



LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS CON DISCAPACIDAD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ.

Ligia Estela Loor Lino ⁽¹⁾
Tatiana Katuska Moreira Chica ⁽²⁾
Stefany Helena Merchán Bermúdez ⁽³⁾

Universidad Técnica de Manabí (1, 2,3)
Contacto: Ligia19781@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ligia Estela Loor Lino, Tatiana Katuska Moreira Chica y Stefany Helena Merchán Bermúdez (2019): "La inserción laboral de los titulados con discapacidad de la Universidad técnica de Manabí", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (mayo 2019). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/05/insercion-laboral-discapacidad.html>

RESUMEN

Las personas con discapacidad enfrentan una situación problemática con respecto a su integración en las diferentes áreas de la vida social y, muy en particular, a su participación en el mercado laboral, sin duda la que presenta mayor dificultad. En el país tener un trabajo dignamente remunerado, poder conservarlo, estar en condiciones de progresar en él, son en este momento posibilidades más bien lejanas para la mayor parte de las personas y más para aquellas con discapacidad. La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos. La finalidad de la investigación es determinar la inserción laboral de los titulados con discapacidad de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales. Por último, se reflexiona sobre los datos recopilados, haciendo un análisis exhaustivo con los titulados que se encuentran en riesgo de exclusión social, asumiendo el colectivo social el compromiso humanitario para ejecutar una inserción laboral

1 Licenciada en Trabajo Social. Magister en Trabajo Social. Docente tiempo completo en la Universidad Técnica de Manabí. Ligia19781@hotmail.com

2 Licenciada en Trabajo Social. Magister en educación y desarrollo social. Docente auxiliar de tiempo completo de la Universidad Técnica de Manabí tmoreira@utm.edu.ec

3 Egresada en Trabajo Social. Universidad Técnica Manabí. stefymerber29@hotmail.com

con titulados con discapacidad eficiente y eficaz amparados en el código de trabajo y la constitución del Ecuador.

Palabras claves: Educación inclusiva, inserción laboral, calidad de vida, discapacidad.

ABSTRAC

People with disabilities face a problematic situation regarding their integration in different areas of social life and, very particularly, their participation in the labor market, without a doubt the one that presents the greatest difficulty. In the country having a decently paid job, being able to keep it, being in a position to progress in it, are at this time rather remote possibilities for most of the people and more for those with disabilities. The labor insertion allows people with disabilities to improve their living conditions, support their family and support the development of the country through productive work. Access to work for people with disabilities can be found in the pending social agendas of many countries, since there is a lack of socialization to understand that these people are human beings who enjoy rights and obligations, like the rest of the population, except that they must have a certain type of protection, because a disability is a limitation at certain times. The purpose of the research is to determine the employment of graduates with disabilities of the Faculty of Humanities and Social Sciences, Finally, reflect on the data collected, making an exhaustive analysis with the graduates who are at risk of social exclusion, the social group assuming the humanitarian commitment to carry out a labor insertion with graduates with efficient and effective disability protected by the labor code and the constitution of Ecuador.

Palabras claves: Educación inclusiva, inserción laboral, calidad de vida, discapacidad.

INTRODUCCIÓN.

Para ahondar sobre la inclusión profesional de los titulados universitarios con discapacidad y descubrir aquellos aspectos que puedan ayudar en el abordaje de este estudio investigativo, se consideró realizar una exploración sobre la constitución y la literatura referida al tema. Abordar la calidad de vida de las personas con discapacidad desde un marco conceptual exhorta indagar en la literatura para hallar varias coincidencias en todo lo que, a su planteamiento como un reto para responder, en términos de teoría e investigación aplicada en política social y la constitución actual del Estado Ecuatoriano.

Con el inicio del nuevo siglo, el concepto de discapacidad ha variado significativamente, puesto que se ha producido un cambio de paradigma en los planteamientos y bases teóricas que explican y justifican su conceptualización y, en consecuencia, su definición y procesos de actuación.

Dos son los organismos internacionales que han dirigido esta nueva concepción de la discapacidad. Por una parte la (OMS, 2001) (Organización Mundial de la Salud) que estableció su clasificación internacional de funcionamiento, por otra parte la (AAMR, 1992) (American Association of Mental Retardation) en el 1992 publicó una definición, ratificada en el

2002, en la cual plantea una nueva y distinta manera de definir, entender y actuar ante el retraso mental.

