preciso y científico sobre las necesidades físicas especiales y su inserción en el ambiente laboral.

El presente estudio beneficia directamente a las personas con Necesidades Especiales Físicas, familiares y a las Instituciones Públicas por que cuenta con un estudio de la realidad laboral y socio económica que no existía, y a partir del cual se podrá diseñar políticas de capacitación y desarrollo personal y colectivo.

La investigación fue posible de realizarlo porque contó con el respaldo de las personas con necesidades especiales y su gremio, los directivos de las

instituciones, así como se tuvo el tiempo, los recursos materiales necesarios y la bibliografía pertinente.

Solucionando este problema se está fortaleciendo el potencial humano ya que estos individuos al insertarse en la sociedad tendrán su autoestima positivo logrando una sociedad justa e integrada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES

2.1 FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS

Para la presente investigación el paradigma y modelo pedagógico que mejor se adecúa es la del gran científico ruso Levi Vigotsky, que partiendo de los conceptos de la filosofía marxista, establece el papel primordial del medio social en que interactúan las personas, para que se produzcan aprendizajes significativos.

La teoría de Vigotsky se basa principalmente en el aprendizaje sociocultural de cada individuo y por lo tanto en el medio en el cual se desarrolla. "Considera el aprendizaje como uno de los mecanismos fundamentales del desarrollo. En su opinión, la mejor enseñanza es la que se adelanta al desarrollo. En el modelo de aprendizaje que aporta, el contexto ocupa un lugar central. La interacción social se convierte en el motor del desarrollo"¹.

En el caso de las personas con necesidades físicas especiales, para su desarrollo óptimo en cualquiera de las funciones que desarrolle en su medio laboral, ahí la necesidad de que estos ambientes o medios sociales sean adecuados para su autoestima desenvolvimiento y eficacia laboral.

¹ MONTOYA, Juan. 2005 La teorías del aprendizaje. Edit. Hispanoamérica. Habana. Cuba. Pág. 23

2.2 CATEGORIAS FUNDAMENTALES

2.2.1 PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS

Las personas con necesidades especiales físicas, como ciudadanas y ciudadanos, tienen derecho a la inserción laboral y a poder disfrutar de un empleo en el mercado de trabajo ordinario. Así mismo, este colectivo afronta dificultades específicas para hacer efectivo el acceso a este derecho.

Para poder avanzar en la inserción laboral de las personas con necesidades especiales físicas es necesario promover relaciones de complicidad, complementariedad y colaboración entre los agentes implicados. Los/as representantes políticos deben elaborar los marcos normativos y habilitar los presupuestos de manera que tiendan a garantizar el cumplimiento de los derechos. "Las administraciones tienen que articular las acciones que garanticen la integración, la promoción y el seguimiento en la aplicación de las normativas. El mundo de las empresas, más allá de los objetivos económicos y de producción, debe tener en cuenta los compromisos de inclusión de los colectivos vulnerables. Los trabajadores y las trabajadoras con necesidades especiales físicas han de participar activamente en todo el proceso, en sus responsabilidades y en sus obligaciones laborales"².

El acceso a un puesto de trabajo es fundamental para la autonomía de las personas y su independencia económica. Muchas veces en el caso de las personas con necesidades especiales, la inserción laboral es una vía que conduce a su integración en la sociedad. En este sentido, favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo resulta esencial para llegar a más altos niveles de calidad de vida para todos y todas en una sociedad más cohesionada.

² Jiménez A (1999). La imagen social de la discapacidad. Ponencia en Jornadas sobre Discapacidad y Medios de Comunicación. Cuenca. Disponible en Internet.

Pero, en la actualidad se ha constatado que aún no se ha llegado a una verdadera integración en el mercado laboral de las personas con necesidades especiales físicas, a pesar de que existen diferentes marcos legislativos en el ámbito europeo y nacional para favorecerla. Según los datos disponibles acerca de la incorporación de estas personas en el mundo laboral, España ocupa el penúltimo lugar en la Unión Europea.

A pesar de ello, también se constata que cada vez son más las empresas que apuestan por un modelo empresarial comprometido con el entorno y con las personas que apuestan por la responsabilidad social corporativa.

Y aún tendrían que ser muchas más, si se quiere una sociedad plural, igualitaria e inclusiva para todos y todas.

La plena integración laboral y social no se consigue tan sólo con leyes que, evidentemente son necesarias, sino que también es necesario el compromiso y la implicación de todos los agentes, muy especialmente de las empresas.

Para el presente estudio hay necesidad de establecer algunos conceptos:

Necesidad Especial Física

Según la OMS, "Dentro de la experiencia de la salud, una **necesidad especial** es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano"³.

"La **necesidad 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"

³OMS. Informe sobre la Salud, Mundial.

2.2.2 LA NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA MOTRIZ⁴

Se entiende a las personas con necesidad especial física Motriz, aquellas que presentan alguna alteración motriz, transitoria o permanente, debido a un mal funcionamiento del sistema osteoarticular, muscular y/o nervioso y que, en grado variable, supone ciertas limitaciones a la hora de enfrentarse a algunas de las actividades propias de su edad.

En este indicador se encuentra la parálisis cerebral, las hemiplejías y hemiparecias, la espina bífida, las lesiones medulares traumáticas, las paraplejías, la distrofia muscular progresiva, las neuromiopatías, los procesos ostioarticulares

Las personas con necesidad especial física motriz presentan dificultades para adquirir o mantener las diferentes habilidades motoras. Así, las limitaciones más significativas que se pueden encontrar en el trabajo son las referidas al desplazamiento, la postura y movilidad.

Es frecuente que estas personas presenten problemas en sus desplazamientos por ausencia o inestabilidad en la marcha, debido a alteraciones en el equilibrio estático y dinámico, en la coordinación muscular y/o por debilidad o parálisis muscular. Como consecuencia, suelen ser usuarios de diferentes ayudas técnicas (sillas de ruedas, muletas, andadores...).

Todo ello dificulta al individuo el traslado de un lugar a otro así como el acceso a la institución y la utilización de las diferentes dependencias del mismo. Y, en consecuencia, debe plantearse la posibilidad de transporte adaptado y la eliminación de barreras arquitectónicas.

⁴ DONOSO Mauricio, Discapacidad Física, Instrumentación Psicopedagógica de la Educación Especial en el Ecuador MEC – OEA 2003
Equipo Específico del CREENA, Necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad física. MEC - OEI - UNED. 2004

En cuanto a la postura y movilidad, presentan dificultades para mantener una postura adecuada (alineación corporal incorrecta y escaso o nulo control raquídeo) y para adaptar las distintas partes del cuerpo a los cambios posturales. Existen además, dificultades para disociar movimientos de unas zonas corporales respecto de otras y/o para coordinar adecuadamente los grupos musculares necesarios para realizar diferentes actividades laborales.

Manipulación.

La ausencia de control postural, la incoordinación de movimientos y las dificultades para la independencia segmentaria repercuten en la utilización de los miembros superiores. Se encuentran personas que no utilizan nada sus manos, los que dirigen la mano a los objetos pero no pueden agarrarlos, los que pueden hacerlo pero no pueden soltarlos y aquellos que pueden asir los materiales pero de forma atípica.

Comunicación.

En algunos casos, la capacidad motriz especial puede ir acompañada de dificultades en la expresión oral y/o escrita, e incluso de incapacidad para exponer sus deseos a través de expresiones faciales o gestos. Estas dificultades pueden presentar diferentes niveles: emisión de sonidos guturales, emisión de sonidos diferenciados, producción de algunas palabras, enunciados y frases, habla no inteligible en determinados contextos o condiciones, etc.

Sensorioperceptivas .

Pueden presentar también pérdidas o disminución de la audición, de la agudeza visual así como nistagmus y restricción del campo visual. Si bien estas dificultades se presentan en la edad infantil, las alteraciones y/o pérdidas

totales o parciales de las sensaciones al tacto, dolor, presión, frío o calor..., acompañan a los lesionados medulares.

A su vez, todas éstas condicionan la percepción, incidiendo en gran manera en la actividad laboral. Entre las alteraciones más frecuentes de tipo visual destacan la incoordinación viso motriz, las dificultades de percepción figura-fondo, constancia visual y percepción de las posiciones en el espacio y su relación con él. La percepción auditiva se ve afectada en los aspectos de discriminación, memoria e integración. Asimismo, las alteraciones en la percepción cenestésica condicionan la adquisición e integración del esquema corporal y la estructuración espacial y temporal.

Afectivo-social.

"La incapacidad de influir eficazmente sobre los objetos, hechos y personas, conlleva la ausencia de control de cualquier experiencia personal, generando sentimientos de incompetencia y debilitando la motivación de logro"⁵. Si a ello se añade que el entorno que le rodea tiende a la sobreprotección, se refuerzan las conductas de aislamiento, pasividad y dependencia. Si la persona además, presenta inexpresividad facial y un lenguaje poco inteligible puede acabar sin comunicarse y sin desarrollar habilidades sociales básicas.

Además, la autoimagen puede generar una angustia permanente, inclusive en situaciones de progreso de enfermedad o aparición brusca de ésta, que se traduce en conductas de repliegue personal, negativismo y refugio en la fantasía para escaparse de la realidad. También se observan dificultades para controlar las emociones, pasando de conductas de tipo depresivo al optimismo, no exentas en ocasiones de agresividad e indisciplina, especialmente si hay dependencia física máxima.

⁵ JARAMILLO, Joel. 2006. Las necesidades educativas especiales. Edit. SOPENA. España. Pág. 34

En consecuencia, se constata la necesidad que tiene esta persona de un refuerzo de la motivación para el trabajo y un diseño de actividades y estrategias que posibiliten sentimientos de autoeficacia y normalización de las interacciones sociales, permitiendo un desarrollo adecuado de sus relaciones interpersonales.

Autonomía personal.

Las alteraciones de movilidad, de control postural, sensorio perceptivas y de manipulación condicionan el desenvolvimiento en las actividades de la vida diaria (AVD): vestido/desvestido, aseo personal, alimentación, juegos, etc., dificultando la adquisición de la autonomía personal de los individuos con necesidad especial física motriz.

Existen personas que precisan de una participación total del adulto, otros que colaboran en la medida de sus posibilidades y algunos que sólo requieren ayuda verbal y/o una cierta vigilancia para el mantenimiento de posturas correctas y para la utilización adecuada de las manos, utensilios, juguetes.

2.2.3 - CLASIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES FÍSICAS MOTRICES:

Existen diversas causas por las cuales se presenta una necesidad especial física; factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre muchas.

LESIÓN MEDULAR Es un daño que se presenta en la medula espinal puede ser por una enfermedad o por un accidente y origina pérdida en algunas de las funciones movimientos y/o sensibilidad, estas pérdidas se presentan a cada instante.

ESCLEROSIS MULTIPLE Es una enfermedad fundamentalmente inmunológica, en la cual se produce una suerte de alergia de una parte del sistema nervioso central, afectando los nervios, lo cual dificulta de manera grave el movimiento el cuerpo.

PARALISIS CEREBRAL Es un conjunto de desórdenes cerebrales que afecta el movimiento y la coordinación muscular. Es causada por daño a una o más áreas específicas del cerebro, generalmente durante el desarrollo fetal. En la persona adulta esta enfermedad no puede coordinar adecuadamente los movimientos sea de los miembros superiores o inferiores.

MAL DE PARKINSON Entre las enfermedades neurológicas – motrices, el Mal de Parkinson (MP) ocupa el cuarto lugar en incidencia. Es una de las afecciones más antiguas que conoce la humanidad y recibe su denominación del médico que los descubrió. La persona que sufre este mal no puede controlar los movimientos del cuerpo por lo que se hace dificultoso realizar normalmente una tarea.

ESPINA BIFIDA La **espin** **bífida** es una malformación congénita del tubo neural, que se caracteriza porque uno o varios arcos vertebrales posteriores no han fusionado correctamente durante la gestación y la médula espinal queda sin protección ósea.

DISTONIA MUSCULAR - "Se llama distonía a la **manifestación física** que consiste en contracciones involuntarias permanentes de los músculos de una o más partes del cuerpo, debido a una disfunción del sistema nervioso; frecuentemente se manifiesta por torsiones o deformaciones de esa parte del cuerpo y no hay alteración de otras funciones del cerebro, como la

personalidad, la memoria, las emociones, los sentidos, la conciencia y la capacidad intelectual⁶.

Necesidades especiales físicas.

Deficiencia	Necesidad	Apoyos
Déficit en los movimientos de sus miembros y /o en la coordinación de los mismos que dificultan sus movimientos en el espacio y en su desenvolvimiento motriz en los mismos y en manejo de los objetos.	Un sistema de comunicación alternativo. Un sistema de de ambulación alternativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Sillas de ruedas, muletas, andadores. • Adaptación de mobiliario y material didáctico. • Ayudas técnicas. • Profesionales especializados: fisioterapeutas, terapeutas de lenguaje.
Ausencia o inestabilidad en la marcha, debido a alteraciones en el equilibrio estático y dinámico, en la coordinación muscular y/ o por debilidad o parálisis muscular.	Mejorar las habilidades motoras referidas al desplazamiento, la postura y movilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de relaciones interpersonales. • Transporte adaptado. • Eliminación de barreras arquitectónicas, construcción y

⁶ VARIOS AUTORES: 1990. La funciones cerebrales superiores. Edit. Academia de la URSS. Pág. 121

		<p>adaptaciones físicas que mejoren el acceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tableros de comunicación. • Sistema de acceso al ordenador.
--	--	---

2.2.4 DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES FISICAS.

En algunas instituciones públicas de Portoviejo se ha podido observar que han incorporado a varias personas con necesidades especiales, principalmente aquellas que tienen limitaciones motoras; no se ha podido encontrar a personas con problemas visuales y ni de audio.

Las funciones de las personas con necesidades especiales físicas están de acuerdo al nivel de las dificultades que tienen, pero por lo general se desempeñan como:

- Atendiendo al cliente con una computadora
- Actividades de aseo
- Auxiliar de secretarias
- Control de ingreso y egreso de personas
- Manejo de copadoras
- Ascensoristas
- Conserjes
- Mantenimiento de los servicios higiénicos
- Choferes (si la discapacidad no es grave)

2.2.5 SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON NECESIDADES ESPECIALES: PERSONAS A PARTIR DE LAS CAPACIDADES.

En nuestro entorno, el trabajo se ha convertido en la vía para conseguir una plena participación en la sociedad y favorecer la igualdad de oportunidades. En las legislaciones vigentes, el trabajo representa un derecho humano universal que permite conseguir la integración social de las personas. A pesar de ello, las personas con necesidades especiales físicas encuentran dificultades para acceder a él.

“En el caso de estos trabajadores y trabajadoras, el trabajo adquiere una importancia primordial por el valor social que éste comporta, ya que a través de él, se favorece la consolidación del sentimiento de utilidad social, y sobre todo, su importancia radica en el hecho de que a través del trabajo se consigue la independencia económica necesaria”⁷.

Históricamente, “el colectivo de las personas con necesidades especiales físicas ha sido un colectivo alejado de la realidad laboral, ya que les implica prejuicios sociales que no favorecen su integración socio laboral”⁸.

Estas reticencias son a menudo fruto de una imagen distorsionada y bastante limitada de la problemática de este colectivo y de una falta de información, que comporta el desconocimiento de los diferentes tipos de necesidades y de los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por este grupo vulnerable.

El concepto no es sinónimo de incapacidad global y, por tanto, debe tratarse a partir de las capacidades de cada una de las personas. Es por ello que hay que conocer y valorar a la persona, según sus habilidades y capacidades y facilitarle

⁷ IESS. La Seguridad Social y condiciones de trabajo. Quito. Pág. 45

⁸ Alfaro Quesada, C. (1999): Serie hacia la equidad. San José, Costa Rica. Eds. Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación para la Paz y el progreso humano

la acogida en el entorno de trabajo, propiciando, de esta manera, su desarrollo profesional.

El hecho de aproximarse a la temática de la relación que tienen las personas con necesidades especiales con el mercado laboral significa enfrentarse a argumentos y contraargumentos como los siguientes⁹:

-Las personas con necesidades especiales físicas tienen una productividad baja y por ello aumentan los costos de personal a largo plazo.

-Cuando la persona se encuentra en el puesto de trabajo adecuado, el nivel de rendimiento y la calidad de la ejecución del trabajo es igual a la de cualquier otro trabajador/a.

-La persona con necesidad especial física llegan tarde al trabajo, la ausencia laboral es más frecuente, tienen poca disponibilidad horaria a causa de los tratamientos médicos que siguen.

-La experiencia de muchas empresas demuestra que tienen el mismo compromiso que cualquier otra persona de la plantilla.

De estas reflexiones surgen afirmaciones que deben ser el punto de partida a la hora de trabajar para facilitar la igualdad de oportunidades:

- La capacidad de trabajo es idónea cuando el puesto de trabajo es el adecuado.
- El capital humano de la empresa se enriquece con la contratación de trabajadores y trabajadoras con necesidad especial física, ya que la diversidad es un valor.
- El reconocimiento social y la rentabilidad social.
- La fidelidad de los trabajadores y trabajadoras y su implicación en la cultura de la empresa.

⁹ Ana María Ferrero Polo y col. (2007): Guía de orientación laboral y otros recursos para personas con discapacidad. Oficina Horizon, Proyecto Promoempleo. Valladolid

Las instituciones públicas de Portoviejo, no cumplen con lo señalado por la Ley de Discapacidades, estos es insertar en su personal el 4% de personas que tengan necesidades especiales físicas, de esta forma impiden el desarrollo adecuado de estos ciudadanos que tienen derechos como los demás.

En el caso de las instituciones que han incorporado a la institución, por lo general les envían a realizar trabajos que otras personas no las desean, por ejemplo, cuidado de los servicios higiénicos, cuidado de los vehículos de la institución, cuidado del aseo de la institución, pese a que muchos de ellos tienen título universitarios, esta situación lo denunció el presidente de las ADISPOR en Portoviejo.

Por lo general realizan actividades de auxiliares de las secretarías, de llenar formularios, dar tickets, llevar memorándum, es decir actividades que no demanda mucho esfuerzo; existe una subvaloración de estas personas, puesto que pueden y deben desarrollar otras actividades.

En estas instituciones tampoco se han visto espacios o adecuación especial para las actividades de este tipo de personal, como es rampas, manubrios, baños y otros elementos;

También existen experiencias positivas, por ejemplo en el Municipio de Portoviejo, la secretaria del Alcalde es una persona con necesidad física especial, que ha demostrado muchas capacidades y solvencia en el manejo administrativo de la entidad. En las otras instituciones no se ha podido observar, más bien sus directivos han manifestado de que si incorporan a una persona con necesidad especial física, deberá de sacar a un trabajador, para darle el puesto, es decir, tratando de enfrentar a los unos con los otros.

