RESUMEN

Este diseño de proyecto trata de conocer las funciones que desempeñan las personas con diferentes capacidades en las diferentes Empresas del Sector Publico de la Ciudad de Cuenca.

En algunas empresas por no decir en la mayoría de las empresas del sector público, al momento de contratar a un empleado con diferente capacidad piensa que por su condición física o intelectual, el trato debe ser minimizado y no toman en cuenta sus sentimientos y capacidad de desempeño laboral.

Es por esto que este diseño pretende conocer a través de visitas en cada empresa que laboran las personas con discapacidad, realizando encuestas de cómo se sienten ellos allí dentro de su área laboral, como es el trato que reciben de sus jefes y compañeros de trabajo.

Mediante este proyecto poder dar más prioridad a las personas con discapacidad e insertarles en la sociedad laboral de forma positiva para que este grupo se sienta personas activas y útiles para ellos mismo y no dependan de terceras personas.

PALABRAS CLAVES:

Discapacidad

Estudio

Informes

Visitas

Capacidad

INDICE.

1- Selección y delimitación 6
2- Justificación e importancia 7
3- Problemática 7
4- Objetivos 8
5- Marco Teórico. 8
6- Hipótesis 17
7- Procedimientos metodológicos y técnicos 17
8- Presupuestos 18
9- Bibliografía 20

UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL.

"FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PUBLICO DE LA CIUDAD DE CUENCA."

TESIS PREVIA A LA OBTENCION DEL TITULO DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL.

AUTORA: ANITA LUCIA RIOS MOROCHO

DIRECTOR: Dr. RAUL GOMEZ.

CUENCA – ECUADOR
2010

DEDICATORIA.

Este proyecto va dedicado a mi adorada Madre y mi queridísimo hermano que son las personas más importantes en mi vida porque han sabido entenderme y apoyarme en todo momento, agradezco a mi familia en general por la comprensión y el cariño que me dan.

LA AUTORA

AGRADECIMIENTO.

Agradezco a la Universidad de Cuenca, a cada uno de mis profesores que supieron con paciencia y dedicación impartidnos todos sus conocimientos para formarnos como profesionales, también a las personas que hicieron que este proyecto se efectué de buena manera**.**

LA AUTORA

FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PUBLICO DE LA CIUDAD DE CUENCA

1.- SELECCIÓN Y DELIMITACIÓN DEL TEMA.

Es elemental investigar este tema ya que es de vital importancia conocer la realidad que atraviesan las personas con capacidades especiales dentro de su ámbito laboral en el sector público con el fin de obtener un conocimiento global y de esta manera saber si ellos están laborando de acuerdo al convenio y contrato que está estipulado en la ley de las personas con discapacidad, en caso de que las personas con capacidades diferentes no se esté desempeñando tales funciones encomendadas para ellos exclusivamente, se podrá dar posibles soluciones al desempeño laboral de estas personas y así lograr un cambio en la visión de la empresa como en las personas con capacidades especiales.

Las personas con “capacidades especiales”, por presentar falencias de tipo mental o física, sola una mínima parte se encuentran laborando en diferentes lugares de la ciudad de cuenca; esta realidad se debe a que históricamente las personas con capacidades especiales han sido excluidas del ámbito social y sobre todo laboral y productivo, impidiendo su desarrollo e inserción como seres útiles para la sociedad. A pesar de la renaciente iniciativa de creación y mejora de centros de educación y estimulación que buscan desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas con capacidades especiales para darles un futuro alentador, se observa que la falta de apertura laboral hace que no alcancen una verdadera inclusión social, aún cuando existe en el Código de Trabajo un reglamento que exige a las empresas, tanto públicas como privadas, contratar un porcentaje de personas con capacidades especiales según su número de empleados. Con el objetivo de promover una inserción social y laboral real, donde cada puesto sea cubierto por personas con capacidades especiales cumpliendo funciones que cada uno pueda desempeñar y desenvolverse de acuerdo a sus capacidades.
Para efecto de esta investigación se tomara una muestra de 45 empresas que estas personas se encuentran laborando en las empresas del sector publico porque en realidad son 85 empresas que están colaborando dentro de la ciudad de cuenca que abarca SIL Federaciones.