Ambos organismos coinciden en dos premisas básicas; La discapacidad deja de centrarse en la persona como núcleo de la intervención y objeto del concepto, para centrarse en el contexto como responsable de las posibilidades de participación, autonomía y normalización de su vida y la que se abandona el carácter absoluto de la discapacidad para explicarla desde la interacción dinámica entre las capacidades del individuo, por un lado, y las exigencias y factores del entorno donde vive y se desenvuelve cada persona, por el otro.

Estas dos premisas se introducen en el nuevo paradigma de la discapacidad que, sin obviar la realidad e idiosincrasia de la persona con discapacidad, deja de entenderla como una condición interna del individuo focalizada solo en las deficiencias y limitaciones, que la analiza únicamente desde la perspectiva patológica y deficitaria; para proponer en cambio una perspectiva basada en la relación entre las capacidades de la persona y el contexto en el que ha de desenvolverse, donde las actuaciones deben centrarse en mejorar las condiciones del entorno y no solo en el objetivo de centrar en el individuo toda la incidencia de la actuación, puesto que la discapacidad ya no es una condición sino un estado o forma de funcionamiento.

Por consiguiente se hace mención un concepto multidimensional, la calidad de vida expresado por (Schalock & Verdugo, 2003) y (Vela, 2004) donde representa un agente de cambio que requiere una escuela verdaderamente inclusiva y el diseño de programas centrados en la persona.

Para mejorar la calidad de vida es preciso considerar el nivel de autodeterminación de las personas con discapacidad, coincidimos con Vega y Aramendi en el (2011) en que promover la autodeterminación de las personas con discapacidad debe considerarse una meta importante y, a la vez, un medio para lograr una mayor autonomía, participación y bienestar personal. Así lo entienden también Arellano y Peralta (2013), cuando plantean que la autodeterminación supone un papel fundamental en el logro de una vida plena. Estos trabajos destacan la influencia del contexto educativo en la autodeterminación de los alumnos con discapacidad intelectual, como responsable directo de sus logros, de la mejora de su calidad de vida y de la inserción laboral posterior a la etapa educativa.

A este respecto, (Schalock, 1997) señala que mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad supone mejorar las condiciones de vida en relación a ocho dimensiones básicas de la persona: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. Como trataremos de mostrar a lo largo de este trabajo, debe tenerse en cuenta que mejorar la calidad de vida de estas personas requiere también mejorar sus condiciones de inserción en el mercado laboral, como derecho de las personas adultas a formar parte activa de la comunidad, de manera que gracias a un trabajo digno cada persona pueda adquirir una mayor autonomía, una mayor

independencia y una rica red de relaciones sociales, que, sin duda, contribuirán a mejorar su calidad de vida.

Sin embargo, la inserción laboral de las personas con discapacidad presenta dificultades especiales y necesitan un servicio eficaz y adecuado a sus características que compense diferencias y haga efectivo el principio de igualdad de resultados durante el proceso de inserción, garantizando la inclusión educativa, social y laboral y tomando en cuenta la complejidad de factores que influyen en dicho proceso, como lo señalan numerosos estudios.

En el caso de las personas con necesidades educativas especiales, o en riesgo de exclusión social, es conveniente tener en cuenta diversos ámbitos en su formación para que consigan la máxima capacitación, puesto que presentan distintas necesidades, como pueden ser: necesidad de desarrollar una imagen positiva de sí mismos, de confianza en las propias posibilidades de modificar cualquier situación; necesidad de encontrar un clima acogedor donde poder establecer relaciones positivas con compañeros y adultos; necesidad de adquirir recursos y estrategias que le permitan actuar con mayor autonomía en el afrontamiento de situaciones diversas; necesidad de desarrollar recursos para poder comprender y dar respuestas adecuadas a situaciones cotidianas, conflictos, etc.; necesidad de desarrollar las competencias básicas para su desenvolvimiento en la sociedad de la información y su inserción laboral; o la necesidad de desarrollar capacidades cognitivas complejas que no han podido ser desarrolladas antes.

Los programas de inserción laboral existentes para personas con discapacidad han de garantizar la satisfacción de dichas necesidades, en función de las finalidades, características y usuarios de cada programa, para favorecer su inserción, beneficiándose de los diversos tipos de ayudas y contratos existentes en el contexto español y avanzando desde medidas más específicas hasta el acceso al empleo normalizado.

La conceptualización de la discapacidad, continuando con los aportes de Aguado (p. 20), “se ha modificado de acuerdo a la época y el lugar en el que se desarrolla, la perspectiva- va que prevalece en ese momento de la historia siendo establecida por el grupo de expertos encargados de establecer los criterios sobre las percepciones y actitudes hacia la discapacidad, las cuales están sujetas a interpretaciones culturales que dependen de valores, de condiciones económicas y políticas, así como del avance científico de la época”.