Hay que expresar que todavía las instituciones públicas tienen esquemas mentales feudales y retardatarios, puesto que no asumen una realidad de la

provincia y del país; esto es la existencia de una diversidad de personas, con distintas capacidades pero que tienen los mismos derechos, que hay necesidad de buscar la igualdad en medio de la diversidad.

2.3. PROBLEMÁTICA LABORAL DE LAS PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS

En el contexto socioeconómico actual, la búsqueda y obtención de un empleo estable convenientemente remunerado y su permanencia en él constituye para toda la población activa, pero muy especialmente para las personas con necesidades especiales físicas, una de las tareas más decisivas, a la vez que problemáticas. Hay que subrayar la importancia que el trabajo tiene para el desarrollo de la persona.

El acceso y mantenimiento en el mundo laboral proporciona a la persona con necesidad especial física, como al resto de la sociedad, independencia económica, favorece el sentimiento de utilidad social, la autoestima, por la vía del reconocimiento social. Si a esto se añade que el trabajo desde su dimensión ética ayuda a que la persona se desarrolle como ser humano, se convierte en un instrumento fundamental en la vida de toda persona y, por lo tanto en la vida del individuo, imprescindible para lograr la integración social. Todos saben la importancia que un trabajo adaptado a las capacidades de la persona tiene como vía de incorporación plena a la sociedad y de desarrollo personal, ya que éste aumenta la satisfacción personal del individuo, las relaciones sociales y conduce a lograr una imagen positiva de sí mismo.

Todos los individuos por el hecho de ser personas, tienen los mismos derechos, entre ellos el de un trabajo adecuado a nuestras habilidades y capacidades. Este hecho, también debe estar presente en las personas con necesidades especiales físicas, para que se logre una igualdad de oportunidades y una

plena integración en la sociedad, mejorando por tanto su calidad de vida y alcanzando así una vida más independiente.

Respecto al empleo de las personas con necesidades especiales físicas uno de los problemas más relevantes ha venido siendo el de su inactividad.

Factores vinculados a la inserción laboral de las personas con necesidades especiales físicas.

"Hay diversos factores que dificultan la inserción laboral de las personas con necesidades especiales físicas, entre ellos el nivel el desempleo general, los prejuicios sociales y empresariales, la baja cualificación profesional de las personas con tienen alguna necesidad especial, la falta de adaptación de los puestos de trabajo"¹⁰. Por lo tanto, son múltiples factores los que contribuyen a que la situación que viven las personas con necesidades especiales físicas frente al empleo se mantenga, pero de manera específica se puede señalar los siguientes factores:

- Nivel educativo y cualificación profesional deficiente o inadaptada a las demandas del sistema productivo.
- Falta de motivación e información de la propia persona con necesidades especiales físicas y de sus familias que incide en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.
- Actitud negativa de una parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de éstas personas, una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...).

¹⁰ ALCÍDEZ, Juan Manuel. La problemática laboral en Latinoamérica. Edit. Trillas. Chile. Pág. 67

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

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

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

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

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

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

- Barreras mentales o las secuelas que todo ello genera en la propia persona con necesidad especial física, que alimenta su autoexclusión del mercado de trabajo y le hace en exceso dependiente de las políticas de protección.

La mujer con discapacidad ante el empleo: doble reto.

Si se atiende al género de las personas con necesidad especial en edad de trabajar y se observa que las mujeres constituyen el grupo más vulnerable, encontrándose en peor situación ante el empleo que los hombres.

La inactividad es, como se ha señalado anteriormente, uno de los graves problemas que presenta la población con necesidad especial física en edad de trabajar, pero que adquiere mayor desigualdad en el caso de las mujeres.

Como ocurre en la población general, dentro de la población activa de personas con necesidades especiales físicas, hay mayor presencia de hombres que de mujeres. También hay mayor número de hombres trabajando que de mujeres.

Otro dato a tener en cuenta es la que todavía existe una doble discriminación que sufren las mujeres con necesidades especiales físicas, ya que a la necesidad especial se le añade la discriminación de género.

2.3.1 POLÍTICAS DE INCLUSIÓN

Mucho se ha avanzado en el camino de las políticas de inclusión, pasando por los modelos asistenciales, médicos y el más holístico de los derechos humanos, para llegar hoy a plantearnos la discusión de esquemas más inclusivos, que ven la necesidad especial física desde una perspectiva que interrelaciona una determinada deficiencia con un entorno social que puede resultar minusvalizante.

Es claro que el entorno puede facilitar o hacer más compleja la vida de quien tiene alguna necesidad especial física, pero, en una visión inclusiva, también éste brinda menos oportunidades a las personas más pobres según el lugar donde residan, el grado de educación al que puedan haber accedido, los servicios básicos con los que cuenten, situación que se agrava para quienes, además de pobres, sean personas con necesidades especiales físicas.

No es casual que, cuando se define la rehabilitación de una persona con necesidad especial física, técnicamente hablando, se exprese que el proceso concluye con la integración en su comunidad. Para nosotros, un aspecto central de esa integración es la obtención de un empleo.

Cuando se refiere a las políticas sociales que intentan cambiar los niveles de pobreza, las bondades de las diferentes experiencias y la durabilidad de sus efectos radica en trascender el objetivo de ayudar, logrando la sustentabilidad de las acciones. Ello se logra mediante la apropiación, por parte de los beneficiarios, de nuevas herramientas, que permitan el tránsito de un lugar a otro mejor. El valor del trabajo como medio estructurante de la persona, palanca de su inserción social, está hoy fuera de toda duda. Los grupos vulnerables, integrados mayoritariamente, por personas que viven en situación de pobreza (jóvenes, mujeres, grupos étnicos, necesidades especiales físicas) y las políticas compensatorias, de discriminación positiva, encuentran, en la capacitación para el trabajo, un área de intervención prioritaria.

Las políticas compensatorias o de discriminación positiva deben ser aplicadas para que los individuos con déficit motriz logren una inserción social y laboral con participación y ejercicio pleno de la ciudadanía. Muchas polémicas subyacen acerca de la utilidad de los programas de capacitación laboral, que se pueden sintetizar en dos cuestiones centrales: 1) Es inútil capacitar en momentos de crisis (cuando no crece la demanda agregada de empleo y la economía no crea nuevos empleos); 2) La capacitación, por sí misma, no genera trabajo. Lo cierto es que, si se logra cambiar el "lugar de espera en la fila" por medio de las bondades del plan, es decir, aumentando la empleabilidad, tendiendo a la igualdad de oportunidades de colectivos excluidos o vulnerables, la inversión en capital humano siempre valdrá la pena. Este concepto general debe ser también analizado en particular cuando lo aplicamos a un programa de capacitación laboral y al colectivo que conforma su población objetivo. Una experiencia como la del Programa de inserción laboral tiene un fundamento en la equiparación de oportunidades, situando a las Personas con Necesidades Especiales en un mismo punto de partida que los conciudadanos. Esto es especialmente importante en función de que la población con

necesidades especiales es "la más pobre entre los pobres", debido a sus dificultades en cuanto al acceso a la formación y el empleo.

Verbigracia, en la ejecución del proyecto en cuestión, se constató, nuevamente, que la población objetivo se encuentra un paso atrás de la "entrada en la fila"; y este tipo de iniciativas tiene que generar conciencia de la situación del colectivo y, luego, hacerla visible, para, por último, intentar equiparar.

2.3.2 APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL

En este contexto de cambios políticos y legislativos, las oportunidades de empleo de las personas con necesidades especiales físicas han evolucionado fuertemente en los últimos diez ó 20 años. Hoy en día se hace mayor hincapié en la integración de las personas con necesidades especiales físicas en busca de empleo en puestos de trabajo competitivos, en vez de ofrecerles un empleo en centros especiales. Algunos empleadores han contratado directamente a personas con necesidades especiales, mientras que otros han adoptado una actitud más cautelosa, prefiriendo ofrecer un contrato a prueba o un periodo de formación en el empleo antes de comprometerse a contratar. En la actualidad, son muchos los empleadores que conservan en el empleo a trabajadores y empleados que se han visto aquejados por una necesidad especial física durante su vida activa, a veces porque así lo estipula la ley, y que facilitan la reintegración profesional de las personas que dejaron de trabajar a raíz de su necesidad. Las aptitudes profesionales de las personas con necesidades especiales físicas constituyen una enseñanza valiosa que deberían tener presente los empleadores y todos aquellos que proporcionan una ayuda en relación con el empleo, para permitirles hacer su trabajo de manera efectiva.

2.3.3 LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS EN BUSCA DE EMPLEO

Beneficios para los empleadores

Los argumentos económicos que avalan la conveniencia de contratar a personas con necesidades especiales físicas son cada vez más evidentes. Muchos empleadores han contratado a estas personas, sea en base a sus cualificaciones profesionales, sea debido a la política de equidad en materia de empleo de la empresa o bien a causa de la obligación resultante del sistema de cuotas. Las personas con necesidades especiales físicas suelen ser empleados capaces y responsables cuya tasa de asistencia al trabajo es elevada, que sufren pocos accidentes y que con frecuencia permanecen en el puesto de trabajo durante más tiempo que los demás empleados. Asimismo, contribuyen a la productividad, a la moral del personal y al espíritu de equipo en el lugar de trabajo en general. Además, pueden atraer a una clientela más amplia, como las personas con necesidades especiales, sus familiares, amigos o defensores. Habida cuenta de que las personas con necesidades especiales físicas representan alrededor del 10 por ciento de la población, este incremento de la clientela puede tener un gran impacto sobre una empresa o un servicio dado.

Los empleadores también se benefician al conservar en el empleo a las personas cuya necesidad especial física se produjo durante su contratación. Así, siguen aprovechando los valiosos conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo y por medio de cursos de capacitación profesional. Además, evitan pérdidas de tiempo y ahorran los gastos de asistencia médica y de seguro afines, así como los costos resultantes de contratar e impartir formación al nuevo personal.

Beneficios para el Estado

Entre los beneficios resultantes de la contratación de personas con necesidades especiales físicas para la sociedad en general figuran los siguientes:

- Una reducción de los costos de las prestaciones públicas de las personas con necesidades especiales físicas que se han disparado en muchos países en los últimos años,
- la reducción del costo de oportunidad - es decir, los gastos resultantes del tiempo perdido como consecuencia de las necesidades especiales crónicas o temporales - que, según se ha demostrado, son muy elevados y tienen un importante efecto deflacionista sobre la economía nacional, y
- la aportación de las personas con necesidades especiales físicas, una vez integradas en el mundo del trabajo, mediante el pago de los impuestos y del seguro social.

Papel de los interlocutores sociales

En muchos países, las organizaciones y redes de empleadores están contribuyendo actualmente al proceso de cambio. Están empezando a desempeñar un papel activo al brindar a sus miembros información y asesoramiento acerca de la contratación de personas con necesidades especiales físicas o de la conservación en el empleo de trabajadores que sufren de una necesidad especial posterior a la contratación. Varias organizaciones de empleadores han elaborado una declaración de política sobre la necesidad especial y algunas están desempeñando un papel promocional de alcance nacional.

Las organizaciones de trabajadores también han empezado a fomentar las posibilidades de empleo y a facilitar la conservación en el empleo y las oportunidades de reintegración profesional para las personas con necesidades especiales físicas, defendiendo sus intereses en el lugar de trabajo. Esas

organizaciones elaboran declaraciones de política sobre los derechos de estas personas en materia de igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo. Asimismo, aportan su contribución representando los intereses de estos individuos en los procesos de consulta y de negociación nacionales, así como mediante la elaboración de prácticas adecuadas.

Puntos claves de la inclusión laboral

A continuación se mencionan los puntos fundamentales de la inclusión:

- Las mujeres y los hombres con necesidades especiales físicas con las aptitudes adecuadas, en el puesto de trabajo apropiado y con el requerido apoyo, son empleados capaces y responsables, y miembros valiosos desde el punto de vista económico.
- La gestión de las cuestiones relacionadas con la necesidad especial física en el lugar de trabajo presenta un interés económico para los empleadores. Puede en efecto suponer un ahorro importante en términos de tiempo y de pagos de seguros y de asistencia médica, así como de costos de contratación y de formación de nuevo personal.
- Una estrategia global de gestión de las necesidades especiales físicas debe asimismo contemplar la contratación, la promoción y la retención en el empleo, así como ajustes y acondicionamientos en caso de necesidad.
- La gestión de las cuestiones relativas a las necesidades especiales físicas es parte integrante de una práctica adecuada de desarrollo de los recursos humanos.
- Se pueden utilizar las prácticas en materia de recursos humanos, los comités de representación y otras estructuras existentes para aplicar la estrategia de gestión de las necesidades especiales, con las adaptaciones precisas para que se ajusten a los trabajadores/empleados con necesidades especiales físicas.

- Con el apoyo de las organizaciones de empleadores, éstos pueden beneficiarse de la contratación de personas con necesidades especiales físicas ya sea directamente o tras un período de formación en el empleo o una contratación a prueba.
- La conservación en el empleo de las personas cuya necesidad especial física se produjo con posterioridad a la contratación significa que el empleador conserva a trabajadores experimentados, con gran pericia y en los que se ha invertido mucho.
- A veces, resulta necesario realizar ajustes en el lugar de trabajo o en lo referente a las modalidades de trabajo. A menudo, el costo de estos acondicionamientos es relativamente bajo.
- Las autoridades competentes tienen un papel decisivo de desempeñar en cuanto a la elaboración del marco jurídico y normativo y tienen que asegurar el acceso de los empleadores, cuando sea necesario, a servicios de calidad (en especial servicios de colocación, readaptación profesional, formación y apoyo técnico), y que dichos servicios estén coordinados.
- También corresponde a las autoridades competentes la importante tarea de asegurarse de que todos los ministerios pertinentes - con inclusión de los ministerios que se ocupan de la salud, la educación, los transportes públicos y el urbanismo --tienen presentes las necesidades de estas personas, para hacer posible su integración profesional.
- Las organizaciones de empleadores pueden ejercer una importante función de promoción, asesoramiento y apoyo.
- Los representantes de los trabajadores pueden llevar a cabo una labor importante en materia de representación de los intereses de los trabajadores con necesidades especiales físicas y de fomento de las oportunidades de

empleo y de conservación en el empleo para ellos, y en las negociaciones y consultas en el lugar de trabajo a nivel regional y nacional.

- Las organizaciones de personas con necesidades físicas especiales pueden desempeñar un valioso papel consultivo en cuanto al desarrollo de estrategias de gestión de las necesidades especiales.

Se reconoce cada vez más que las personas con necesidades especiales físicas pueden aportar una valiosa contribución al desempeño de las empresas de sus empleadores y a la economía nacional. Para ello, es imprescindible la colaboración de sus empleadores. Al disponer de una estrategia positiva sobre gestión de las necesidades especiales en el lugar de trabajo, los empleadores pueden beneficiarse del potencial de los trabajadores con necesidades especiales físicas de múltiples formas. Este repertorio tiene como finalidad ayudar a los empleadores a desarrollar tal estrategia.

2.3.4 LA INCLUSIÓN LABORAL COMO DERECHO

"De conformidad con el Código del Trabajo, el Estado garantiza la inclusión al trabajo de las personas con necesidades especiales físicas, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo"¹¹.

El Ministerio de Relaciones Laborales, firmó un convenio interinstitucional entre la Vicepresidencia de la República, CONADIS, Servicio de Integración Laboral (SIL) y SECAP, con el objetivo de impulsar la colocación de personas con necesidades especiales en el sistema laboral, así como también velar por el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes a través de acciones integrales, entre las que se encuentran la capacitación en caso de requerirse y sancionar a los empleadores que no cumplan con las mismas.

¹¹ CONADIS. 2008. Las personas con capacidades especiales; su problemática. Edit. Freire. Quito. Pág. 34

El Ministerio de Relaciones Laborales impulsa acciones proactivas y preventivas, previo a las reactivas con el objetivo de insertar a las personas con necesidades especiales físicas de manera armónica en el sistema laboral.

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con necesidad especial física, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de necesidades especiales. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con necesidades especiales, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

El contrato laboral de la persona con necesidad especial física deberá hacerse por escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente. La condición de esta persona se demostrará a través del carnet expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

Adicionalmente de conformidad con lo establecido en el artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo, las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con necesidades especiales físicas al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

El Ministerio de Relaciones Laborales a efectos de facilitar el acceso de personas con necesidades especiales físicas a plazas y fuentes de trabajo, cuenta con una bolsa de empleo en la cual se podrán registrar las personas que requieran de trabajo a través de la página web o en las oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales a nivel nacional.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de las inspectorías del trabajo verificará el cumplimiento de las normas legales antes señaladas, imponiendo las sanciones correspondientes en caso de incumplimientos.

2.3.5 LOS DERECHOS PARA PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS HAN SIDO PROMULGADAS EN LA LEY

Dadas las condiciones especiales de estas personas, son acreedoras a consideraciones especiales para lograr un desarrollo más integral en una sociedad que, en ocasiones, es obstáculo al desconocer qué debe hacer y cómo debe interactuar con ellas.

La necesidad especial física es una deficiencia física, mental o sensorial, de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

OEA, 7 de junio de 1999

Las personas con necesidades especiales físicas tienen los mismos derechos que todos los seres humanos. Así se reconoce en algunos instrumentos internacionales, como la Declaración de los Derechos de los Impedidos; el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, cuyo objeto fue establecer medidas eficaces para lograr la igualdad y la participación plena en la sociedad; las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas

con Necesidades Especiales Físicas, adoptadas en 1993, en las que se indican las responsabilidades de los estados y las metas que se deben alcanzar en relación con estas personas.

La discriminación es la distinción que se hace hacia las personas con necesidades especiales físicas. Es una práctica que impide o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. En nuestro continente existe la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Necesidades Especiales Físicas, emitida por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, el 7 de junio de 1999.

“Derechos de las Personas con Necesidades Especiales Físicas”

Derecho a la igualdad: todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos.

Derecho al libre desplazamiento: eliminación y adecuaciones de las barreras físicas con el fin de tener acceso a las instalaciones de salud, educación, trabajo, cultura, etcétera.

Derecho al trabajo: toda persona tiene derecho a él trabajo y, sin discriminación, a igual salario por trabajo igual.

Derecho al desarrollo social: el Estado debe hacer adecuaciones a los lugares donde se lleven a cabo actividades recreativas y deportivas para que éstos sean accesibles.