2.- IMPORTANCIA Y JUSTIFICACION.

Se ha considerado importante este tema que es de interés primordial en Sil Federaciones (servicio de integración laboral para personas con discapacidad) y me interesa realizar una investigación para dar a conocer si verdaderamente sus derechos laborales son respetados dentro de las empresas públicas ya que estas personas están demostrando un desinterés y desmotivación en sus trabajos.

Para esta investigación trabajare con las siguientes personas: Dr. Juan Pablo Vélez, Eco. Priscila Esquivel que son los promotores principales para la inserción laboral dentro de la ciudad de cuenca.

3.- PROBLEMÁTICA.

A través de esta investigación se pretende tener una información clara de las funciones que desempeñan las personas con capacidades especiales en sus áreas laborales en este tema hemos encontrado algunos puntos claros de las funciones que realmente están desempeñando las personas con capacidades diferentes también reforzásemos sus potenciales intelectuales y motivaremos en el desarrollo personal de cada uno de ellos para que se sientan seguros de ellos mismos, solo de esta forma podrán integrarse a la sociedad porque la sociedad que estamos viviendo es muy discriminatoria y siempre acostumbra a ver por debajo del hombro a las personas discapacitadas creyendo que no sirven para nada.
Por este motivo he escogido este tema ya que quiero informarme para poder elaborar un juicio crítico personal libre de condicionamientos, también llegar a algunas conclusiones que nos permitan dar alternativas de Trabajo social que ayuden a las personas con capacidades diferentes con este problema y finalmente planteamos que las funciones que desempeñan las personas con capacidades diferentes provoca desmotivación personal baja de su autoestima al no hacerles sentir útiles para la sociedad esto acarrea graves consecuencias en el desarrollo de las personas con capacidades especiales, es decir que llegan a pensar que mejor deberían quedarse en la casa siendo demasiado dependientes de los demás y conformarse con lo poco que les ofrece sus familiares para vivir.

4.- OBJETIVOS.

GENERAL

- Funciones que desempeñan las personas con capacidades especiales en las empresas del sector publico de la ciudad de cuenca**.**

El Trabajo Social se encarga de investigar cuáles son las funciones que desempeñan las personas con capacidades diferentes en las empresas del sector publico de la ciudad de cuenca, también Trabajo Social debe conocer cuáles son sus niveles de educación y destrezas desarrolladas para desempeñar dichas funciones, las personas antes mencionadas.

ESPECIFICO

-Crear un plan de socialización dentro de la empresa para que se sientan más aceptados dentro de la sociedad.

-Lograr el 100% de contratación del personal al cual nos estamos refiriendo para desempeñen funciones requirentes a sus destrezas y conocimientos.
-Generar un excelente trato de los compañeros de trabajo a las personas con discapacidades especiales

OBJETIVO PROGRAMATICO

-Motivar y capacitar para mejorar la autoestima, sus destrezas sicomotrices.

5.-MARCO TEORICO.

DATOS GENERALES SOBRE EL CENTRO DE PRCTICAS

UBICACIÓN GEOGRAFICA

SIL FEDERACIONES (Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad) se encuentra ubicado en la provincia del Azuay, cantón Cuenca, parroquia El Vergel, en la intersección de la Calle Larga y Av. Huayna Capac tras el Banco Central del Ecuador, antiguo colegio Borja, PB. Telf.: (593-7)2837-200

DATOS HISTORICOS

El Servicio de Integración Laboral (SIL), es la unidad especializada en la asistencia para la inserción laboral normalizada de personas con discapacidad, que permitirá brindar a este sector vulnerable información sobre el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, capacitación, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de inserción laboral.