Al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente se hace referencia al tema de los derechos humanos ya que actualmente en el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritario. Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo. La inserción laboral permite a las personas con

discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos.

Las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adaptar sus ambientes físicos con rampas, señales en braille -de diferentes texturas y colores-, dotando a las personas con discapacidad visual de software como Jaws, proporcionando el apoyo de intérpretes de lenguaje de señas para quienes tienen discapacidad auditiva, diseñando espacios adecuados para que una persona en silla de ruedas pueda desplazarse sin dificultad, entre otras acciones.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo. El Ecuador no es la excepción, más aún cuando las personas con múltiple discapacidad y la población con discapacidad visual se enfrentan al reto de estudiar para luego no conseguir un trabajo. (Ordóñez, 2011)

La Constitución de la República del Ecuador Art. 330 Las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración del trabajador con discapacidad. (Constitucion del Ecuador , 2018)

La Universidad Técnica de Manabí es pionero en los procesos de inserción de las personas con discapacidad, resultado de ello son los 19 estudiantes con discapacidad que la institución ha formado durante el periodo 2012-2019.

El Departamento de Inclusión, Equidad Social y Género de la Universidad Técnica de Manabí tiene varios beneficios entre ellos están, la gestiona de Beca que consiste en un sueldo mensual de una remuneración básica unificada no reembolsable con el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas (IECE) para estudiantes con discapacidad, además de mantener su objetivo principal que es la inclusión social de los titulados con discapacidad.

La Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales tiene 4 titulados hasta la fecha actual con discapacidad, uno de ellos trabaja en la Universidad Técnica de Manabí en la carrera de Secretariado Ejecutivo.

Sin embargo, analicemos los ¿Qué factores favorecen la inserción laboral en personas con discapacidad?

La colaboración de la familia es fundamental en los procesos de inserción, y se deben potenciar los canales que permitan a los profesionales ofrecer su ayuda y apoyo, ajustando las

expectativas reales sobre las posibilidades de integración laboral y social en las personas con discapacidad. El rol principal de la familia debe ser el de favorecer la autonomía e independencia del trabajador.

Formación del trabajador

Durante mucho tiempo, las dificultades para la inserción laboral de las personas discapacitadas se han achacado erróneamente a la carencia de una formación profesional. Los contenidos que se muestran más valorados en los procesos de inserción están relacionados con las habilidades sociales (comunicación y colaboración en el entorno laboral), habilidades para organizar y planificar las tareas con autonomía y la resolución de problemas en el trabajo.

El agente de inserción laboral

Un factor clave para lograr el éxito en los procesos de inserción se relaciona con el acompañamiento en la empresa. Esta tarea la lleva a cabo un agente de inserción laboral, y su duración e intensidad puede variar conforme a las necesidades concretas de cada trabajador.

Recursos personales del trabajador Por recursos personales del trabajador entendemos distintos comportamientos que actúan de un modo favorable ante los procesos de inserción laboral: habilidades sociales (iniciativa, habilidades comunicativas e interpersonales, autoestima, autocontrol, etc.), cuidado de la imagen personal (modo de vestir, higiene, etc.) y una actitud de interés y colaboración de cara al trabajo. (Dinamica , 2017)

Este artículo científico tiene como objetivo conocer la inserción laboral de los titulados con discapacidad de la Universidad Técnica de Manabí. ya que los mismos no tienen un perfil claro sobre su ámbito laboral, originado por las equívocas ideologías que propician las administraciones y han considerado al pensar que estos profesionales con discapacidad no se encuentran en condiciones de laborar, dada la coyuntura actual se encuentran trabajando en centros que han de ser percibidos como de transición hasta la consecución de un puesto de trabajo.

Los perfiles de estos profesionales, si bien deben responder a uno solo, aunque con el abanico de amplitud que sea necesario, en realidad tiene una gran diversidad de formación de base. Cabe mencionar que la intervención que realiza el profesional de Trabajo Social es de vital importancia para generar este tipo de inserción, dicho profesional contribuye al desarrollo de las habilidades psicosociales y laborales de los beneficiarios, para facilitar su inserción y permanencia en los puestos de trabajo ya sean públicos o privados.

METODOLOGÍA.