Derecho a la educación: las instalaciones en los diferentes centros educativos deben comprender entornos integrados para un mejor desarrollo de las personas con necesidades especiales físicas, así como la flexibilidad tanto de los horarios como de los maestros.

Derecho a la salud: es importante que el Estado facilite la prestación médica en materia de prevención, atención y rehabilitación, y considere siempre que la necesidad especial no es una enfermedad.

Derecho a la rehabilitación: se deben asegurar servicios de estos a fin de que las personas con necesidad especial física alcancen y mantengan un nivel óptimo de autonomía y movilidad.

3.3.6 RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES Y EMPRESAS

Los constantes cambios del entorno plantean nuevos retos a las empresas, y son cada vez más los que afirman que la cuestión empresarial por excelencia del siglo XXI es y será "la responsabilidad social de las empresas (RSE)"¹².

El concepto de responsabilidad social de las empresas traduce la estrecha relación entre el éxito empresarial y la percepción de la clientela del grado de compromiso o implicación social de la organización.

No hay una definición unánime de lo que significa la responsabilidad social de una empresa, hay muchas y muy variadas, pero en todas coincide en que se basa en los principios siguientes:

- La voluntad de la empresa para aplicar la responsabilidad social.
- El enfoque equilibrado entre el ámbito económico, social y medioambiental sin olvidar los intereses de los consumidores.

El deseo de dar una respuesta adecuada a estas cuestiones se traduce en el desarrollo de acciones que tienen como objetivo modificar actitudes y conductas de las personas que integran la sociedad.

Es por ello que las empresas se comprometen voluntariamente a utilizar criterios de gestión que incluyen elementos sociales y medioambientales.

Las experiencias desarrolladas por las empresas que han integrado estos criterios en su gestión cotidiana valoran la introducción de la RSE como algo muy positivo y destacan que:

- es rentable,

¹² " APROSE (1996): Formación en competencias sociales y orientación laboral. Sevilla

- es comercialmente ventajosa,
- es una buena estrategia de posicionamiento en el mercado, y
- "es lo que hay que hacer", permite cubrir la necesidad de responder a obligaciones de carácter ético. La manera en que las empresas han hecho realidad la implantación¹³.

2.3.7 ACTITUD DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE PORTOVIEJO FRENTE AL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS.

La ciudad de Portoviejo, no es precisamente, ejemplo en la integración de las personas con necesidades especiales físicas, basta observar la organización de la ciudad y la ausencia de espacios propios para su movilidad; las instituciones también son el reflejo de esta forma de actuar discriminatoria. Las instituciones, muchas de ellas, no tienen las rampas y formas donde la persona con necesidad especial física pueda movilizarse adecuadamente, otras han tratado de modernizarse, improvisando los espacios necesarios; estos elementos ya indican la actitud que tienen frente a la diversidad.

Muchas de las instituciones, ciertamente han incorporado a las personas con necesidades especiales, pero, posiblemente lo han hecho por cumplir una exigencia, lo cual queda demostrado en el tipo de trabajo que designan y el trato en que les dan. Por ejemplo se los emplea en puestos inferiores, ayudantes y auxiliares, funciones que repiten un esquema que no conducen al desarrollo integral de las personas.

2.3.8 LA DISCRIMINACIÓN

Discriminación se entiende por "alterar o modificar la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo se considera como

¹³ IT (2006), Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra [20-1-2007]

discriminación laboral”¹⁴. La discriminación ocurre cuando se produce la desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de trato, de oportunidades o en el pago.

En este ámbito existen tres tipos de discriminación:

1 Discriminación directa. Sucede cuando existe un rechazo en la contratación o promoción de puesto.

2 Discriminación indirecta. Es cuando se exigen condiciones o requisitos específicos, como edad, estado civil, talla, etc.. Para ocupar o promover algún puesto de trabajo.

3 Segregación. Es cualquier forma de discriminación hecha hacia la persona, tan solo por pertenecer a este grupo. También existe cuando no se le permite ocupar puestos o mandos directivos. La segregación varía de un lugar a otro, y se modifica a través del tiempo, pues está relacionado con las costumbres, que en ese lugar practique la sociedad, por tal razón en algunas ocasiones, son las propias leyes de los países, quienes fomentan la segregación.

2.4 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La presente investigación está basada en la Carta Magna que rige el Estado Ecuatoriano, en lo que tiene que ver con la **Sección sexta, que trata sobre las Personas con necesidades especiales, que dice:**

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las necesidades especiales y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para estas personas con necesidades especiales y su integración social.

¹⁴ DICCIONARIOS Sobre las discapacidades. Editorial. Grijalbo. España. 2005.

De mismo modo en el **Art. 48, expresa que** el Estado adoptará a favor de las personas con necesidades especiales medidas que aseguren:

La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

Como se puede apreciar existe todo un argumento jurídico que respalda la inserción de las personas con necesidades especiales en el campo laboral.

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

La inclusión del personal con necesidades especiales físicas incide en el desempeño de funciones en las instituciones públicas del cantón Portoviejo

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Las condiciones laborales del personal con necesidades especiales físicas no son las más adecuadas.

Las instituciones públicas carecen de proceso de capacitación e incentivación para el personal con necesidades especiales físicas.

Las instituciones públicas de Portoviejo no incorporan el número de personal con necesidades especiales físicas exigido por la Ley.

2.5. VARIABLES

Variable Independiente

Inclusión del personal con necesidades especiales físicas

Variable Dependiente

Desempeño de funciones en las instituciones públicas

CAPÍTULO III

3 METODOLOGÍA

3.1 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del trabajo, se utilizaron las siguientes modalidades: modalidad de campo y bibliográfica.

- De campo: Porque se realizó en el lugar mismo donde se produce el fenómeno, es decir en las instituciones públicas de la ciudad de Portoviejo.
- Bibliográfica, porque se recurrió a textos, revistas, libros, documentos entre otros.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Exploratoria.- Porque se indagaron los conocimientos, criterios, conceptos, actitudes, valores, intereses de los directivos, los usuarios y personas con necesidades especiales físicas de las instituciones de Portoviejo.

Descriptiva.- Porque se describió cualitativamente, las categorías del problema a investigarse las mismas que sirvieron de fundamento para el análisis de resultados y formulación de conclusiones.

No experimental.- Porque se investigó el problema tal cual sucede en la realidad, influido únicamente por las variables del contexto donde se desarrolló la investigación.

Explicativa.- Porque se determinó la relación entre causas y efectos entre antecedentes y consecuentes de hechos fenómenos sociales.

Propositiva.- Por cuanto se diseñó una propuesta con el fin de mejorar los derechos que tienen las personas con necesidades especiales físicas.

3.3 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Método Científico.- Por cuanto se consideró las etapas de; observación, identificación del problema, planteamiento de problema, formulación de hipótesis, verificación de hipótesis y conclusiones, mismos que le brindaron confiabilidad y validez al trabajo investigativo.

Método inductivo – deductivo.- Se utilizó este método porque se partió de premisas generales para luego analizar las potencialidades del fenómeno en estudio.

Analítico sintético.- Porque el problema fue examinado minuciosamente a la luz de la fundamentación teórica que a la vez proporcionó las bases para la interpretación de resultados; que sirvieron para la síntesis de la investigación concretada en las conclusiones.

3.4 TÉCNICAS

Las técnicas que se utilizaron;

Entrevista

Encuesta

3.5 INSTRUMENTOS

Guía de la entrevista

Cuestionario de encuesta

3.6 POBLACIÓN Y MUESTRA

INSTITUCIÓN	INVOLUCRADOS	POBLACIÓN	%	MUESTRA
MUNICIPIO DE PORTOVIEJO	ALCALDE	1	100	1
	SECRETARIA	1	100	1
	DEPARTAMENTO DE CASTASTROS	2	100	2
	DEPARTAMENTO MÉDICO	2	100	2
	JURÍDICO	1	100	1
	PERSONAL DE SERVICIO USUARIOS	3 15	100 100	3 15
CONSEJO PROVINCIAL	PREFECTO	1	100	1
	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	2	100	2
	USUARIOS	15	100	15
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN	DIRECTORA DE EDUCACIÓN	1	100	5
	EDUCACIÓN POPULAR	2	100	2
	ARCHIVO	2	100	2
	USUARIOS	15	100	15
FISCALÍA	FISCAL	1	100	1
	DELITO FRAGANTE	1	100	1
	USUARIOS	15	100	15
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL	DIRECTOR	1	100	1
	AUXILIARES	2	100	2
	MÉDICOS	2	100	2
	USUARIOS	15	100	15
EMPRESA ELÉCTRICA	PRESIDENTE	1	100	1
	AUXILIARES	3	100	3
	USUARIOS	15	100	15
	TOTAL	119		119

CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES INDEPENDIENTE: Inclusión del personal con necesidades especiales físicas

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>La inserción laboral consiste en integrar a una institución pública o privada a personas que tienen necesidades especiales. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural...). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona.</p>	<p>LA NECESIDAD ESPECIAL</p>	<p>FÍSICA INTELLECTUAL</p>	<p>Marque con una X el tipo de necesidad especial que tiene usted:</p> <p>Con afección cerebral () Sin afección cerebral () Por enfermedad Otras ()</p>	<p>Encuesta a las personas con necesidades físicas especiales.</p> <p>Encuesta a las personas con necesidades físicas especiales.</p>
	<p>CLASIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS MOTRICES</p>	<p>MOTRICES: Motrices con afección cerebral Motrices sin afección cerebral</p>	<p>Cómo cree usted que demuestra el usuario al recibir su desempeño laboral: Satisfacción () Indiferencia () Rechazo ()</p>	<p>Encuesta a las personas con necesidades físicas especiales.</p>

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño de funciones en las instituciones públicas

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Son procesos estructurados mediante los cuales las personas llevan a cabo sus actividades.	INSTITUCIONES PÚBLICAS	Municipio Dirección de Educación Consejo Provincial Empresa Eléctrica IESS Fiscalía	¿La institución donde usted labora cuenta con los requerimientos físicos necesarios para que usted se desenvuelva? Si () No () Un poco ()	Encuesta a las personas con necesidades físicas especiales
	RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES Y EMPRESAS	La voluntad de la empresa para aplicar la responsabilidad social.	El trato que usted recibe por parte de los directivos y compañeros de la institución es: Amable () Estimulante () Indiferente () Despectivo ()	Encuesta a las personas con necesidades físicas especiales
		El enfoque equilibrado entre directivos y empleados	¿Cuál es su actitud ante la presencia y atención de un personal con necesidades especiales físicas? Simpatía () Indiferencia () Rechazo ()	Encuesta a las personas con necesidades físicas especiales

				¿Su institución cumple con el porcentaje de incorporar el personal con necesidades especiales físicas que establece la Ley?	Entrevista a los directivos a los directivos
--	--	--	--	---	--

3.8 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Fuentes primarias.

Se recopiló la información mediante la técnica de encuesta y entrevista dirigida a las personas con necesidades especiales físicas, a los usuarios y directivos de las entidades públicas del cantón Portoviejo.

Fuentes Secundarias.

Esta información se la recopiló de textos, información de internet y otros.

3.9 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Una vez obtenida la información de campo se procedió a organizarlo, sistematizarlo y representarlo en cuadros y gráficos para luego interpretarlos y poder elaborar conclusiones y recomendaciones y a la vez se plantea la propuesta alternativa en base a los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se presentan, analizan e interpretan los resultados obtenidos de la investigación de campo correspondiente a las encuestas aplicadas al personal con necesidades especiales físicas, a los usuarios, a los compañeros y entrevista a los directivos de las diferentes instituciones Públicas del cantón Portoviejo.

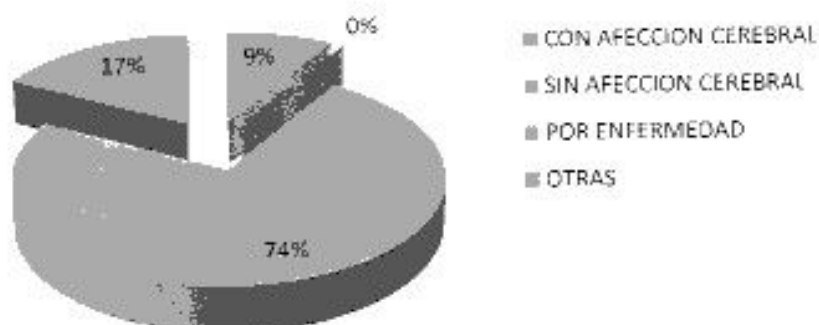
4.3 RESULTADO DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LAS PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS DE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN PORTOVIEJO.

CUADRO Y GRÁFICO N° 1

1.- ¿MARQUE CON UNA X EL TIPO DE NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA QUE TIENE USTED?

ALTERNATIVAS	F	%
CON AFECCIÓN CEREBRAL	2	9%
SIN AFECCIÓN CEREBRAL	0	0%
POR ENFERMEDAD	17	74%
OTRAS	4	17%
TOTAL	23	100%

MARQUE CON UNA X EL TIPO DE NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA QUE TIENE USTED?



FUENTE: Personas con necesidades especiales físicas que laboran en las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo

ELABORACIÓN: Maribel Loor y Blanca Mera

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 1

Al preguntar a las personas con necesidad especial física que **TIPO DE NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA TIENE**, se obtuvieron los siguientes resultados.

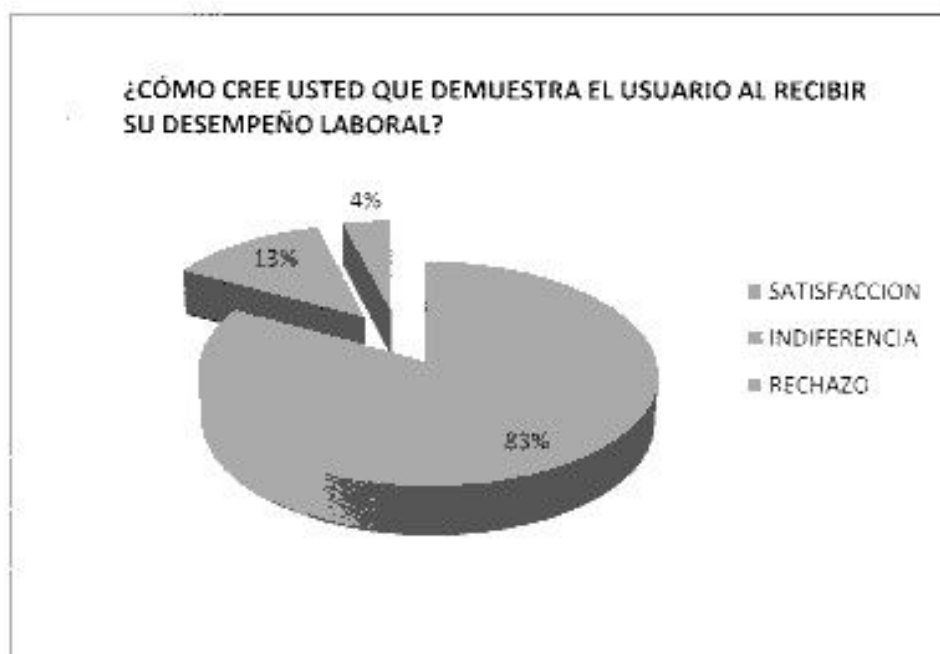
CON AFECCIÓN CEREBRAL 2 que corresponde al 9% de la población encuestada; **SIN AFECCIÓN CEREBRAL** 0 que corresponde al 0% de los encuestados; **POR ENFERMEDAD** 17 que corresponde al 74% de los encuestados y **OTROS** 4 que corresponde al 17% de las personas con necesidades físicas especiales encuestadas.

De acuerdo a los resultados la mayoría de las personas con necesidades especiales físicas tienen su necesidad debido a enfermedades que se han presentado a lo largo de su vida, pero sin embargo ellos están en la capacidad de ser tomados en cuenta en las instituciones porque pueden generar trabajos de gran valor que aportan al desarrollo personal e institucional, puesto que estas personas a pesar de su necesidad especial tienen la facultad de trabajar ya que su afección es motriz.

CUADRO Y GRÁFICO N° 2

¿CÓMO CREE USTED QUE DEMUESTRA EL USUARIO AL RECIBIR SU DESEMPEÑO LABORAL?

ALTERNATIVAS	F	%
SATISFACCIÓN	19	83%
INDIFERENCIA	3	13%
RECHAZO	1	4%
TOTAL	23	100%



FUENTE: Personas con necesidades especiales físicas que laboran en las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo.

ELABORACIÓN: Maribel Loor y Blanca Mera

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 2

En el cuadro y grafico N. 2 aplicado a las personas con necesidades especiales físicas y que dice. **¿CÓMO CREE USTED QUE DEMUESTRA EL USUARIO AL RECIBIR SU DESEMPEÑO LABORAL?**, obtuvimos los siguientes resultados:

CON SATISFACCIÓN 19 personas que constituye el 83%; **CON INDIFERENCIA** 3 personas que constituye el 13 %; **CON RECHAZO** 1 persona que constituye el 4%.

La mayoría de los personas con necesidades especiales físicas afirman que el usuario demuestra satisfacción sus desempeño laboral.