El Servicio de Integración Laboral, es una conciliación del proceso español que tiene más de 10 años de experiencia en el Ecuador, por lo que este componente cuenta con la consultoría de la Confederación Coordinadora Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) y el apoyo técnico de la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física. Con este componente, las cinco Federaciones Nacionales buscan apoyar el cumplimiento de la Reforma al Código Laboral que establece un porcentaje obligatorio de contratación de Personas con Discapacidad en entidades públicas y privadas.
El SIL cuenta con tres oficinas principales en las ciudades del país, en Quito, Guayaquil y Cuenca que brindan a este sector vulnerable un servicio integral que incluye: información sobre el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de inserción laboral

CARACTERISTICAS DEL LUGAR DONDE SE REALIZA EL PROYECTO

COMPOSICIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO

- Coordinador SIL Cuenca: Juan Pablo Vélez
- Promotora Laboral de Cuenca: Priscila Esquivel
- Y los tres pasantes que nos encontramos ahí dentro de Sil federaciones

SIL FEDERACIONES: cuenta con un financiamiento estatal sin fines de lucro.

Usuarias y usuarios

- Información y asesoramiento sobre las ofertas de empleo más adecuadas al perfil de cada usuario
- Formación específica adecuada a los requerimientos de las empresas
- Mediación con el sector empresarial para potenciar la contratación de personas con discapacidad

- Seguimiento de la capacitación y la inserción adecuada de los trabajadores a las empresas

Empresas:

- Una amplia base de datos sobre trabajadores de diferentes profesiones u oficios
- Una preselección de usuarios posibles a su oferta
- Asesoría en accesibilidad al medio físico e información
- Apoyo a la empresa en el proceso de incorporación de los trabajadores con capacidades diferentes

REQUISITOS PARA LOS USUARIOS DEL SIL

Hoja de vida

- 2 fotos tamaño carné
- Copias de:
- Carné del CONADIS
- Cédula
- Papeleta de Votación
- Certificados de Estudios
- Certificados de empleos anteriores
- Record Policial

LO QUE DICE LA LEY DE DISCAPACIDADES:

"Art. 33.- El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación a sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad y género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contando desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de trabajadores, en el tercer año el 2%, en cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año, donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años…".

LA NORMA S.A. 800:

La certificación conforme a SA 8000 demuestra que su Sistema de Responsabilidad Social ha sido evaluado sobre la base de una norma de buenas prácticas y que cumple con esa norma. El certificado es emitido por un organismo de certificación ajeno a la empresa y permite a los clientes saber que pueden confiar en que usted ha implementado los procesos internos necesarios para asegurar los derechos humanos básicos de sus empleados. SA 8000 es una norma integral, global y verificable para auditar y certificar el cumplimiento de la responsabilidad corporativa. Se aplica tanto a empresas pequeñas como a las grandes que desean demostrar a los clientes y a otros terceros interesados que sí le importa el bienestar de sus empleados. La esencia de la norma es la creencia de que todo lugar de trabajo debe ser administrado de manera tal que estén garantizados los derechos humanos básicos y que la gerencia está preparada para asumir la responsabilidad por ello.

CONVENCIÓN DE NACIONES UNIDAS SOBRE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El pasado 5 de marzo, la Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador ratificó, con 81 votos, la Convención de Naciones Unidas sobre derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo, cuya vigencia beneficia a 1.6 millones de ecuatorianas y ecuatorianos que tienen algún tipo de discapacidad. De esta forma el Ecuador se convierte en el décimo séptimo país, a nivel mundial, que ha ratificado este fundamental instrumento internacional. El coordinador de las cinco Federaciones de y para la Discapacidad de Ecuador, Xavier Torres, señaló que la aprobación de esta Convención es un hecho histórico para el colectivo de personas con discapacidad a nivel nacional y mundial, porque posibilitará la igualdad de derechos y la equiparación de oportunidades, para la superación de la cultura y las actitudes discriminatorias y excluyentes.

De acuerdo a la ley para 2010 en las empresas el 4% del total de los trabajadores deben ser personas con discapacidad.
Petroamazonas Ecuador S.A. se constituyó en la empresa pionera en firmar un convenio con el Servicio de Integración Laboral (SIL), de la Federación Nacional de Personas con Discapacidad Física (Fenedif). Trece personas con discapacidad, que trabajan para Petroamazonas, gestionan desde las oficinas ubicadas en varias provincias el cumplimiento de la Ley por parte de las empresas. Bajo el modelo propuesto por Petroamazonas, entre enero y octubre

de este año, se han incorporado a las nóminas empresariales 1 099 personas con discapacidad: 515 en Pichincha, 375 en Guayas, 46 en El Oro, 81 en Los Ríos, 44 en Manabí y 38 en Azuay.