El método bibliográfico, inductivo, deductivo, descriptivo análisis y síntesis presente en esta investigación permitió obtener información precisa del objeto de estudio que contribuyo a la escritura de este artículo, a nivel empírico se aplicó una entrevista estructurada dirigida a 4 titulados con discapacidad de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales. La información

se obtuvo a partir de la entrevista estructurada con preguntas cerradas la cual se realizó de forma específica para esta investigación, las mismas que fueron tratadas estadísticamente mediante una tabla de cálculo, efectuado un análisis descriptivo de los datos, utilizando métodos y técnicas los cuales permitieron darle veracidad a la investigación y a su vez contribuyeron a identificar el nivel de inserción laboral que tienen los titulados con discapacidad de la Universidad Técnica de Manabí.

RESULTADOS

Se aplicó 4 entrevistas a titulados con discapacidad de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, para identificar la inserción laboral, los cuales están relacionado con el trabajo investigativo.

Los resultados de la aplicación de las entrevistas responden a un formato de 6 preguntas.

Pregunta No 1

Género predominante en los titulados con discapacidad

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Hombre</i>	1	10%
<i>Mujer</i>	3	90 %
<i>Total</i>	4	100

Fuente: Profesionales de la Universidad Técnica de Manabí

Según la entrevista aplicada se pudo conocer que el género predominante de los titulados con discapacidad es el femenino con un 90%.

Pregunta No 2

¿Qué tipo de discapacidad padece usted?

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Física</i>	2	80%
<i>Intelectual</i>	0	0 %
<i>Visual</i>	1	10%
<i>Auditiva</i>	1	10%
<i>Otros</i>	0	0%
<i>Total</i>	4	100

Fuente: Profesionales de la Universidad Técnica de Manabí

Según los datos recopilados se conoció que la discapacidad relevante es la física con un 80%, la visual con un 10%, y la auditiva con un 10%.

Pregunta No. 3

¿Actualmente usted se encuentra trabajando?

Alternativa	Población: Titulados	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	10%
No	3	90%
Total	4	100

Fuente: Profesionales de la Universidad Técnica de Manabí

Mediante la recolección de datos se conoció que el 10% de los titulados se encuentran trabajando y el otro 90% no se encuentra laborando.

Pregunta No. 4

¿Conoces alguna ley o departamento que defienda tu derecho para trabajar? ¿Cual?

Alternativa	Población: Titulados	
	Frecuencia	Porcentaje
Constitución 2008.	1	10%
CONADIS	3	90%
Ley Orgánica de discapacidades.		0%
Ley de Igualdad y Defensa de las Personas con Discapacidad.	0	0%
Total	4	100

Fuente: Profesionales de la Universidad Técnica de Manabí.

El 90% de los entrevistados respondieron que la ley que ampara sus derechos es el CONADIS, mientras que el 10% manifestaron que la Constitución 2008.

Preguntas Nº 5

¿Qué elementos facilitadores considera Ud. que es necesario para insertarse en el ámbito laboral?

<i>Alternativa</i>	<i>Población: Titulados.</i>	
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Tener titulación universitaria</i>	3	90 %
<i>Participación en programas de movilidad</i>	0	0%
<i>Conocimiento de incorporación exitosa en otras empresas</i>	0	0%
<i>Dominio de idiomas</i>	1	10%
<i>Total</i>	4	100

Fuente: Profesionales de la Universidad Técnica de Manabí

Según los titulados entrevistados se conoció que los elementos facilitadores para la inserción laboral es tener una titulación universitaria así respondió el 90%, en un 10% el dominio de idiomas.

Pregunta N° 6

¿Desde su criterio que factores afectan la inserción laboral de titulados con discapacidad en nuestro país?

<i>Alternativa</i>	<i>Población: Titulados</i>	
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Presupuesto económico del País.</i>	2	50%
<i>Exclusión por su condición social</i>	2	50%
<i>Ausencia de promoción social para inserción laboral.</i>	0	0%
<i>Ausencia de apoyo familiar.</i>	0	0%
<i>Otros</i>	0	0%
<i>Total</i>	4	100

Fuente: Profesionales de la Universidad Técnica de Manabí

Se conoció que los factores que afectan la inserción laboral de titulados con discapacidad es el presupuesto económico del País en un 50%, mientras que el otro 50% manifestó que es la exclusión por su condición social.

DISCUSIÓN

La entrevista realizada en este artículo científico obtuvo resultados de gran similitud con la investigación realizada por los profesionales Inger Solange Maitta Rosado y Ana Karen García de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador en su artículo titulado Inserción laboral de los graduados con discapacidades en la Universidad Técnica De Manabí.