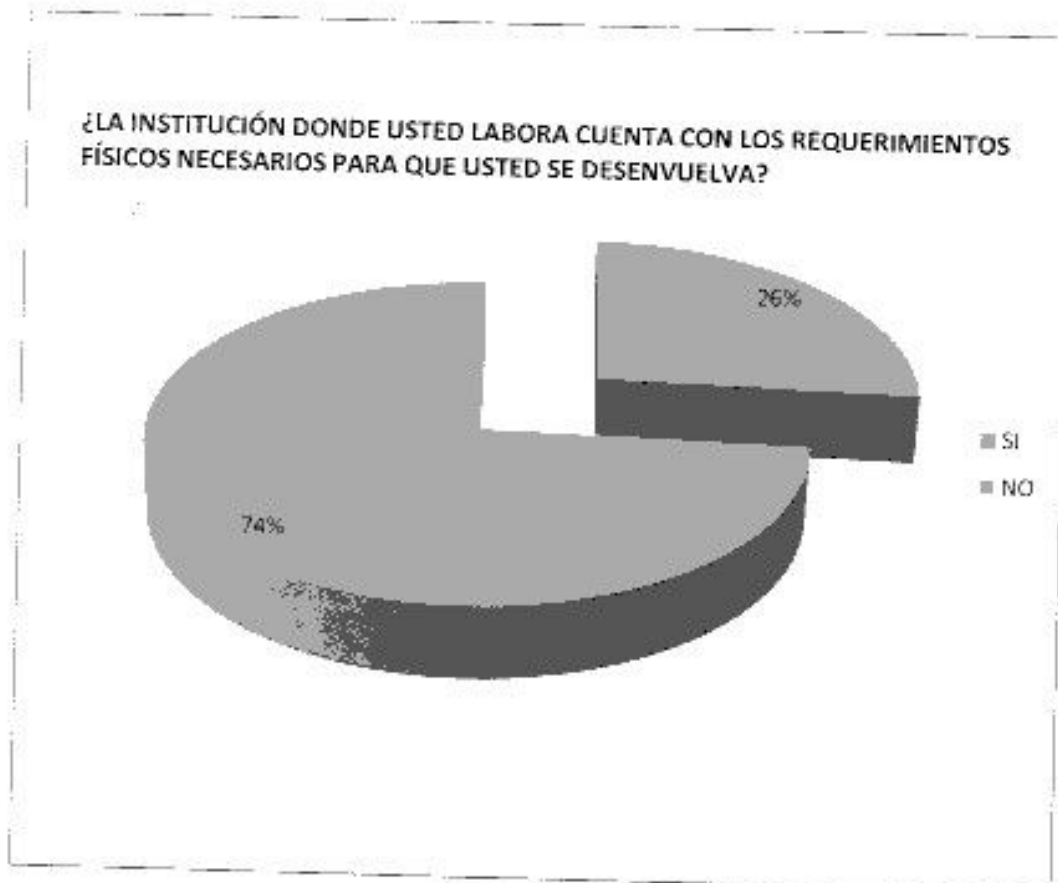
Con estos resultados obtenidos se precisa que los usuarios acogen con satisfacción el desempeño laboral, motivando y estimulando su labor dentro de la institución, este aporte es realmente importante pues les motiva a ser cada día mejores a buscar, a reclamar la igualdad de derechos para tener acceso a la educación misma que debe tener facilidades y adecuarse a sus requerimientos.

Las personas en general son seres emocionales y aún más quienes, tienen necesidades especiales, por lo que la comprensión, el altruismo y necesidad son necesarias para crea una relación sana y motivante.

CUADRO Y GRÁFICO N° 3

¿LA INSTITUCIÓN DONDE USTED LABORA CUENTA CON LOS REQUERIMIENTOS FÍSICOS NECESARIOS PARA QUE USTED SE DESENVUELVA?

ALTERNATIVA	F	%
SI	6%	26%
NO	17%	74%
TOTAL	23%	1



FUENTE: Personas con necesidades especiales físicas que laboran en las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo

ELABORACIÓN: Maribel Loo y Blanca Mera

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 3

Al preguntar al personal con necesidad especial física sobre si **LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA CUENTA CON LOS REQUERIMIENTOS FÍSICOS NECESARIOS PARA SU DESENVOLVIMIENTO**, los resultados indican que **SI** cuentan con los requerimientos 6 encuestados que corresponden al 26%; y **NO** cuentan con los requerimientos 17 encuestados que corresponde al 74% de la población encuestada.

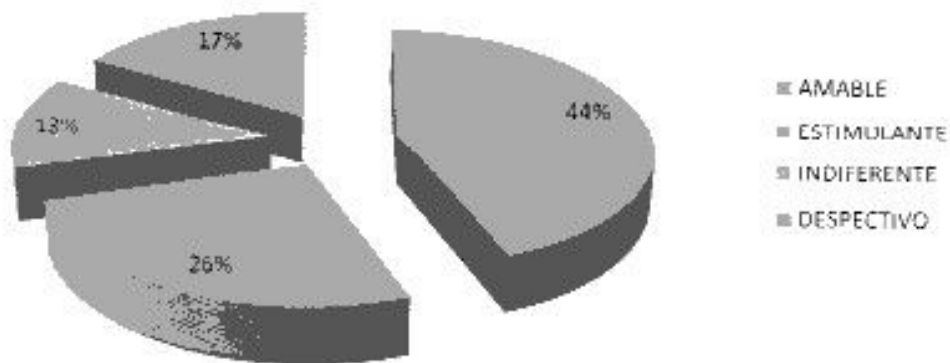
El mayor porcentaje demuestra que las instituciones no cuentan con los requerimientos físicos que faciliten el desenvolvimiento de las personas con necesidades especiales físicas, esto demuestra la falta de conciencia a la hora de construir los edificios no solo de parte de los directivos sino también de los especialistas en la construcción que no toman en cuenta estos espacios, y se debería poner en marcha la reconstrucción, pues la nueva ley pide se incluya a las personas que tienen alguna necesidad especial física. Dejando a la vista la clara discriminación que perciben en sus trabajos, incluso la falta de estos espacios especiales les han causado graves accidentes que han empeorado en algunos casos su situación y esto sucede pese a que las ordenanzas municipales obligan a incluir la construcción de estos espacios. Queda a la vista que las leyes deben ser más rígidas sobre todo si hablamos de preservar la vida.

CUADRO Y GRÁFICO N° 4

TRATO QUE USTED RECIBE POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS Y COMPAÑEROS DE LA INSTITUCION ES:

ALTERNATIVA	F	%
AMABLE	10	44%
ESTIMULANTE	6	26%
INDIFERENTE	3	13%
DESPECTIVO	4	17%
TOTAL	23	100%

CUAL ES EL TRATO QUE USTED RECIBE POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS Y COMPAÑEROS DE LA INSTITUCION ?



FUENTE: Personas con necesidades especiales físicas que laboran en las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo

ELABORACIÓN: Maribel Loor y Blanca Mera

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 4

En el cuadro y grafico N. 4 sobre **EL TRATO QUE USTED RECIBE POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS Y COMPAÑEROS DE LA INSTITUCIÓN** se obtuvieron los siguientes resultados: **AMABLE** 10 encuestados que corresponde al 44%; **ESTIMULANTE** 6 que corresponde al 26%; **INDIFERENTE** 3 que corresponde al 13% y **DESPECTIVO** 4 que corresponde al 17%.

Se puede notar que el trato que reciben las personas con necesidad especial física es amable de parte de compañeros y directivos, esto fortalece el sentimiento de participación y compromete de gran manera los deseos de superación, sin embargo existe un considerable grupo de compañeros y directivos con trato despectivo e indiferente que les afecta, aunque la mayoría los impulsa a seguir adelante.

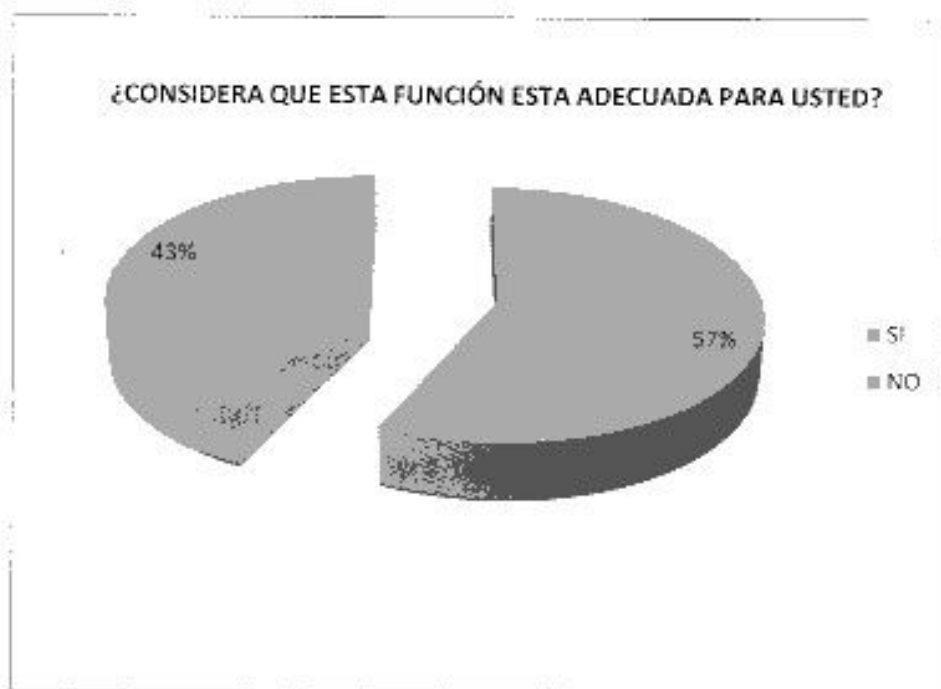
Los ambientes de trabajo para ser productivos tienen que ser motivantes, acogedores y sobre todo estimuladores, ninguna persona puede producir adecuadamente, si es que el lugar donde se desenvuelven son frios, sin calidez humana, y las relaciones sean tensas y demasiados formales.

En las instituciones debería dictarse charlas que estimulen el buen trato y acentúen los compromisos de solidaridad frente a sus compañeros que padecen algún impedimento físico para que ellos eleven su autoestima y se sientan integrados en su ambiente laboral.

CUADRO Y GRÁFICO N° 5

¿CONSIDERA QUE ESTA FUNCIÓN ESTA ADECUADA PARA USTED?

ALTERNATIVA	F	%
SI	13	57%
NO	10	43%
TOTAL	23	100%



FUENTE: Personas con necesidades especiales físicas que laboran en las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo.

ELABORACIÓN: Maribel Loor y Blanca Mera

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 5

Al preguntar al personal con necesidad especial física **SI CONSIDERAN QUE LA FUNCIÓN QUE DESEMPEÑAN ESTA ADECUADA PARA USTED**, los resultados indican que **SI** 13 encuestados que corresponde al 57%; y que **NO** 10 encuestados que corresponden al 43% de del total de la población.

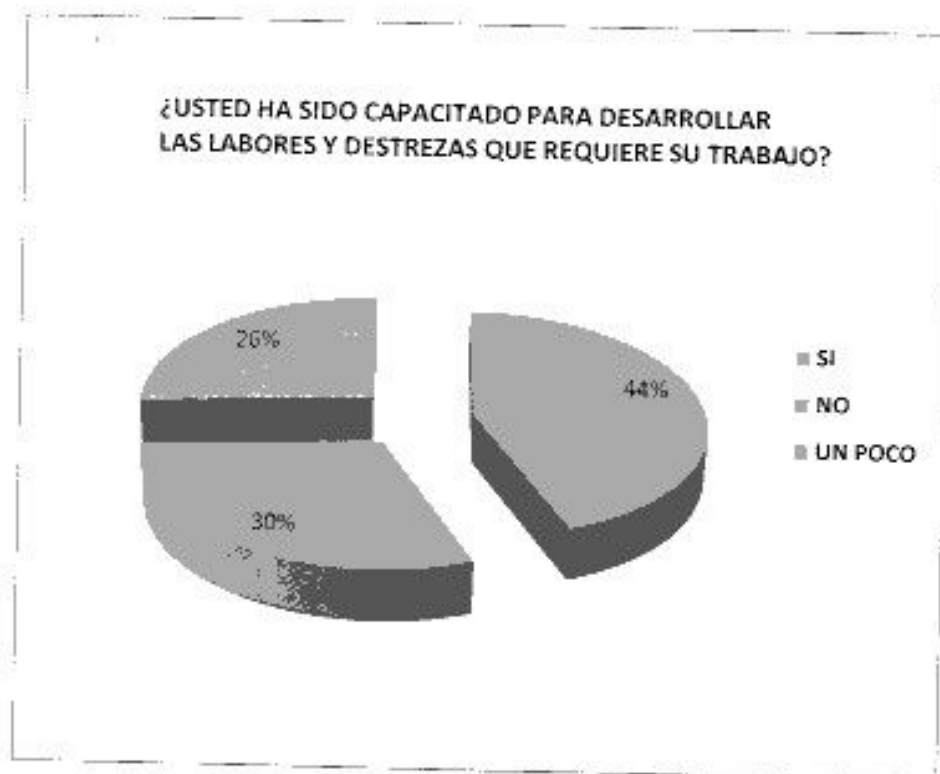
Es evidente que las personas con alguna necesidad especial física están siendo incluidas y esto es motivo de felicidad para ellos, por lo que el simple hecho de tener la oportunidad a un trabajo y no seguir relegados en sus hogares para muchos es bastante... y como profesionalmente la mayoría no se ha podido preparar se conforman con los puestos designados para ellos.

Considerando este aspecto las instituciones deberían gestionar o subvencionar becas que permitan preparar profesionalmente a las personas con alguna dificultad física y de esta manera dar un aporte y facilitar las oportunidades de ascenso para ellos, lo cual sería una verdadera inclusión.

CUADRO Y GRÁFICO N° 6

¿USTED HA SIDO CAPACITADO PARA DESARROLLAR LAS LABORES Y DESTREZAS QUE REQUIERE SU TRABAJO?

ALTERNATIVA	F	%
SI	10	44%
NO	7	30%
UN POCO	6	26%
TOTAL	23	100%



FUENTE: Personas con necesidades especiales físicas que laboran en las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo.

ELABORACIÓN: Maribel Loor y Blanca Mera

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 6

En razón de saber si **HAN SIDO CAPACITADOS PARA DESARROLLAR LAS LABORES Y DESTREZAS QUE REQUIERE SU TRABAJO** en la encuesta realizada al personal con necesidades especiales físicas de las instituciones públicas del cantón Portoviejo se obtuvieron los siguientes resultados: Que **SI** han sido capacitados 10 encuestados que corresponden al 43%; y **NO** han sido capacitados 7 encuestados que corresponde al 30%; y **UN POCO** 6 encuestados que corresponde al 26% del total de la población encuestada.

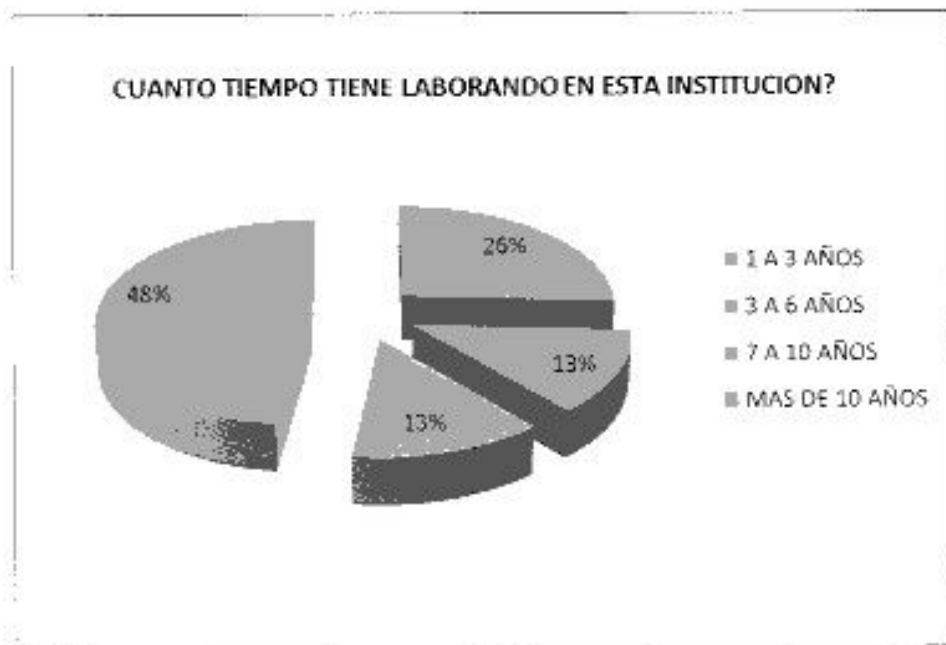
Por lo general en las instituciones el personal está ubicado de acuerdo a su perfil académico, y muy a pesar de contar con estos conocimientos las instituciones mantienen capacitaciones permanente para su personal y de esa manera garantizar la eficacia en sus trabajos. En el caso de las personas con alguna necesidad física debe ser igual, de hecho el porcentaje es favorable en un 50% y el otro porcentaje no cuenta con capacitaciones, será porque la institución no aplica las capacitaciones o los excluyen de las mismas por tener algún impedimento físico quedando así relegados en sus oficinas o cargos sin esperanzas de crecer profesionalmente y menos aún de ser favorecidos con algún ascenso.

Las instituciones deben tener planes de capacitación que incluyan al personal con alguna necesidad especial física.

CUADRO Y GRÁFICO N° 7

¿CUÁNTO TIEMPO TIENE LABORANDO EN ESTA INSTITUCIÓN?

ALTERNATIVA	F	%
1 A 3 AÑOS	6	26%
3 A 6 AÑOS	3	13%
7 A 10 AÑOS	3	13%
MAS DE 10 AÑOS	11	48%
TOTAL	23	100%



FUENTE: Personas con necesidades especiales físicas que laboran en las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo.

ELABORACIÓN: Maribel Loor y Blanca Mera

¿CUÁNTAS VECES USTED HA SIDO ASOCIADO EN LA INSTITUCIÓN?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 7

Con el fin de saber **CUÁNTO TIEMPO TIENE LABORANDO EN ESTA INSTITUCIÓN** en la encuesta realizada al personal con necesidades especiales físicas de las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo se obtuvieron los siguientes resultados:

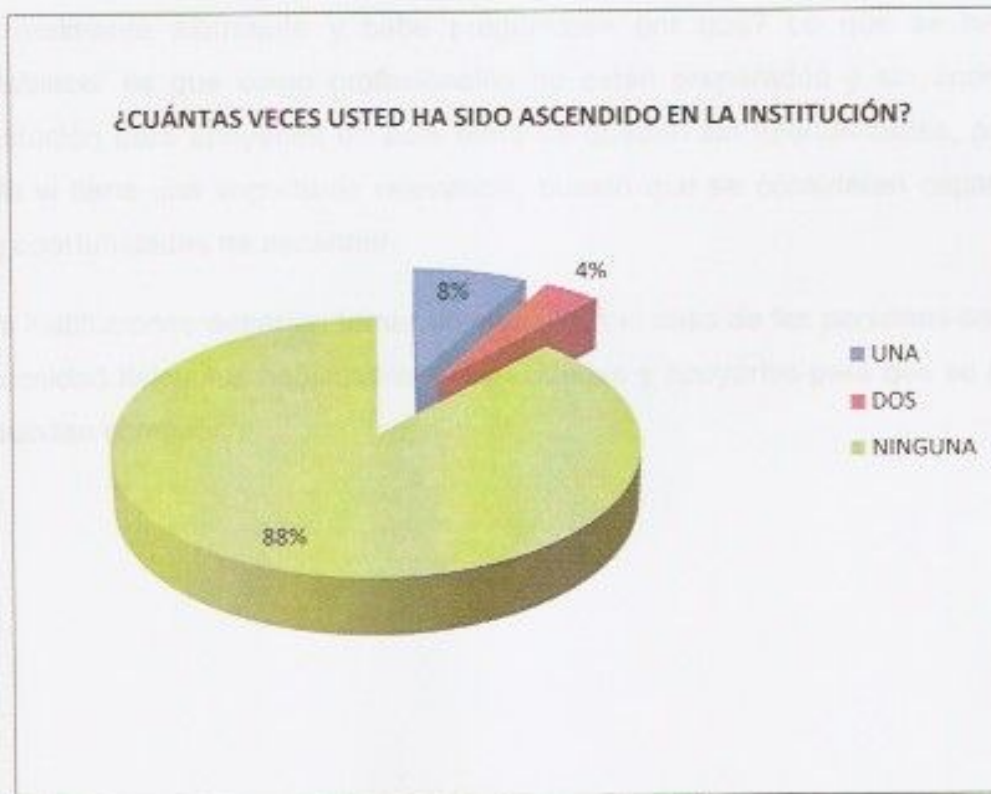
De **1 A 3 AÑOS** 6 personas que constituye un 26%; de **3 A 6 AÑOS** 3 personas que constituye un 13%; de **7 a 10 años** 3 personas que constituye un 35%; **MÁS DE 10 AÑOS** 11 personas que constituye un 48%.