El SIL tiene por objetivo la promoción de la inclusión laboral y la participación de las personas con discapacidad dentro de las empresas ecuatorianas. Esto, en función del artículo de la Ley de Discapacidades que entró en vigencia el 30 de enero de 2006 y que dice:
"Art. 33.- El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación a sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad y género y diversidad de discapacidad.

LA LEY TAMBIÉN CONTEMPLA SANCIONES

El mismo Código estipula sanciones para el empleador que incumpla con la norma:

- El empleador que incumpla con lo dispuesto será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general (1.600 dólares) y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora será sancionada administrativa y económicamente con un sueldo básico.

FACILIDADES PARA EL TRABAJO

Para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, las empresas e instituciones públicas o privadas harán las adaptaciones que sean necesarias a los puestos de trabajo para que estos sean accesibles.

USTED GANA AL CONTRATAR A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD

- Por la falta de oportunidades que tienen a la hora de conseguir un trabajo las personas con discapacidad son más responsables y leales en su desempeño laboral.

- La persona con discapacidad que tiene un trabajo adquiere autonomía personal y valoración social de sus capacidades.
- Las personas ciegas potencian más la memoria auditiva, por tanto su capacidad de concentración aumenta.

- Las personas sordas desarrollan más la memoria visual y logran un mayor grado de concentración.

- A través de la incorporación laboral de las personas con discapacidad se logra sensibilizar y reafirmar valores en el resto de trabajadores.

HORARIO DE ATENCION:

08:30 AM A 17:30PM

CAPACIDAD:

La inserción es ilimitada porque el vicepresidente de la república Lenin Moreno se encuentra trabajando por este grupo vulnerable y la nueva ley obliga a todas las empresas públicas y privadas a contratar mínimo a una persona con capacidades especiales para que labore en cualquier empresa, pero en la actualidad se encuentra respetando estos derechos solo 85 empresas y esperamos que con el paso del tiempo se logre coordinar con el resto de empresas y con las demás personas con capacidades especiales.

ESPACIO FISICO:
SIL FEDERACIONES (Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad), cuenta únicamente con 2 oficinas que realizan las mismas actividades incertación de las personas con capacidades especiales a laborar en la sociedad.
No cuenta con local propio porque recién hace 6 meses lleva funcionando en cuenca.

RADIO DE ACCION:

A nivel del todo el austro.

MISIÓN

SIL FEDERACIONES es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a asociaciones de personas con discapacidad física legalmente constituidas, cuya finalidad es fortalecer el trabajo de sus filiales mediante capacitación, intercambio de experiencias, recursos e información con el fin de lograr su visibilidad, autonomía y sostenibilidad.

VISIÓN

Cree en un movimiento asociativo de la discapacidad sólido, visible, sostenible, con protagonismo social, con líderes capaces y generando una sociedad inclusiva con igualdad de deberes y derechos. La Federación trabaja por la visibilidad y el reconocimiento de las personas con discapacidad frente a los gobiernos locales, provinciales y nacionales. Apostamos por una sociedad más justa y equitativa y somos conscientes de ser los protagonistas de todos los cambios que permitan construir un mundo más humano e incluyente.

OBJETIVOS:

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

1. Impulsar la inclusión de las personas con discapacidad en los ámbitos educativo, social, deportivo, cultural, económico y laboral, mediante acciones de representatividad frente a entidades públicas del sector de cuenca

2. Fortalecer la presencia de las asociaciones promoviendo la formación y capacitación de sus miembros, el intercambio de conocimientos y experiencias, la consecución de recursos y la promoción de la comunicación a través del desarrollo de diversas actividades y la ejecución de diferentes proyectos encaminados a dicho fin.