Dentro de los resultados obtenidos en este estudio, se encontró que los graduados con discapacidades de la universidad técnica de Manabí, tienen una baja inserción laboral, datos que fueron analizados en la base de datos que maneja la Unidad de Inclusión, Equidad Social y Género de la Universidad Técnica de Manabí, y corroborados por la encuesta que se le realizó a dichos graduados, los cuales fueron contactados vía telefónica y redes sociales.

Otro aspecto muy importante, relativo a la inserción laboral, son las leyes. Basándose en los resultados se podría decir que al momento no se cumple con lo estipulado por la (Ley Orgánica De Servicio Publico, 2015), La (Constitución de la República del Ecuador, 2008) y la (Ley Orgánica de Discapacidad, 2012), en las instituciones públicas y empresas privadas, donde se les brinda empleo a los graduados con discapacidades de la UTM, ya que a pesar de que se les brinda empleos a las personas con discapacidades, no cuentan con el numero requerido por las leyes vigentes. Un punto a favor que se encontró en este estudio, fue el hecho de que los graduados con discapacidades, encuestados para esta investigación, a pesar de que son relativamente pocos, un titulado se encuentra laborando en sus áreas de desempeño profesional, dando un indicio de que se los está contratando para su real uso, más no para llenar vacantes y cumplir así con la ley. (Rosado & García, 2018)

Analizando los resultados de la investigación realizada por las autoras (Rosado & García, 2018) y esta se evidencia que existe un grado de relación con los resultados que reflejo la entrevista aplicada a los titulados de la Universidad Técnica de Manabí con discapacidad fueron los siguientes:

Los titulados con discapacidad de la universidad técnica de Manabí, se pudo evidenciar que el género predominante en los titulados de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales es el femenino con un 90%.

El tipo de discapacidad relevante es la física con un 80%, la visual con un 10%, y el auditivo con un 10%.

Mediante la recolección de datos se conoció que el 10% de los titulados se encuentran trabajando y el otro 90% no se encuentra laborando.

El 90 % de los entrevistados identificaron que la institución que ampara sus derechos es el CONADIS, mientras que el 10% manifestaron que fue la Constitución 2008. El CONADIS formula las políticas nacionales relacionadas con las discapacidades, impulsa y realiza investigaciones, defiende los derechos de las personas con discapacidad y coordina las

acciones de las instituciones, del sector público y privado, responsables de la prevención de las discapacidades y de la atención e integración de las personas con discapacidad.

Según los titulados entrevistados se conoció que los elementos facilitadores para la inserción laboral es tener una titulación universitaria así respondió el 90%, y el otro 10% considera que el dominio de idiomas.

Uno de los factores que afectan la inserción laboral de titulados con discapacidad es el presupuesto económico del País en un 50%, mientras que el otro 50% manifiesto que es la exclusión social por su condición social.

CONCLUSIÓN

- La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la aceptabilidad de todas las personas sin haber exclusión social, además de ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. Ésta 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 variadas esferas (social, política, cultural) y se desarrolla dentro de un entorno productivo
- Analizando los resultados recopilados, se debe elaborar un modelo de inserción laboral que beneficie a este grupo vulnerable de titulados con discapacidad. En este trabajo investigativo se refleja que dicha inserción laboral se encuentra limitada y sin apoyo por parte de las autoridades competentes.
- La Universidad Técnica de Manabí influye en la inserción laboral de este grupo vulnerable, ya que realiza una promoción social eficiente, asesora, capacita y vincula directamente al titulado con los puestos de trabajos ya sea en instituciones públicas o privadas.

BIBLIOGRAFIA

REFERENCIAS

- AAMR. (1992). *Retraso mental: definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Madrid: Alianza.
- Constitución del Ecuador . (2018). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf

- Dinamica . (27 de Diciembre de 2017). *La inserción laboral en personas con discapacidad*. Obtenido de Divulgacion dinamica: <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/insercion-laboral-personas-discapacidad/>
- OMS. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*. Madrid: Inmerso.
- Ordóñez, C. (2011). *Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador*. Ecuador : Universidad Politécnica Salesiana.
- Rosado, I. S., & García, A. K. (2018). INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS CON DISCAPACIDADES EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ. *EUMED*.
- Schalock. (1997). *Evaluación de programas sociales*. Madrid.: Siglo Cero.
- Schalock, & Verdugo. (2003). *Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza.
- Vela, G. (2004). *Evaluación de la calidad de vida de alumnos de educación secundaria obligatoria con n.e.e. y sin ellas*. Universidad de Salamanca.