Las instituciones cuentan con personal que tiene alguna necesidad especial física desde hace mucho tiempo, y en proceso de tabulación podemos notar que los incrementos han sido lentos y que en el último periodo se incrementó un poco más, esto se da por la aplicación de la ley de inclusión. Pero este incremento aún no se acerca ni a la mitad de las personas que deben ser incluidas de acuerdo a la nómina del personal con el que cuentan las instituciones. Hace falta empoderarse no solo de aplicar la ley de inclusión sino que más allá de esas obligaciones, aplicar el real sentido que debe motivar a los directivos de las instituciones a incluir a estas personas en su nómina de personal como es el sentimiento de solidaridad.

CUADRO Y GRÁFICO N° 8

¿CUÁNTAS VECES USTED HA SIDO ASCENDIDO EN LA INSTITUCIÓN?

ALTERNATIVA	F	%
UNA	2	8%
DOS	1	4%
NINGUNA	20	88%
TOTAL	23	100%



FUENTE: Personas con necesidades especiales físicas que laboran en las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo.

ELABORACIÓN: Maribel Loor y Blanca Mera

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 8

En razón de saber **CUÁNTAS VECES USTED HA SIDO ASCENDIDO EN LA INSTITUCIÓN?**, la encuesta realizada al personal con necesidades especiales físicas de las instituciones públicas del cantón Portoviejo da como resultados: **UNA VEZ** 2 encuestados que corresponden al 8%; **DOS VECES** 1 encuestado que corresponde al 4%; y **NINGUNA** 20 encuestados que corresponde al 88% del total de la población encuestada.

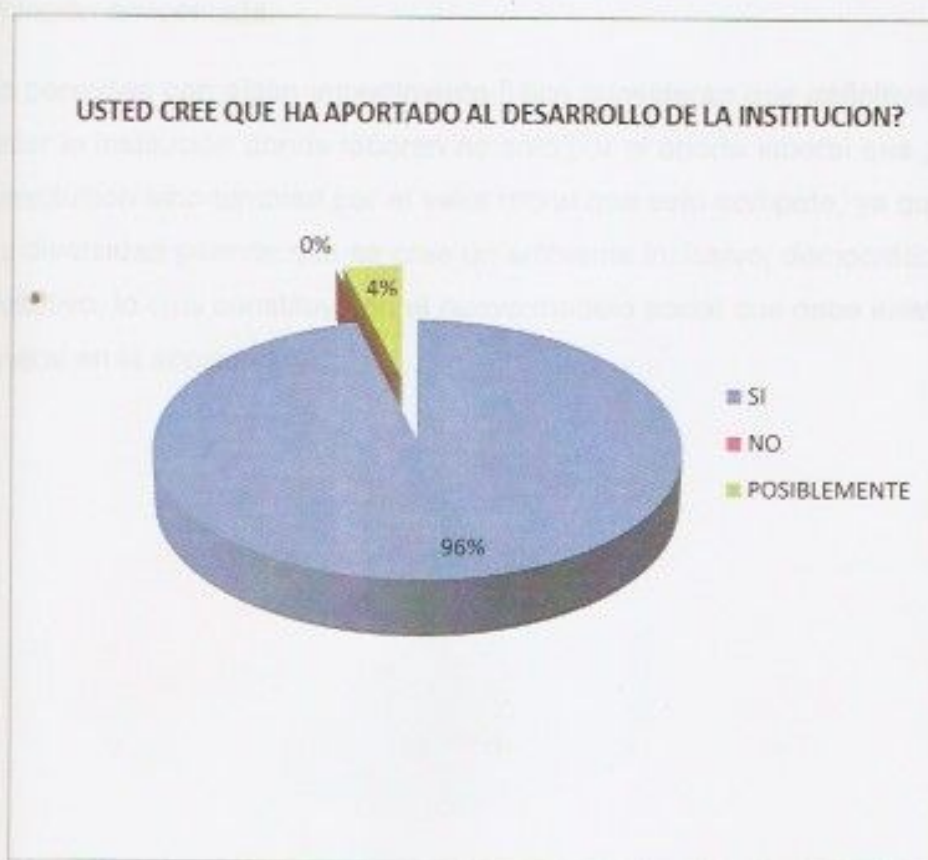
En cuanto al ascenso de las personas con necesidad especial física el porcentaje es realmente alarmante y cabe preguntarse por qué? Lo que se ha podido establecer es que como profesionales no están preparados y sin aporte de la institución para apoyarles en este tema se quedan sin oportunidades, para ellos esto sí tiene una importante relevancia, puesto que se consideran capaces pero sin oportunidades de ascender.

Las instituciones deberían tomar en cuenta en el caso de las personas con alguna necesidad física sus habilidades y capacidades y apoyarles para que se preparen y puedan competir.

CUADRO Y GRÁFICO N° 9

¿USTED CREE QUE HA APORTADO AL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN?

ALTERNATIVA	F	%
SI	22	96%
NO	0	0%
POSIBLEMENTE	1	4%
TOTAL	23	100%



FUENTE: Personas con necesidades especiales físicas que laboran en las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo.

ELABORACIÓN: Maribel Loor y Blanca Mera

EL RESULTADO DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS USUARIOS DE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN PORTOVIEJO.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 9

Al preguntar al personal con necesidad especial física ¿USTED CREE QUE HA APORTADO AL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN?, los resultados indican que **SI**, 22 encuestados que corresponde al 96%; y que **NO** 0 que corresponden al 0%; y **POSIBLEMENTE** 1 encuestado que corresponde al 4% del total de la población encuestada

Las personas con algún impedimento físico consideran que definitivamente hacen crecer la institución donde laboran no sólo por el aporte laboral que puedan dar a la institución sino también por el valor moral que esto compete, ya que la atención a la diversidad permite que se cree un ambiente inclusivo, democrático, solidario y equitativo, lo cual constituye en el nuevo modelo social que debe existir de manera general en la sociedad.



4.2 RESULTADO DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS USUARIOS DE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN PORTOVIEJO.

CUADRO Y GRÁFICO N° 10

¿CUÁL ES SU ACTITUD ANTE LA PRESENCIA Y ATENCIÓN DE UN PERSONAL CON NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA?

ALTERNATIVA	F	%
SIMPATÍA	53	59%
INDIFERENCIA	37	41%
RECHAZO	0	0%
TOTAL	90	100%



FUENTE: Usuarios de las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo.

ELABORACIÓN: Maribel Loor y Blanca Mera

CUADRO Y GRÁFICO #10

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO #10

Con el fin de saber **¿CUÁL ES SU ACTITUD ANTE LA PRESENCIA Y ATENCIÓN DE UN PERSONAL CON NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA?** se realizó una encuesta a los usuarios de las diferentes Instituciones Públicas del Cantón Portoviejo y se obtuvieron los siguientes resultados:

Con **SIMPATÍA** se tiene a 53 personas que constituye un 59%; Con **INDIFERENCIA** se tiene a 37 personas que constituye un 41%; Con **RECHAZO** ninguna.

Con este porcentaje queda demostrado que los usuarios en su mayoría acogen con una actitud de simpatía la presencia y atención del personal con Necesidades Especiales Físicas pero hay que tomar en cuenta que todavía existe un porcentaje muy cercano que los trata con indiferencia que en si quiere decir que le da lo mismo que lo atienda una u otra persona pero que en ningún momento existen muestras de rechazo.

CUADRO Y GRÁFICO N° 11

¿AL MOMENTO DE SER ATENDIDOS POR UN PERSONAL CON NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA CÓMO CREE QUE ES SU TRABAJO?

ALTERNATIVA	F	%
BUENO	62	69%
REGULAR	28	31%
MALO	0	0%
TOTAL	90	100%



FUENTE: Usuarios de las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo.

ELABORACIÓN: Maribel Loor y Blanca Mera

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 11

¿SE TRATA DE UN TRABAJO HECHO POR PARTE DE UN PERSONAL CON NECESIDAD ESPECIAL?

Con el objeto de conocer si los usuarios **AL MOMENTO DE SER ATENDIDOS POR UN PERSONAL CON NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA CÓMO CREE QUE ES SU TRABAJO?**, se procedió a realizar las encuestas a los usuarios de las diferentes Instituciones Públicas del Cantón Portoviejo con lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

ATENCIÓN BUENA se tiene a 62 personas que constituye el 69%; Atención **REGULAR** se tiene a 28 personas que constituyen el 31% y atención **MALA** ninguna.

Con los resultados obtenidos podemos conocer que los usuarios al momento de ser atendidos por un personal con Necesidad Especial Física creen que su trabajo es bueno y pueden desarrollar una eficiente atención lo cual proyecta una actitud positiva frente a esta sociedad que todavía maneja modelos mentales antiguos.

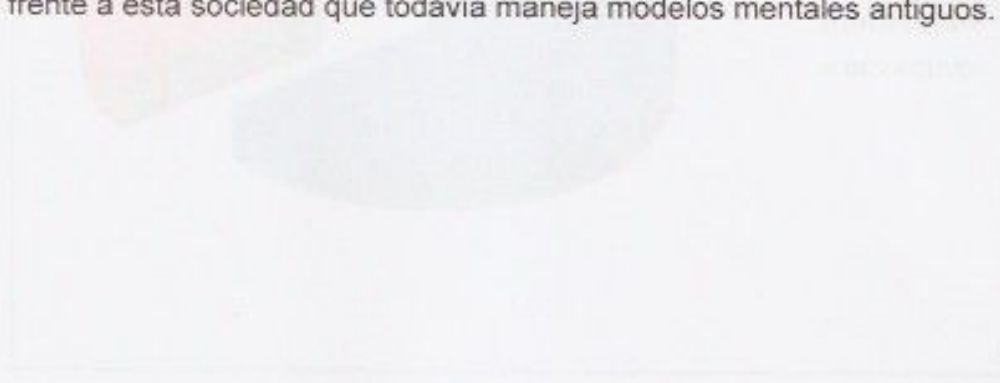


Figura 11. Opinión de los usuarios respecto a la atención recibida por el personal con Necesidad Especial Física en las Instituciones Públicas del Cantón Portoviejo.

ANÁLISIS DE DATOS CUADRO Y GRÁFICO N° 12

¿QUÉ TRATO HA RECIBIDO POR PARTE DE UN PERSONAL CON NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA?

ALTERNATIVA	F	%
AMABLE	58	64%
INDIFERENTE	32	36%
DESPECTIVO	0	0
TOTAL	90	100%



FUENTE: Usuarios de las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo.

ELABORACIÓN: Maribel Loor y Blanca Mera

ANÁLISIS E INTERPRETACION DEL CUADRO Y GRÁFICO # 12

Para determinar **QUÉ TRATO HA RECIBIDO POR PARTE DE UN PERSONAL CON NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA** se realizó una encuesta a los usuarios de las diferentes Instituciones Públicas del Cantón Portoviejo donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Trato **AMABLE** se tiene a 58 personas que constituye un 64%; trato **INDIFERENTE** se tiene a 32 personas que constituye 36%; trato **DESPECTIVO** a ninguna.

Con este resultado hemos podido determinar que el tipo de trato que los usuarios reciben de parte del personal con Necesidad Especial Física en su mayoría es amable aunque muy cerca le sigue la Indiferencia ya que ellos se escudan en esa actitud para demostrar que su necesidad física no es excusa para recibir un trato especial.

CUADRO Y GRÁFICO N° 13

¿CREE USTED QUE LA INSTITUCIÓN CUENTA CON LOS REQUERIMIENTOS FÍSICOS ADECUADOS PARA EL DESENVOLVIMIENTO DEL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS?

ALTERNATIVA	F	%
SI	24	27%
NO	66	73%
TOTAL	90	100%



FUENTE: Usuarios de las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo.

ELABORACIÓN: Maribel Loor y Blanca Mera

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS A LOS DIRECTIVOS DE
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 13
PORTOVIEJO

En razón de saber si **CREE USTED QUE LA INSTITUCIÓN CUENTA CON LOS REQUERIMIENTOS FÍSICOS ADECUADOS PARA EL DESENVOLVIMIENTO DEL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS** se realizó una encuesta a los usuarios de las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo en la que se obtuvieron los siguientes resultados:

Que **SI** 24 personas que constituye el 27% y que **NO** 66 personas que constituye el 73%.

Con este porcentaje muy alto queda demostrado que las instituciones públicas de Portoviejo no cuentan con los medios ni requerimientos físicos necesarios para el desenvolvimiento de un personal con necesidades especiales físicas y que a nivel de directivos deberían gestionar estas obras que permitan ofrecer la seguridad y fácil desplazamiento de estas personas que laboran en sus instituciones,

Como institución pública al cantón Portoviejo

2- ¿LA INSTITUCIÓN DONDE USTED LABORA CUMPLE CON LOS REQUERIMIENTOS NECESARIOS PARA QUE SE DESARROLLE EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS?

En esta parte se le preguntó a los directivos de la mayoría de las instituciones si ellos consideran que las instituciones a las que pertenecen cumplen con los requerimientos y condiciones necesarias para el desenvolvimiento de estas personas en las instituciones públicas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS A LOS DIRECTIVOS DE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN PORTOVIEJO

1.- INSTITUCIÓN: MUNICIPIO DE PORTOVIEJO

REPRESENTANTE: ALCALDE DE PORTOVIEJO. Dr. Humberto Guillén

1.- ¿CUÁL ES EL NÚMERO DEL PERSONAL CON NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?

En el Municipio de Portoviejo existen laborando 300 personas con obreros y contratados, entre ellos 9 personas con necesidades especiales físicas.

2.- ¿SU INSTITUCIÓN CUMPLE CON EL PORCENTAJE DE INCORPORAR EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS QUE ESTABLECE LA LEY?

Como institución pública sí, como lo exige la ley.

3.- ¿LA INSTITUCIÓN DONDE USTED LABORA CUENTA CON LOS REQUERIMIENTOS NECESARIOS PARA QUE SE DESENVUELVA EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS?

Un poco, como rampas y pasamanos; hemos tratado de ir mejorando ya que este gobierno le ha dado relevancia a este tema y esperamos cumplir con las expectativas y objetivos en relación con el desenvolvimiento de estas personas en las instituciones públicas.

4.- ¿EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS HA SIDO CAPACITADO PARA EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES?

Sí, porque siempre tiene que ser tomado en cuenta como el resto del personal sin distinciones ni apartarlo del círculo laboral. Y ha sido capacitado en algunas áreas como relaciones humanas, motivación laboral, etc.

5.-¿EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS CON EL QUE USTED CUENTA HA TENIDO LA OPORTUNIDAD DE SER ASCENDIDOS EN SUS CARGOS?

Sí, porque lo demuestran día a día ya que su desempeño es bueno y se lo merecen.

6.-¿CUÁL ES EL APORTE QUE EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS BRINDA AL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN?

Mucho, ya que ellos se valoran y se esfuerzan en su trabajo contribuyendo a la buena imagen de la institución.

7.- ¿HA RECIBIDO USTED ALGUNA QUEJA DE PARTE DE LOS USUARIOS CON RESPECTO AL DESENVOLVIMIENTO DEL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS?

No, porque los que has estado se han desenvuelto bien en sus labores.

2.- INSTITUCIÓN: CONSEJO PROVINCIAL DE MANABI

REPRESENTANTE: PREFECTO ING. MARIANO ZAMBRANO

1.- ¿CUÁL ES EL NÚMERO DEL PERSONAL CON NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?

En la Prefectura de Manabí existen laborando 200 personas contratados, entre ellos 3 personas con necesidades especiales físicas.

2.- ¿SU INSTITUCIÓN CUMPLE CON EL PORCENTAJE DE INCORPORAR EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS QUE ESTABLECE LA LEY?

Aun se está incorporando personas con necesidades especiales físicas, la idea es en un corto plazo cumplir con el porcentaje que exige la ley de inclusión.

3.- ¿LA INSTITUCIÓN DONDE USTED LABORA CUENTA CON LOS REQUERIMIENTOS NECESARIOS PARA QUE SE DESENVUELVA EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS?

Realmente el edificio no cuenta con todos los requerimientos físicos necesarios que permitan el desenvolvimiento del personal con necesidad especial física apenas contamos con rampas, pasamanos, pero existe la idea de ir mejorando los espacios y darles la importancia y la comodidad que se merecen.

4.- ¿EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS HA SIDO CAPACITADO PARA EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES?

Existen capacitaciones eventuales para todo el personal en la que ellos también están incluidos y que en su mayoría van destinadas a mejorar las relaciones

humanas y a ser más profesionales en sus labores, esto nos complace puesto que el personal se encuentra satisfecho.

5.-¿EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS CON EL QUE USTED CUENTA HA TENIDO LA OPORTUNIDAD DE SER ASCENDIDOS EN SUS CARGOS?

Aun no les ha tocado el momento de los ascensos no por discriminar sino porque falta más preparación.

6.-¿CUÁL ES EL APOORTE QUE EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS BRINDA AL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN?

El aporte es significativo ya que no solo permite a sus compañeros crecer como personas sino que la imagen de la institución se ve sobrevalorada.

7.- ¿HA RECIBIDO USTED ALGUNA QUEJA DE PARTE DE LOS USUARIOS CON RESPECTO AL DESENVOLVIMIENTO DEL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS?

No, porque ellos son cumplidos y se desenvuelven muy bien en las tareas a ellos encomendadas.

¿EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS HA SIDO CAPACITADO PARA EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES?

La capacitación es necesaria y generalizada, es decir, en todas las secciones que están adscritas, ya se podría decir que existen capacitaciones específicas, aunque para quienes tienen necesidades especiales físicas.