3. Defender y exigir el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad frente al Estado y a la Sociedad a través de actuaciones directas y en colaboración con otras federaciones y organizaciones sociales.

OBJETIVOS DE DESARROLLO

1. Establecimiento de programas de formación y capacitación totalmente gratuito con reconocimiento académico.

2. Definición de estrategias de comunicación a fin de que mantengan un buen dialogo tanto internas como externas que fortalezcan sus condiciones psicológicas y laborales.

MARCO CONCEPTUAL.

Marco Conceptual es un requisito familiarizarse con los siguientes términos:

Discapacidad: Es una condición o función que se considera deteriorada respecto del estándar general de un individuo o de su grupo.

Persona con Capacidades Especiales: Todo individuo que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, síquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social. Se lo conoce también Discapacitado.
CONADIS: Consejo Nacional de Discapacidades. Es el único lugar en donde le evalúan a una persona con capacidades diferentes para darle un porcentaje de su discapacidad que es del 1 al 100.

Talento Humano: Comprende el esfuerzo o la actividad humana aportados en una organización, que además implica los conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

Factibilidad: Posibilidad de llevar a cabo una actividad determinada de acuerdo a su capacidad intelectual.

¿QUE ES DISCAPACIDAD?
Se dice que una persona tiene una discapacidad si ésta encuentra alguna dificultad o imposibilidad para realizar una o más actividades de la vida cotidiana.

Tipos de discapacidad:
Física-motriz:
Limitación o ausencia de las funciones de las extremidades superiores, inferiores o de la columna vertebral como en la distrofia músculo- esquelética, artritis, secuela de polio, espondilitis anquilosante, amputación de miembros,

Sensorial:
Comprende desde la Ceguera hasta síntomas de visión reducida, borrosa, desenfocada, problemas para ver de lejos o de cerca, daltonismo etc., así como la sordera y la ausencia y dificultad del habla.

Intelectual:
Personas con dificultades para recordar, resolver problemas o percibir información, problemas para comprender y utilizar el lenguaje

1 - ¿Qué significa que una persona tiene una discapacidad motriz?

Las personas que tienen este tipo de discapacidades pueden ser

Semiambulatorias (caminan ayudadas por elementos complementarios) o no ambulatorias (sólo pueden desplazarse con sillas de ruedas). Por lo tanto, la silla de ruedas, los bastones y las muletas son elementos imprescindibles para quienes los usan. Siempre deben estar a su alcance.

Se deben evitar los movimientos bruscos y conducir firmemente cuando se dirige a una persona en silla de ruedas. Además, hay que procurar ubicarse de manera tal que haya una comunicación visual sin esfuerzo

Durante las conversaciones en el desplazamiento.

2 - ¿Qué significa que una persona tiene una discapacidad visual?

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

Y no dar respuestas vagas como allí o ahí.

3 - ¿Qué significa que una persona tiene una discapacidad auditiva?

En este grupo de personas están incluidos los sordos (tienen un resto auditivo que no es susceptible de ser recuperado) y los hipoacúsicos (presentan un resto auditivo que se puede rehabilitar). Para comunicarse con personas con deficiencia auditiva hay que llamar su atención tocándoles el hombro. Hablar de frente, despacio, usar gestos que ayuden a la comprensión y facilitar la lectura labial.

4 - ¿Qué significa que una persona tiene una discapacidad mental?

Cuando alguien se dirige a una persona con una discapacidad mental debe hacerlo directamente y no a través de un acompañante. Hablar con sencillez, pero sin enfatizar la conversación y los gestos. Si no logran entenderse no hay que levantar la voz, sólo repetir el mensaje con otras palabras.

Grados: la discapacidad puede ser simple o múltiple; leve, moderada o grave; definitiva e reversible o progresiva. También puede ser temporal como por ejemplo las que son consecuencia de una fractura o afección acotada en el tiempo y reversible.
Origen: las discapacidades son mentales o físicas. Las físicas son a su vez

motoras o sensoriales. Entre sensoriales se destacan la ceguera y la sordera. Consecuencias: cualquier persona puede contraer una discapacidad causada por el deterioro de su salud o por un accidente de distinta gravedad al que, si logra sobrevivir, puede provocarla un deterioro permanente.