3.- INSTITUCIÓN: DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN

REPRESENTANTE: DIRECTOR DE EDUCACIÓN. Dr. Gregorio Mendoza García

1.- ¿CUÁL ES EL NÚMERO DEL PERSONAL CON NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?

En la Dirección de Educación existen laborando 90 personas contratados, entre ellos 4 personas con necesidades especiales físicas.

2.- ¿SU INSTITUCIÓN CUMPLE CON EL PORCENTAJE DE INCORPORAR EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS QUE ESTABLECE LA LEY?

Si cumple como lo exige la ley.

3.- ¿LA INSTITUCIÓN DONDE USTED LABORA CUENTA CON LOS REQUERIMIENTOS FÍSICOS NECESARIOS PARA QUE SE DESENVUELVA EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS?

No, hasta se podría decir que ni siquiera tiene condiciones para el desenvolvimiento de las personas que no tienen necesidades especiales físicas, porque como Ud. pude ver, las escaleras son muy estrechas, las oficinas son muy pequeñas, no existe espacios de recepción, sino que todo está desorganizado. El personal con necesidades especiales físicas, para llegar a su lugar de trabajo deben ser ayudados por otras personas.

4.-¿EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS HA SIDO CAPACITADO PARA EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES?

La capacitación es esporádica y generalizada, es decir, van todas las personas que están laborando, no se podría decir que existen capacitaciones especiales, dirigidas para quienes tienen necesidades especiales físicas.

5.-¿EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS CON EL QUE USTED CUENTA HA TENIDO LA OPORTUNIDAD DE SER ASCENDIDOS EN SUS CARGOS?

Bueno, aquí si han sido ascendidos, por ejemplo el señor que anteriormente era auxiliar, hoy tiene otro tipo de cargo, claro que el tuvo que estudiar y sacar un título de Licenciado en Ciencias de la Educación, las otras personas no han ascendido.

6.-¿CUÁL ES EL APOORTE QUE EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS BRINDA AL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN?

Aquí en la Dirección de Educación tenemos otra visión de las cosas, creemos que todos aportamos con nuestros conocimientos y experiencias, en ese sentido, las personas que tienen necesidades especiales físicas también han aportado con su granito a arena, para dar el servicio que necesita la comunidad.

7.- ¿HA RECIBIDO USTED ALGUNA QUEJA DE PARTE DE LOS USUARIOS CON RESPECTO AL DESENVOLVIMIENTO DEL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS?

A veces, pero hay que comprender que el maestro/a es bastante exigente y a veces solicitan servicios que debe seguir un proceso y eso demora tiempo, pero más se ha recibido felicitaciones que críticas de este personal.

4.- INSTITUCIÓN: FISCALIA

REPRESENTANTE: FISCAL. Dr. Agustín Zamora

1.- ¿CUÁL ES EL NUMERO DEL PERSONAL CON NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?

En la Fiscalía existen laborando 130 personas contratadas, entre ellos 1 persona con necesidad especial física.

2.- ¿SU INSTITUCIÓN CUMPLE CON EL PORCENTAJE DE INCORPORAR EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS QUE ESTABLECE LA LEY?

El proceso está en marcha, pues cabe señalar que la institución contrata por competencia, pero estamos en plena disposición de cumplir con lo que la ley tan acertadamente exige.

3.- ¿LA INSTITUCIÓN DONDE USTED LABORA CUENTA CON LOS REQUERIMIENTOS NECESARIOS PARA QUE SE DESENVUELVA EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS?

Si en parte, este nuevo edificio cuenta con todos los requerimiento exigidos por la Ley, es una construcción moderna, existe rampas de ingreso, los pasillos, son amplios, los ascensores también; quizá faltaría los accesorios en los pasamanos y baños, que poco a poco se lo va a ir implementado, precisamente para cumplir con las exigencias internacionales, porque Ud. comprenderá que siendo un edificio donde están las personas que hacen cumplir la Ley, debe ser el ejemplo de la aplicación de las diferentes leyes.

4.-¿EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS HA SIDO CAPACITADO PARA EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES?

Existen capacitaciones permanentes para que el personal sea eficaz, pero la gran mayoría toma a título personal su preparación y están en constantes capacitaciones de forma privada para tener más oportunidades a los ascensos.

5.-¿EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS CON EL QUE USTED CUENTA HA TENIDO LA OPORTUNIDAD DE SER ASCENDIDOS EN SUS CARGOS?

Aquí todas las personas pueden ascender, depende de su preparación académica, la voluntad, la eficacia demostrada y también de saber aprovechar las oportunidades.

6.-¿CUÁL ES EL APOORTE QUE EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS BRINDA AL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN?

El aporte es significativo ya que no solo permite a sus compañeros crecer como personas sino que la imagen de la institución se ve sobrevalorada.

7.-¿ HA RECIBIDO USTED ALGUNA QUEJA DE PARTE DE LOS USUARIOS CON RESPECTO AL DESENVOLVIMIENTO DEL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS?

No, porque él que hay es cumplido y muy profesional.

5.- INSTITUCIÓN: IESS (INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL)
REPRESENTANTE: DIRECTOR. Dr. Carlos Garcés Escobar.

1.- ¿CUÁL ES EL NUMERO DEL PERSONAL CON NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?

En el IESS existen laborando 500 personas contratados, entre ellos 4 personas con necesidades especiales físicas.

2.- ¿SU INSTITUCIÓN CUMPLE CON EL PORCENTAJE DE INCORPORAR EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS QUE ESTABLECE LA LEY?

No, el problema radica en que las personas con necesidades físicas especiales que han solicitado empleo no cumplen con los requerimientos técnicos, es decir, el IESS necesita por ejemplo enfermeras profesionales, pero quienes solicitan este empleo no lo son, entonces no hay como darle trabajo, porque la misma ley establece, en el caso del IESS, que no pueden haber en un departamento dos personas con el mismo nombramiento.

3.- ¿LA INSTITUCIÓN DONDE USTED LABORA CUENTA CON LOS REQUERIMIENTOS NECESARIOS PARA QUE SE DESENVUELVA EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS?

En la actualidad, tanto los hospitales como en las regionales, se están haciendo las readecuaciones necesarias para que no solo el personal que labora en la institución sino para que el usuario con necesidad especial física pueda desenvolverse adecuadamente en sus funciones, pero en la actualidad todavía no existe en un ciento por ciento.

4.-¿EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS HA SIDO CAPACITADO PARA EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES?

Existen capacitaciones permanentes sobre todo para los médicos.

5.-¿EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS CON EL QUE USTED CUENTA HA TENIDO LA OPORTUNIDAD DE SER ASCENDIDOS EN SUS CARGOS?

No, pero más es por la responsabilidad de las personas con necesidades físicas especiales, que no se han profesionalizado en alguna rama a excepción del personal profesional como son médicos y enfermeras.

6.-¿CUÁL ES EL APOORTE QUE EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS BRINDA AL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN?

Creo que el principal aporte es de estimulación ya que en ocasiones quienes tenemos todas las facultades completas a veces nos ponemos obstáculos; ellos en cambio con necesidades especiales físicas, quieren salir adelante y no se rinden.

7.-¿ HA RECIBIDO USTED ALGUNA QUEJA DE PARTE DE LOS USUARIOS CON RESPECTO AL DESENVOLVIMIENTO DEL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS?

Aquí en el IESS siempre existen quejas de todo, a veces esto es entendible, por cuanto los usuarios vienen con muchas necesidades y quieren resolverlos inmediatamente; pero poco a poco estamos cambiando esta imagen a través de una adecuada comunicación.

6.-INSTITUCIÓN: EMPRESA ELÉCTRICA

REPRESENTANTE: PRESIDENTE.

1.- ¿CUÁL ES EL NUMERO DEL PERSONAL CON NECESIDAD ESPECIAL FÍSICA QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?

En la Empresa Electrica existen 178 personas laborando de los cuales 100 con eventuales y 78 son fijos, entre ellos 3 personas con necesidades especiales físicas.

2.- ¿SU INSTITUCIÓN CUMPLE CON EL PORCENTAJE DE INCORPORAR EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS QUE ESTABLECE LA LEY?

Si, procuramos hacerlo pues considero que hay que dar un aporte y hacer útiles a la sociedad a estas personas.

3.- ¿LA INSTITUCIÓN DONDE USTED LABORA CUENTA CON LOS REQUERIMIENTOS NECESARIOS PARA QUE SE DESENVUELVA EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS?

Realmente el edificio no cuenta con los requerimientos físicos necesarios que permitan el desenvolvimiento del personal con necesidad especial física, quienes construyeron no tuvieron en cuenta estos espacios.

4.-¿EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS HA SIDO CAPACITADO PARA EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES?

Existen capacitaciones permanentes para todo el personal y ellos no son la excepción.

5.-¿EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS CON EL QUE USTED CUENTA HA TENIDO LA OPORTUNIDAD DE SER ASCENDIDOS EN SUS CARGOS?

Hay que comprender que esta empresa es eminentemente técnica, se necesita personal técnico y profesional, por ejemplo ingenieros eléctricos o electrónicos, pero lastimosamente las personas con necesidades físicas especiales no tienen esos rangos, por lo que su ascenso es muy difícil.

6.-¿CUÁL ES EL APOORTE QUE EL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS BRINDA AL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN?

Creo que, al igual que lo hacemos todo el personal, ellos contribuyen para que el servicio de la energía eléctrica sea eficiente y eficaz.

7.- ¿HA RECIBIDO USTED ALGUNA QUEJA DE PARTE DE LOS USUARIOS CON RESPECTO AL DESENVOLVIMIENTO DEL PERSONAL CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS?

No, más bien los reportes que tengo es de plena satisfacción del personal

MATRIZ DE COMPROBACIÓN DE OBJETIVOS Y VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	RESULTADOS
<p>Investigar la inclusión del personal con necesidades especiales físicas en el desempeño de sus funciones en las instituciones públicas del cantón Portoviejo</p>	<p>La inclusión del personal con necesidades físicas especiales incide en el desempeño de funciones de las instituciones públicas del cantón Portoviejo.</p>	<p>El 96% de las personas con necesidades físicas especiales, afirman que han aportado al desarrollo de la institución. Cuadro y gráfico N° 9.</p> <p>La entrevista que se aplicó a los directivos de las instituciones públicas investigadas, pregunta n°6, aseguran que el aporte es significativo, porque se han constituido ejemplos de superación ya que la labor que desempeñan lo hacen con dedicación, eficacia y eficiencia. Esto es reconocido también por los usuarios de esas instituciones, cuadro y gráfico N°11.</p> <p>Con estos datos se comprueba la hipótesis.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO		RESULTADOS
<p>1.- Diagnosticar las condiciones laborales de las personas con necesidades especiales físicas incluidas en las distintas instituciones públicas.</p>	<p>1.- Las condiciones laborales del personal con necesidades especiales físicas no son las más adecuadas.</p>	<p>El 74% de las personas con necesidades físicas especiales, afirman que la institución donde laboran no cuenta con los requerimientos físicos especiales para que ellos se desenvuelvan. Cuadro y gráfico N°3.</p>
		<p>El 73% de los usuarios también señalan que la institución a donde acuden no cuenta con los requerimientos físicos adecuados para el desenvolvimiento de las personas con necesidades especiales físicas. Cuadro y gráfico N°13</p> <p>Los directivos de las empresa investigadas también aseguraron que los edificios no cuentan con la infraestructura necesaria y que en la actualidad están adecuándolos para volvernos más funcionales. Pregunta N°3</p> <p>Con estos datos se comprueba la hipótesis planteada.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	RESULTADOS
<p>2.-Establecer si las instituciones públicas tienen procesos de capacitación para el desarrollo de competencias en las personas con necesidades físicas.</p>	<p>2.- Las instituciones públicas carecen de procesos de capacitación e incentivar para el personal con necesidades físicas especiales.</p>	<p>El 44% de las personas con necesidades especiales físicas, afirman que si han sido capacitados para el desarrollar labores y destrezas que requieren en su trabajo; el 30% señala que poco y el 26% contesta que poco y la poca capacitación existente es general y no especial tal como lo requieren las personas con necesidades físicas especiales. Cuadro y gráfico N°7</p> <p>Los directivos de las empresas, en las entrevistas realizadas, también señalan que procesos de capacitación dirigidos para el personal con necesidades físicas especiales no existe, inclusive, señalan, que la capacitación que tienen es por el propio esfuerzo de ellos, pero no de las instituciones. ¿El personal con necesidades especiales ha sido capacitado para el desarrollo de sus funciones? Pregunta N°4 de la entrevista.</p> <p>De acuerdo a estos resultados la hipótesis planteada se comprueba.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	RESULTADOS
<p>3.- Determinar el número del personal con necesidades físicas que laboran en las instituciones públicas del cantón Portoviejo.</p>	<p>3.- Las instituciones públicas de Portoviejo no incorporan el número de personal con necesidades especiales físicas exigidas por la Ley, esto es el 4% por cada cien trabajadores.</p>	<p>De acuerdo a las entrevistas realizadas a los directivos, el número de personal con necesidades especiales físicas, No está de acuerdo a lo que exige la Ley, así por ejemplo en el caso de la IESS, solo existe el 08% del personal con necesidades físicas especiales exigidos; en el caso de la Empresa eléctrica sólo hay el 1,68% de personal; en el caso del Municipio de Portoviejo, el 3% % del personal exigido y es la institución que cumple con el mayor porcentaje; en la prefectura solo existe un 1.5% % de lo requerido; en la fiscalía solo existe el 0.5% % del personal requerido, siendo también la institución pública que menos cumple con la Ley, finalmente la Dirección Provincial de Educación quienes si cumplen con el ciento por ciento de lo exigido es decir 4% personas con necesidades físicas especiales por cada cien empleados, pregunta N° 1.</p> <p>Con estas aseveraciones la hipótesis se comprueba.</p>

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**CONCLUSIONES:**

- La mayoría de las personas investigadas, desarrollaron necesidades especiales físicas, debido principalmente, a algún tipo de enfermedad contraída anteriormente.
- La mayoría de las instituciones públicas de Portoviejo no cumplen con lo exigido por la Ley, esto es de tener el 4% de empleados con necesidades especiales físicas por cada 100 trabajadores.
- Los usuarios de las instituciones públicas se sienten satisfechos con el desempeño laboral de las personas con necesidades especiales físicas.
- Las condiciones laborales de las personas con necesidades especiales físicas no son adecuadas puesto que las instituciones públicas investigadas no cuentan con los requerimientos necesarios para su normal desempeño.
- Las personas con necesidades especiales físicas y que laboran en las instituciones públicas de Portoviejo carecen de proceso de capacitaciones permanentes y adecuadas para ellos.
- La incorporación de las personas con necesidades especiales físicas han aportado significativamente al desarrollo de las instituciones públicas de Portoviejo.

RECOMENDACIONES:

1.1 DATOS INFORMATIVOS

- Realizar un estudio sobre las condiciones físicas y mentales de las personas con necesidades físicas especiales, a fin de establecer en que puesto pueden desarrollarse de manera mucho más efectiva y adecuada.

1.2 TITULO DE LA PROPUESTA

- Que las personas con necesidades especiales físicas, socialicen sus experiencias en cuanto a las características de atención al público.

1.3 DIRECTIVOS Y COMPAÑEROS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE

- Insistir en los directivos de las instituciones públicas que apliquen lo que está en la Ley de Discapacidades, con respecto al número de personas con necesidades especiales físicas, esto es el 4% del total del personal que labora.

1.4 OBJETIVO GENERAL

- Sugerir a las autoridades de las entidades públicas que se realice un proceso de capacitación continua para desarrollar las capacidades y habilidades de las personas con necesidades especiales físicas que laboran en ellas.

1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Motivar a las personas con necesidades especiales físicas sobre para que continúe aportando al desarrollo de la institución.

1.6 DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES, COMPROMISOS Y CARGOS

- Realizar una campaña de difusión sobre los derechos y deberes que tienen las personas con necesidades especiales físicas, dirigidas a los directivos y compañeros de las instituciones públicas de Portoviejo.

6.1 DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: Instituciones Públicas del Cantón Portoviejo

DIRECCIÓN: Portoviejo

6.1.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

CAMPAÑA DE DIFUSIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS, A FIN DE SENSIBILIZAR A LOS DIRECTIVOS Y COMPAÑEROS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE CANTON PORTOVIEJO

6.1.2 PERÍODO DE EJECUCIÓN

Fecha de inicio: Abril del 2011

Fecha de finalización: Junio del 2011

6.1.3 DESCRIPCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS

- **Beneficiarios Directos:** Personas con necesidades especiales físicas

Beneficiarios indirectos: Directivos, compañeros y usuarios

6.2 INTRODUCCIÓN

Las personas con necesidades especiales físicas deben tener la opción de vivir en forma independiente, ser incluidas en la comunidad, elegir dónde y con quién vivir y tener acceso a servicios de apoyo en el hogar, en residencias y en la comunidad. Debe promoverse la movilidad personal y la independencia, facilitando la movilidad personal asequible, la capacitación al respecto y el acceso a ayudas para la movilidad, aparatos, tecnologías de asistencia y asistencia personal.

Los países reconocen el derecho a un nivel de vida y de protección social adecuado, incluso viviendas, servicios y asistencia públicos en lo que respecta a las necesidades relacionadas con las discapacidades, y asistencia para el pago de los gastos conexos en caso de pobreza.

El Ecuador debe promover el acceso a la información, proporcionando la información prevista para el público en general en formatos y tecnologías accesibles, facilitando el uso del Braille, el lenguaje por señas y otras formas de comunicación y alentando a los medios de comunicación y a los proveedores de Internet a ofrecer información en línea en formatos accesibles.

Es menester eliminar la discriminación relacionada con el matrimonio, la familia y las relaciones personales. Las personas con necesidades especiales disfrutarán de igualdad de oportunidades de tener relaciones sexuales e íntimas, experimentar la procreación, contraer matrimonio y fundar una familia, decidir el número y el espaciamiento de sus hijos, tener acceso a educación y medios en materia reproductiva y de planificación de la familia, y disfrutar de igualdad de derechos y responsabilidades con respecto a la tutela, el pupilaje, el régimen de fideicomiso y la adopción de niños.

Por ello se hace necesario, la implementación de una propuesta de difusión de los derechos de las personas con necesidades especiales, a fin de que puedan desarrollar todas sus potencialidades y capacidades.

6.3 JUSTIFICACIÓN

GENERAL

La integración de las personas con necesidades especiales físicas es un derecho jurídico y sobre todo humano; no es el asunto de dar trabajo a una persona que no actúa y responde en iguales condiciones que otras, sino que se debe concebir que las personas sean iguales en medio de la diversidad.