6) HIPÓTESIS

Hipótesis 1: Probar que con las funciones laborales que desempeñan las personas con capacidades especiales en las empresas que les ofrecen empleo estén realizando servicios que corresponde a sus capacidades intelectuales para que así tengan aceptación/acogida en el mercado laboral, y sea viable para su economía personal y familiar para que puedan sentirse útiles en su entorno y sociedad.

Hipótesis 2: Probar que con las funciones laborales que desempeñan las personas con capacidades especiales en las empresas que les ofrecen empleo estén realizando servicios que corresponde a sus capacidades intelectuales y sea viable para su economía personal y familiar y puedan sentirse útiles en su entorno y sociedad.

7.- PROCEDIMIENTOS METODOLOGICOS

MUESTRA: Para esta investigación se trabajara con la muestra de 45 empresas que laboran las personas con capacidades especiales porque en realidad son 85 empresas públicas.

METODO

METODO INVESTIGATIVO.- Se realizara para obtener información sobre las funciones que desempeñan las personas con capacidades especiales mediante las visitas domiciliarias y en sus lugares de trabajo,
Entrevistas y observación.

METODO EXPOSITIVO.- Mediante encuestas, charlas, talleres y cursos de capitación con las personas de capacidades diferentes con lo cual se podrá guiar y orientar diversos criterios sobre el tema.

METODO SINTETICO.- Ayudara para obtener información clara de las actividades a través de las visitas e informes sociales.

TECNICA

Fichaje o informes sociales.-se utilizara para obtener información a través de los informes sociales de las personas con capacidades especiales que asisten al trabajo.
Técnica de comunicación.-Para mantener el dialogo y la confianza con las personas con capacidades especiales.
Observación. Mediante las encuestas y charlas que se llevaran a cabo en las cuales podremos observarlos.
Entrevista estructurada.- se utilizara para obtener información por parte de sus familias y también para saber las actividades que desempeñan en sus puestos de trabajo.
Visitas domiciliarias.- Conocer como les ayudan sus familiares desde sus hogares.
Visitas al Trabajo.- Conocer como están identificados y cuál es su forma de adaptación en la empresa q se encuentran trabajando.

8.-PRESUPUESTO

RECURSOS HUMANOS

Personas con capacidades diferentes.
Responsable del proyecto: Anita Ríos.

RECURSOS MATERIALES

MATERIALES	P.UNITARIO	NUMERO	SUBTOTAL
Papel bon	0,02	50	1.00
Carpetas	0.20	2	0.40
Cuaderno	0,85	1	1.70
Lápiz	0.25	2	0.50
Esferos	0.25	2	0.50
Copias	0.02	20	0.40
Marcadores	0.80	4	1.60
Papel periódico	0.20	3	0.60
Cartulina	0.30	5	1.50
TOTAL			**8.20**

GASTOS DE IMPRESIÓN

TIPOS DE GASTOS	P.UNITARIO	NUMERO	SUBTOTAL
Tipiado	0.10	20	2.00
Impresión	0.10	30	3.00
TOTAL			**5.00**

TRANSPORTE

TRANSPORTE				
TIPO	**RUTA**	**P.UNITARIO**	**CANTIDAD**	**SUBTOATL**
Terrestre	Selectivos. Bus	0.25	62	15.50
TERRESTRE	Taxi	2.00	12	24.00
TOTAL				**39.50**

GASTOS TOTALES

TIPOS DE GASTOS	SUBTOTALES
RECURSOS MATERIALES	8.20
GASTOS DE IMPRESIÓN	5.00
TRANSPORTE	39.50
IMPREVISTOS	15.00
TOTAL GENERAL	**67.70**

9.-BIBLIOGRAFIA:

"Psicología de la discapacidad" de Gabriel Beltrán
Documentos de Sil Federaciones
Internet: http://www.discapacidadesecuador.org
Internet: http://www.tiposdediscacidades.com