ESPECÍFICO

Las instituciones públicas de Portoviejo, no han incluido en su personal el porcentaje de personas con capacidades especiales físicas, tampoco han adecuado los espacios de trabajo de acuerdo a las necesidades especiales; por lo que se hace necesaria una campaña de sensibilización a través de la difusión de los derechos de las personas con necesidades especial física.

La propuesta tendrá un impacto novedoso, por cuanto será una de las pocas ocasiones en que se hace una campaña de conocimientos y difusión de los derechos dirigido a los directivos y compañeros, con el ánimo de provocar procesos de reflexión y de asunción de compromisos para mejorar las condiciones laborales de los empleados.

La propuesta beneficiará a las personas con necesidades especiales físicas porque permitirá que los directivos apliquen las normativas exigidas en la Ley, en este caso de incorporar el 4% de empleados con necesidades especiales físicas por cada cien personas.

La propuesta es posible de realizarlo porque se cuenta con el respaldo de los directivos y empleados con necesidades físicas especiales, quienes están entusiasmados con la propuesta.

6.4 OBJETIVOS

GENERAL.-

Realizar una campaña de difusión de los derechos de las personas con necesidades especiales físicas, dirigida a los directivos y compañeros de las instituciones públicas de la ciudad de Portoviejo.

ESPECÍFICO

- Efectuar jornadas de capacitación a directivos y empleados.
- Elaborar afiches, medios impresos y auditivos que contengan los derechos de las personas con necesidades especiales físicas.
- Coordinar con las organizaciones gremiales a fin de integrarlos a la campaña por la vigencia de los derechos de las personas con necesidades especiales físicas.

6.5 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

6.5.1 LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS

Más del 12% de la población total del Ecuador tiene alguna clase de necesidad especial, es decir mucho más de la población analfabeta que existe en el país, cerca del 40% de las Personas Con Necesidades Especiales mayor a 5 años tiene limitación grave, es decir que estas personas con necesidad tienen poca o escasa autonomía en la realización de sus actividades, aún con el uso de ayudas técnicas, su funcionamiento es insatisfactorio, y ellos generalmente dependen de otras personas para realizar sus actividades⁷; el 43,7% de la Población (PCD) mayor a 5 años tiene una deficiencia, lo que implica que estas personas presenten

alguna anomalía o pérdida de una estructura corporal o función fisiológica en forma permanente o mayor a un año, el 15,39% de la Población con Necesidades especiales, mayor a 5 años tiene una capacidad leve y moderada, persona que teniendo deficiencia presenta autonomía en la realización de sus actividades, debido a la compensación entregada por una persona o ayuda técnica.

Fenómeno que a no dudarlo en el futuro podría agravarse si las condiciones actuales de pobreza, marginalidad, desordenado crecimiento poblacional, inadecuadas medidas de prevención de la población en riesgo, falta de sistemas de detección e intervención oportuna no tiene atención por parte del Estado, Esta dramática realidad supone no atender los problemas con necesidades especiales en el desarrollo normal de sus familias. El Estado debe propiciar el respeto de los derechos de las personas con necesidades especiales, a través de la aceptación social, lo que involucra crear espacios laborales, sociales y otros en todas las instituciones públicas y privadas, donde puedan convivir conjuntamente personas con y sin discapacidad, lo que conducirá a que las barreras sociales y obstáculos disminuya y se incremente la participación plena de todos los individuos dentro de la comunidad¹⁰.

"Los Derechos Humanos son un conjunto de derechos y facultades ligados a la naturaleza humana. Reúnen los atributos necesarios para el desarrollo digno y pleno de hombres y mujeres, sin importar edad, sexo, religión, cultura, color de piel o ideologías, es decir, todos tenemos derechos por el sólo hecho de ser humanos"¹⁵.

Las necesidades no es ni debe ser motivo para aislar o impedir el desarrollo de las personas, por el contrario, se debe fomentar una cultura por el respeto a sus derechos humanos.

¹⁵ BARRANCO, María del Carmen // *Teoría del Derecho y Derechos Fundamentales* // Primera Edición // Palestra Editores S.A.C. // Lima // 2009;

No existe una edad ni condición precisa que implique mayor riesgo de tener algún tipo de necesidad especial, se puede nacer con ella, generarse por accidentes viales, laborales o domésticos, así como a consecuencia de la violencia y el maltrato.

Entre otros derechos humanos cuentan con los siguientes:

1. Igualdad y dignidad

A ser tratados con igualdad y a que se respete su dignidad personal y sus sentimientos.

2. Derecho al trabajo y a una remuneración justa

A realizar un trabajo digno que les permita desarrollar todas sus habilidades, sentirse útiles en su familia y en la sociedad, que a su vez, les proporcionen recursos económicos suficientes para su bienestar e independencia.

3. Derecho a la salud

A gozar de la protección a la Salud, recibiendo para ello los tratamientos físicos y médicos que hagan que su necesidad especial se reduzca o aminore.

Para ello existen instituciones encargadas de prestar atención y el apoyo que necesitan para la prevención y el tratamiento a personas con cualquier tipo de necesidad especial física (auditiva, visual, locomotora, mental), así como brindar ayuda a los familiares.

4. Derecho a la educación

A recibir una educación formal que facilite el desarrollo de sus habilidades y aptitudes para enfrentar por sí solos los retos que se le presenten en la sociedad, incluso de ser necesario, que ésta sea de manera especial atendiendo a la necesidad especial que presenten.

5. Derecho a la libre determinación

A que se respete su libertad de decidir y su capacidad de ejercicio para aquellos actos en los que no necesiten de un tutor o representante, cuidando en ello su interés primordial.

6. Derecho de asociación

A crear espacios de expresión, asociarse con otras personas con los que tengan fines comunes, integrarse a grupos de apoyo, que les ayuden a sentirse iguales que las demás personas, sin distinción de condiciones físicas o mentales.

7. Derecho a espacios especiales

A el respeto incondicional de las áreas dedicadas para su uso, como son las zonas exclusivas de estacionamiento, los accesos en banquetas, accesos a parques, museos y teatros, instalaciones de servicio como los sanitarios, entre otros.

8. Derecho de petición

A formular solicitudes por escrito a la autoridad y recibir respuesta por escrito, favorable o no a su petición.

9. Derecho a la manifestación de las ideas

A expresar por medios orales o escritos lo que piensan y sienten, siempre que no afecten la moral o la paz pública.

10. Derecho a una familia

Ser parte de una familia y formar la propia en un ambiente de comprensión, tolerancia y respeto.

11. Derecho a la justicia

A acudir ante las autoridades y tribunales para recibir sin discriminación, servicios de justicia y protección de los derechos establecidos en la legislación vigente.

Para lograr la equidad y la incorporación al desarrollo no bastan las medidas de rehabilitación, sino de un gran esfuerzo para transformar actitudes y derribar barreras que impiden la plena integración de las personas con necesidad especial.

Reconocer para ellos los mismos derechos y libertades de todo ser humano, es vivir en condiciones de igualdad y justicia para todos.

6.5.2 DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES FÍSICAS, SEGÚN LA ONU

"La Asamblea General, consciente del compromiso que los Estados Miembros han asumido, en virtud de la Carta de las Naciones Unidas, de tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social."¹⁶

Reafirmando su fe en los Derechos Humanos y las libertades fundamentales y en los principios de paz, de dignidad y valor de la persona humana y de justicia social proclamados en la Carta,

Recordando los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, de la Declaración de los Derechos del Niño y de la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, así como las normas de progreso social ya enunciadas en las constituciones, los convenios, las recomendaciones y las resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la

¹⁶ SALGADO, Hernán // *Introducción al Estudio del Derecho* // Primera Edición // Editora Nacional // Quito // 2002;

Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización Mundial de la Salud, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y otras organizaciones interesadas,

Recordando asimismo la resolución 1921 (LVIII) del Consejo Económico y Social, de 6 de mayo de 1975, sobre la prevención de la incapacitación y la readaptación de los incapacitados,

Subrayando que la Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social ha proclamado la necesidad de proteger los derechos de los física y mentalmente desfavorecidos y de asegurar su bienestar y su rehabilitación,

Consciente de que, dado su actual nivel de desarrollo, algunos países no se hallan en situación de dedicar a estas actividades sino esfuerzo limitados,

Proclama la presente Declaración de los Derechos de las personas con necesidades especiales físicas y pide que se adopten medidas en los planos nacional e internacional para que la Declaración sirva de base y de referencia comunes para la protección de estos derechos:

1. El término "necesidad especial" designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales.
2. La persona con necesidad especial física debe gozar de todos los derechos enunciados en la presente Declaración. Deben reconocerse esos derechos a todos/as, sin excepción alguna y sin distinción ni discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, fortuna, nacimiento o cualquier otra circunstancia, tanto si se refiere personalmente al impedido como a su familia.
3. La persona con necesidad especial física, tiene esencialmente derecho a que se respete su dignidad humana, cualquiera sea el origen, la naturaleza o la gravedad de sus trastornos y deficiencias, tiene los mismos derechos

fundamentales que sus conciudadanos de la misma edad, lo que supone, en primer lugar, el derecho a disfrutar de una vida decorosa, lo más normal y plena que sea posible.

4. La persona con necesidad especial física tiene los mismos derechos civiles y políticos que los demás seres humanos.

5. La persona con necesidad especial física tiene derecho a las medidas destinadas a permitirle lograr la mayor autonomía posible.

6. La persona con necesidad especial física tiene derecho a recibir atención médica, psicológica y fundamental, incluido los aparatos de prótesis y ortopedia; a la readaptación médica y social; a la educación; las ayudas, consejos, servicios de colocación y otros servicios que se aseguren el aprovechamiento máximo de sus facultades y aptitudes y aceleren el proceso de su integración o reintegración social.

7. El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso, tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales.

8. La persona con necesidad especial física tiene derecho a que se tengan en cuenta sus necesidades particulares en todas las etapas de la planificación económica y social.

9. La persona con necesidad especial física tiene derecho a vivir en el seno de su familia o de un hogar que la sustituya y a participar en todas las actividades sociales, creadoras o recreativas.

Ninguna persona con capacidad especial física podrá ser obligada, en materia de residencia, a un trato distinto del que exija su estado o la mejoría que se le podría aportar. Si fuese indispensable la permanencia de ésta persona en un

establecimiento especializado, el medio y las condiciones de vida en él deberán asemejarse lo más posible a los de la vida normal de las personas de su edad.

10. La persona con necesidad especial física debe ser protegida contra toda explotación, toda reglamentación o todo trato discriminatorio, abusivo o degradante.

DE LOS DERECHOS Y BENEFICIOS¹⁷

Art. 19. - Sin perjuicio de los derechos establecidos en la Constitución, en las leyes y en convenios internacionales, el Estado reconocerá y garantizará a las personas con necesidades especiales los siguientes:

a) **Accesibilidad.** - Se garantiza a las personas con necesidades especiales la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, evitando y suprimiendo barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública que se destine a actividades que supongan el acceso de público, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con necesidades especiales. La misma previsión deberá efectuarse en los edificios destinados a empresas privadas de servicio público, en los que exhiban espectáculos públicos y en las unidades sociales y recreativas para uso comunitario, que en adelante se construyan, reformen o modifiquen.

Los municipios, con asesoría del Consejo Nacional de Discapacidades y el Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN), dictarán las ordenanzas respectivas que permitan el cumplimiento de este derecho; las que establecerán sanciones y multas por la inobservancia de estas normas. Adicionalmente, los municipios establecerán un porcentaje en sus presupuestos anuales para eliminar las barreras existentes.

¹⁷ CONADIS. Los derechos de las personas con necesidades educativas especiales. MIES. Ecuador. 2010

b) Acceso a la Salud y Rehabilitación. - Los servicios de salud deberán ofrecerse en igualdad de condiciones a todas las personas con necesidad educativa especial que los requieran, serán considerados como actos discriminatorios, el negarse a prestarlos o proporcionarlos de inferior calidad.

El Ministerio de Salud Pública, establecerá los procedimientos de coordinación y supervisión para las unidades de salud pública a fin de que brinden los medios especializados de rehabilitación y determinará las políticas de prevención y atención congruente con las necesidades reales de la población y normarán las acciones que en este campo realicen otras instituciones y organismos públicos y privados;

c) Acceso a la Educación. - Acceso a la educación regular en establecimientos públicos y privados, en todos los niveles del sistema educativo nacional, con los apoyos necesarios, o en servicios de educación especial y específica para aquellos que no puedan asistir a establecimientos regulares de educación, en razón del grado y características de su discapacidad;

d) Accesibilidad al Empleo. - Las personas con necesidades especiales tienen derecho a no ser discriminadas, por su condición, en todas las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación, despido e indemnización de personal y en cuanto a todos los demás términos, condiciones y privilegios, de los trabajadores;

e) Accesibilidad en el Transporte. - Las personas con necesidad especial tienen derecho a la utilización normal del transporte público, para lo cual las compañías, empresas o cooperativas de transporte progresivamente implementarán unidades libres de barreras y obstáculos que garanticen el fácil acceso, y circulación en su interior de personas con movilidad reducida y deberán contar en todas sus

unidades, con dos asientos identificados con el símbolo internacional de necesidades especiales.

Los organismos competentes para regular el tránsito en las diferentes circunscripciones territoriales en el ámbito nacional, vigilarán el cumplimiento de la disposición anterior e impondrán una multa equivalente a 12 dólares de los Estados Unidos de América en caso de inobservancia; y,

f) Accesibilidad a la Comunicación. - Las personas con necesidades especiales tienen derecho a acceder, de acuerdo a las circunstancias, a la información emitida a través de los medios de comunicación colectiva nacional, para lo cual la Superintendencia de Telecomunicaciones, en coordinación con las asociaciones de medios de comunicación nacional y el Consejo Nacional de Discapacidades, promoverá la eliminación de barreras en la comunicación, respecto a la difusión de información, y la incorporación de recursos tecnológicos y humanos que permitan la recepción de los mensajes y el acceso a los sistemas de comunicación y señalización, como lengua de señas ecuatorianas, generación de caracteres, sistema Braille, u otros, que permitan a las personas con necesidades especiales el derecho a la información y comunicación. Los medios de comunicación social televisivos deberán progresivamente incorporar en sus noticieros la interpretación de lengua de señas ecuatoriana o generación de caracteres, para que las personas sordas tengan acceso a la información, al igual que los programas producidos por las entidades públicas.

El Estado reconoce el derecho de las personas sordas al uso de la "Lengua de Señas Ecuatoriana", a la educación, bilingüe u oralista y auspicia la investigación y difusión de las mismas.

Las instituciones públicas, privadas y mixtas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con necesidades especiales en igualdad de oportunidades y equidad de género. El Servicio de Capacitación Profesional (SECAP) y más entidades de

capacitación deberán incorporar personas con necesidades especiales a sus programas regulares de formación y capacitación; y establecerán, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y la Asesoría del Consejo Nacional de Discapacidades, programas especiales en casos que así lo justifiquen. Los servicios públicos de colocaciones del Ministerio de Trabajo fomentarán la inserción laboral de las personas con necesidades especiales.

Art. 20. - TARIFAS PREFERENCIALES. - Las personas con necesidades especiales que cuenten con carné o registro del Consejo Nacional de Discapacidades pagarán una tarifa preferencial del 50% en el transporte terrestre (urbano, parroquial o interprovincial; público o privado), así como servicios aéreos en rutas nacionales, fluvial, marítimo y ferroviario, los cuales serán prestados en las mismas condiciones que los demás pasajeros que pagan la tarifa completa.

En el caso del transporte aéreo en rutas internacionales, la tarifa será conforme a lo establecido en los convenios internacionales respectivos, ratificados por el Ecuador.

Las personas con necesidades especiales tendrán una exoneración del 50% en las tarifas de los espectáculos públicos.

6.6 ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA

- Socializar la propuesta con los directivos de las empresas públicas del cantón Portoviejo.
- Seleccionar los medios de la campaña de difusión
- Elaborar el plan analítico para la campaña
- Efectuar las actividades de la campaña
- Utilización de los medios de comunicación para la difusión.
- Realizar jornadas de capacitación.
- Elaborar instrumentos para el seguimiento de la propuesta.

6.7 EVALUACIÓN

Se considera los siguientes parámetros.

- Apertura y apoyo de los directivos de las instituciones
- Socialización del plan de difusión
- Impacto de la campaña de difusión
- Participación en la aplicación de técnicas activas.
- Participación democrática de las personas con necesidades especiales.
- Nueva actitud de los directivos hacia la persona con necesidades especiales físicas.

6.8 RECURSOS

- Talento humano
- Directivos de las instituciones de Portoviejo.
- Compañeros de trabajo
- Personas con necesidades especiales físicas.
- Diseñadores gráficos

MATERIALES

- Computadoras
- Documentos de apoyo
- Registros del monitoreo
- Programa de actividades

6.9 ECONÓMICOS

La propuesta tiene un costo aproximado de 750 dólares que será asumido por las autoras de la Tesis.

6. 10 PRESUPUESTO

RUBROS DE GASTOS	COSTOS
Diseñadores gráficos	\$ 300
Documentos de apoyo	\$ 150
Materiales de oficina	\$ 150
Refrigerio	\$ 100
Imprevistos	\$ 50
TOTAL	\$ 750

CRONOGRAMA

TIEMPO	ABRIL				MAYO				JUNIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Seleccionar los medios de la campaña de difusión.	■	■										
Elaborar el plan analítico para la campaña			■									
Socializar la propuesta con los directivos de las empresas públicas de Portoviejo				■								
Efectuar las actividades de la campaña.				■	■	■	■	■				
Utilización de los medios de comunicación para la difusión.				■	■	■	■	■				
Elaborar instrumentos para el seguimiento de la propuesta.									■	■	■	■

BIBLIOGRAFÍA

ALFARO QUESADA, c. (2005): **Serie hacia la equidad**. San José, Costa Rica. Eds. Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación para la Paz y el progreso humano.

FERRERO POLO Ana María y col. (2007): **Guía de orientación laboral y otros recursos para personas con discapacidad**. Oficina Horizon, Proyecto Promoempleo. Valladolid.

ARARTEK o (2005) :**Atención Comunitaria de la enfermedad mental** .CAV Asociación Secretariado General Gitano: Formación y Orientación Laboral. Madrid.

APROSE (2005): **Formación en competencias sociales y orientación laboral**. Sevilla.

CALEIDOSCOPIA (2007): **Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidad(es)**. Real patronato de prevención y de atención a personas con minusvalía. Madrid Consejería de cultura.

EHLABE (2006): Congreso Internacional **"Nuevos conceptos en el trabajo protegido"**. Gureak . Gipuzkoa

EMAK UNDE (2008) : **Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo**. Gasteiz

FUNDACIÓN INTRAS (2005) : **Población con enfermedad mental y prolongada**. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Madrid García Vidal, J; Vallés Arandige, A; Nuñez Gil, J. Formación y orientación Laboral: Técnicas de búsqueda activa de empleo e iniciativa empresarial. EOS.Madrid

MABEN (2005) : **Manual para búsqueda de empleo**. Ministerio de asuntos sociales de la mujer. Madrid.

MOSER c. O.N. (2005) : **Planificación de género y desarrollo**. Teoría, práctica y capacitación. Red entre mujeres/ Flora Tristán Ediciones. Lima.

MUÑIZ ESPADA, E. (2006) : **Las personas jurídico-privadas tutoras**. Bosch. Barcelona

OFFE C. (2005) : **Contradicciones en el Estado de Bienestar**. Alianza Universidad de Ciencias Sociales. Madrid Pérez Marín, J; Alonso Trujillo, F., Salvador Carulla, L. Y otros : Integración y promoción de las personas con retraso mental. PROM.. Córdoba

VALLES ARÁNDIGA, A. Y VALLES TORTOSA, c. (2005) : **Programa de refuerzos de las habilidades sociales I**. EOS. Madrid.

VALLES ARÁNDIGA, A. Y VALLES TORTOSA, C. (2005) : **Programa de refuerzos de las habilidades sociales II**. Madrid.

VALLES ARÁNDIGA, A. Y VALLES TORTOSA, C. (2005) : **Programa de refuerzos de las habilidades sociales III**. Madrid.

VERDUGO ALONSO, M.A. ; ARIAS MARTÍNEZ, B. Y JENARO RIO, C. (2005). **Actitudes hacia las personas con minusvalía**. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid.

Déjame subir al tren de la vida

Inclúyeme



¡RESPECTA MIS DERECHOS!

ANEXOS DEL PROGRAMA

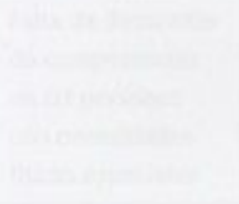


ANEXO

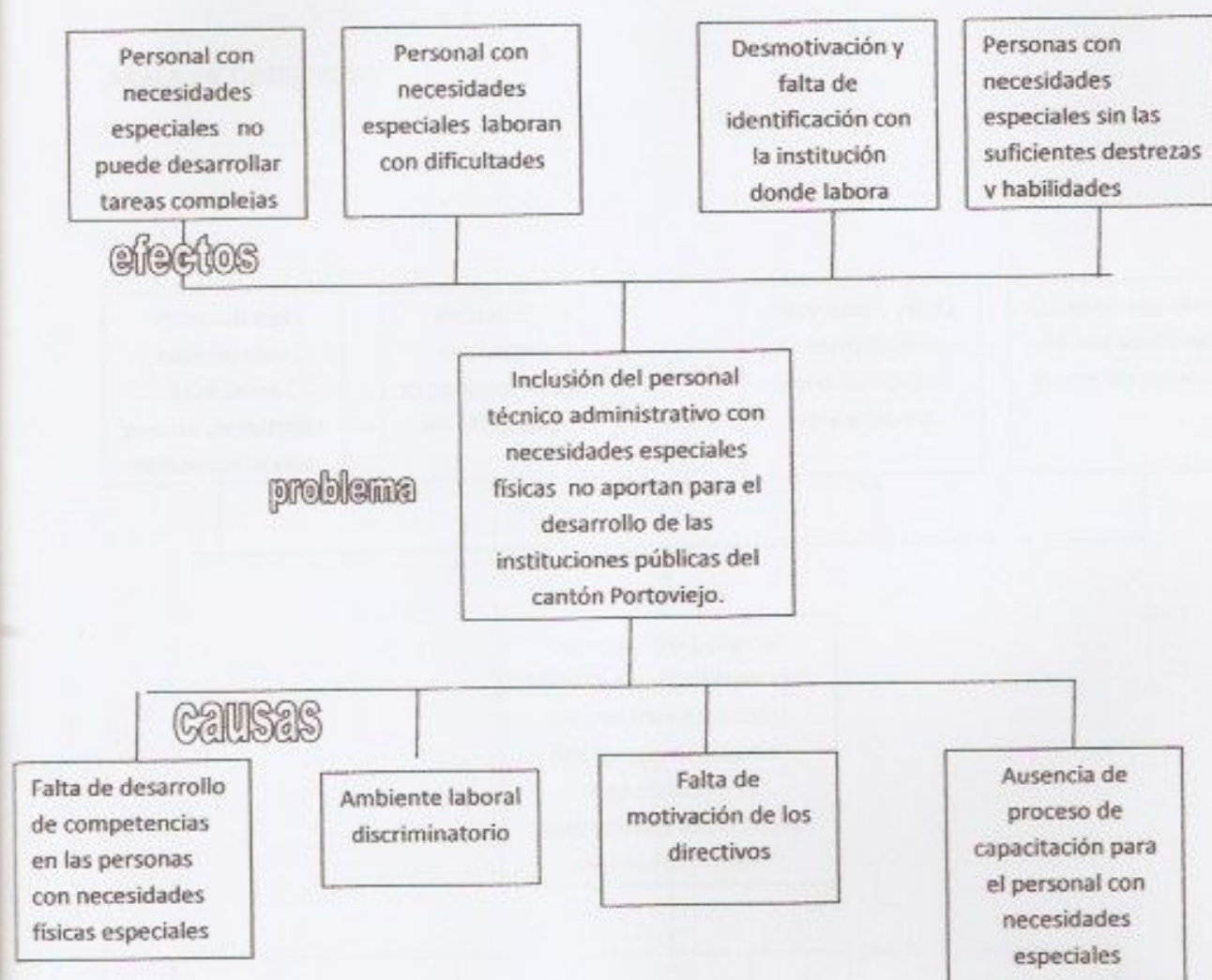


ANEXO

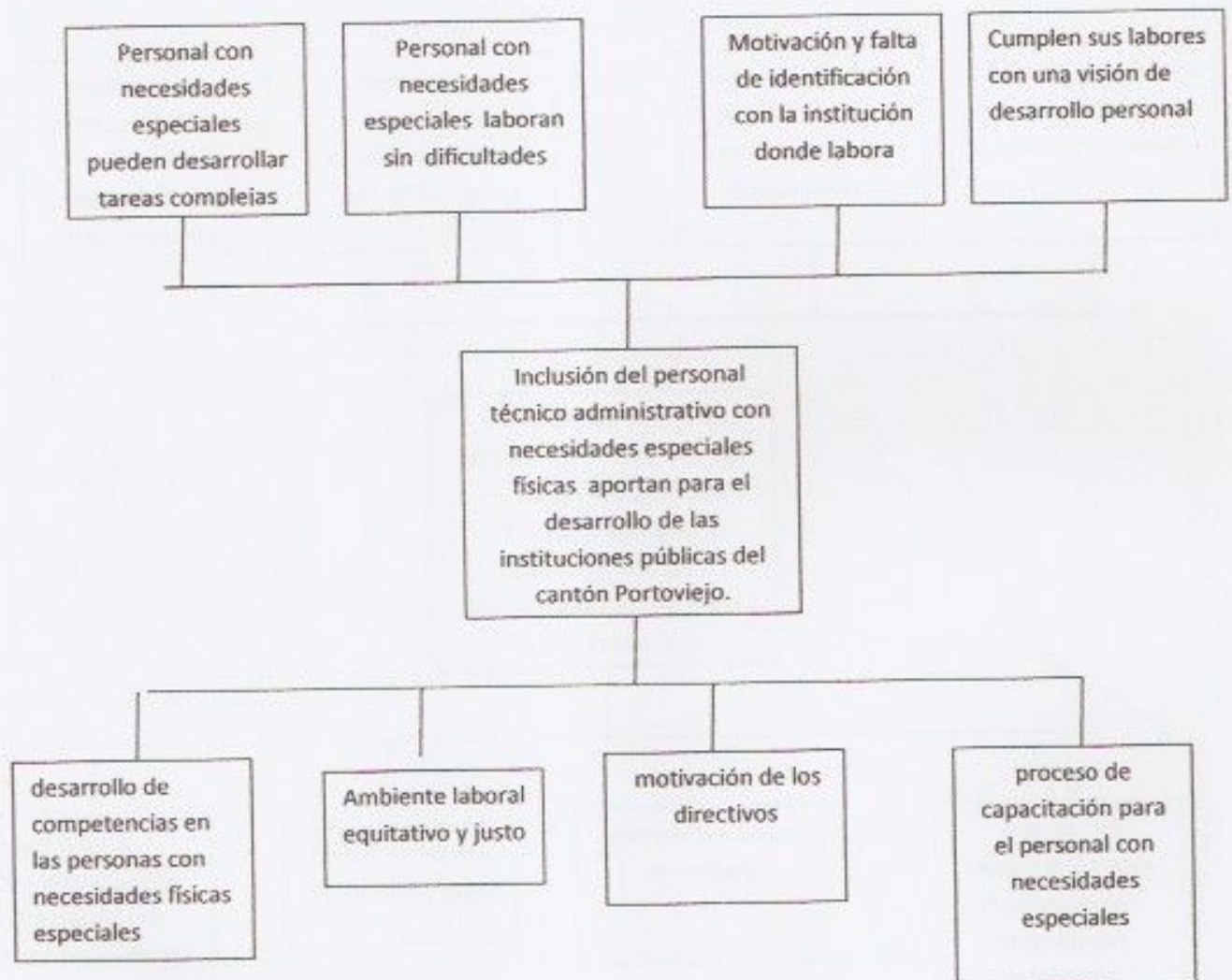
Anexos



ARBOL DEL PROBLEMA

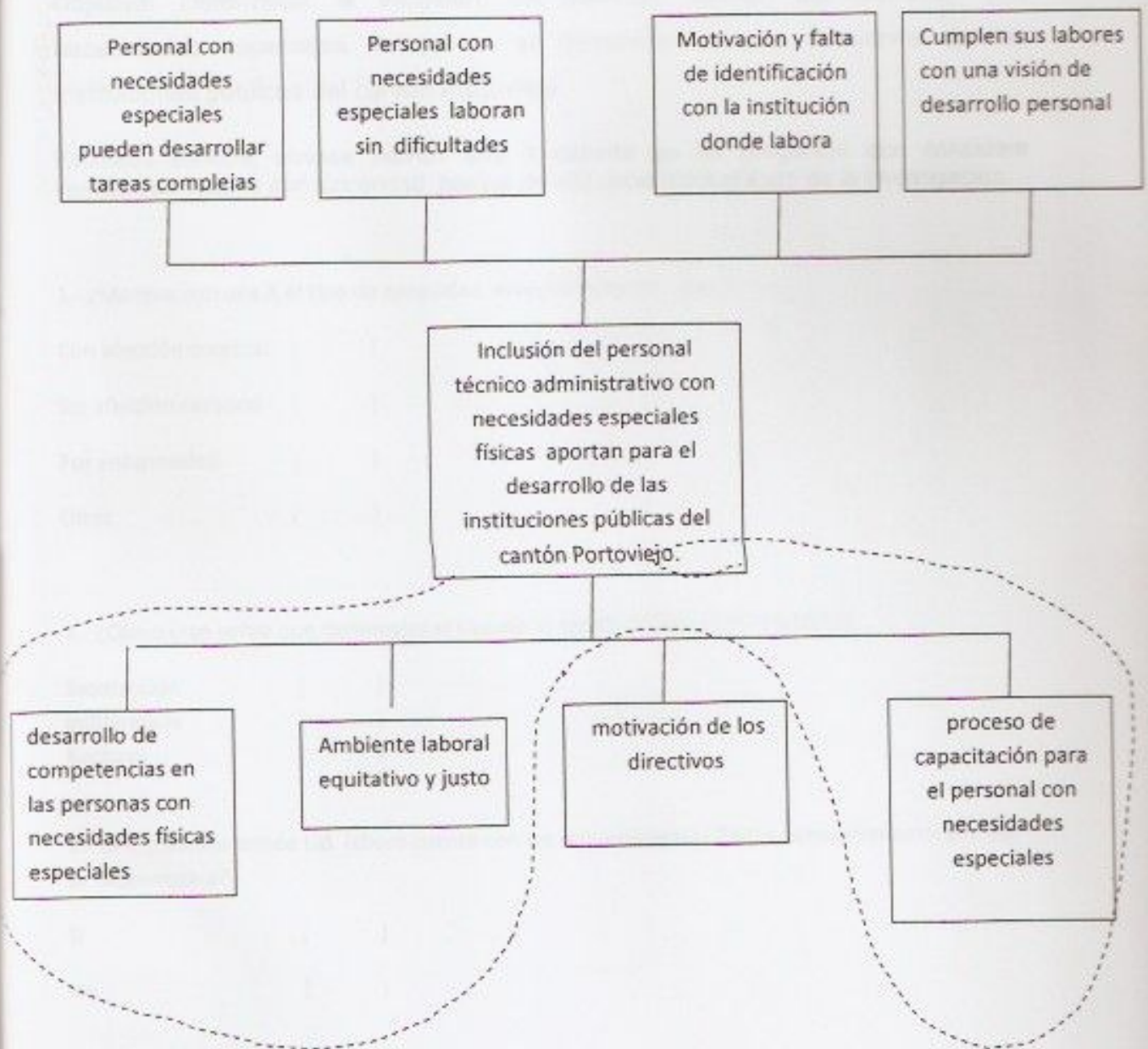


ARBOL DE OBJETIVOS



ARBOL DE ALTERNATIVAS

Elaborar un árbol de alternativas para la inclusión del personal técnico administrativo con necesidades especiales físicas en las instituciones públicas del cantón Portoviejo.



UNIVERSIDAD PARTICULAR SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
ENCUESTA

Fuente: Personas con necesidades físicas especiales que laboran de las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo

Objetivo: Determinar la inclusión del personal técnico administrativo con necesidades especiales físicas en el desarrollo de sus funciones en las instituciones públicas del cantón Portoviejo.

Estimado señor/a, sírvase escribir una X delante de las preguntas que considere verdaderas, hágalo con sinceridad, porque de ello dependerá el éxito de la investigación.

1.- ¿Marque con una X el tipo de necesidad especial física Ud. tiene?

Con afección cerebral ()

Sin afección cerebral ()

Por enfermedad ()

Otras ()

2.- ¿Cómo cree usted que demuestra el usuario al recibir su desempeño laboral?

Satisfacción ()

Indiferencia ()

Rechazo ()

3.- La institución donde Ud. labora cuenta con los requerimientos físicos necesarios para que Ud. se desenvuelva?

Sí ()

No ()

4.- El trato que Ud. recibe por parte de los directivos y compañeros de la institución es:

Amable ()

Estimulante ()

Indiferente ()

Despectivo ()

5.- ¿Considera que esta función es adecuada para usted?

Si ()

No ()

6.- ¿Usted ha sido capacitado para desarrollar las labores y destrezas que requiere su trabajo?

Si ()

No ()

Un poco ()

En qué aspecto se lo ha capacitado:

.....

7.- ¿Cuánto tiempo tiene laborando en esta institución?

1 - 3 años ()

3 - 6 años ()

7 - 10 años ()

Más de 10 años ()

8.- Cuántas veces Ud. ha sido ascendida en la institución?

Una vez ()

Dos veces ()

Ninguna ()

8.- Ud. cree que ha aportado al desarrollo de la institución?

Si ()

No ()

Posiblemente ()

Porque?

.....

1.- ¿Cuál es su opinión sobre la estructura y tamaño de un personal muy reducido en una institución?

()

.....

.....

2.- ¿Cree usted que un personal con un reducido número de investigadores puede ser suficiente para el desarrollo de una institución?

()

.....

.....

3.- ¿Cree usted que un personal con un reducido número de investigadores puede ser suficiente para el desarrollo de una institución?

()

.....

.....

4.- ¿Cree usted que un personal con un reducido número de investigadores puede ser suficiente para el desarrollo de una institución?

()

.....

.....

UNIVERSIDAD PARTICULAR SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
ENCUESTA

Fuente: Usuarios de las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo

Objetivo: Determinar la inclusión del personal técnico administrativo con necesidades especiales físicas en el desarrollo de sus funciones en las instituciones públicas del cantón Portoviejo.

Estimado Usuario sirvase escribir una X delante de las preguntas que considere *verdaderas, hágalo con sinceridad, porque de ello dependerá el éxito de la investigación.*

1.- ¿Cuál es su actitud ante la presencia y atención de un personal con necesidad especial física?

Simpatía ()

Indiferencia ()

Rechazo ()

2.- Al momento de ser atendidos por un personal con necesidad especial física ¿cómo cree que es su trabajo?

Bueno ()

Regular ()

Malo ()

3.- Qué trato Ud. ha recibido por parte de un personal con necesidades especiales físicas?

Amable ()

Indiferente ()

Despectivo ()

4. - ¿Cree usted que la institución cuenta con los requerimientos físicos adecuados para el desenvolvimiento del personal con necesidades especiales físicas?

Si ()

No ()

UNIVERSIDAD PARTICULAR SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
ENTREVISTA

Fuente: Directivos de las diferentes instituciones públicas del cantón Portoviejo

Objetivo: Determinar la inclusión del personal técnico administrativo con necesidades especiales físicas en el desarrollo de sus funciones en las instituciones públicas del cantón Portoviejo.

Estimado Directivo sírvase responder a las preguntas que considere verdaderas, hágalo con sinceridad, porque de ello dependerá el éxito de la investigación.

1. ¿Cuál es el número del personal con necesidades especiales físicas que labora en la institución?

.....
.....

2.- Su institución cumple con el porcentaje de incorporar el personal con necesidades especiales físicas que establece la ley?

Si ()

No ()

Por qué

3.- La institución donde Ud. labora cuenta con los requerimientos necesarios para que se desenvuelvan el personal con necesidades especiales físicas:

Si ()

Cuales?.....

Rampas ()

Pasamanos ()

Elevadores especiales ()

Piso antideslizante ()

Otros ()

No ()

Por qué?.....

4.- El personal con necesidades especiales físicas ha sido capacitado/a para el desarrollo de sus funciones?

Si ()

NO ()

En qué aspecto lo ha capacitado

.....
.....

5.- El personal con necesidades especiales físicas con el que usted cuenta ha tenido la oportunidad de ser ascendidos en sus cargos.?

Si ()

No ()

Por qué:.....

6.-Cuál es el aporte que el personal con necesidades especiales físicas brinda al desarrollo de la institución?

.....
.....

7.- ¿Ha recibido usted alguna queja de parte de los usuarios con respecto al desenvolvimiento del personal con necesidades especiales físicas?

.....
.....



