



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

**Los efectos de la inserción laboral en la calidad de vida personal de
personas con discapacidad de una empresa farmacéutica en la ciudad
de Quito**

AUTORAS:

Lema Montesdeoca, Paulina Alexandra
Witt Cueva, Elsa Lorena

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADAS EN TRABAJO SOCIAL**

TUTOR:

Lic. Julio Beccar Varela. Mgs.

Guayaquil, Ecuador

Febrero del 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACION

Certificamos que el presente trabajo de titulación “**Los efectos de la inserción laboral en la calidad de vida personal de personas con discapacidad de una empresa farmacéutica en la ciudad de Quito**”, fue realizado en su totalidad por **Lema Montesdeoca, Paulina Alexandra y Witt Cueva, Elsa Lorena** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciadas en Trabajo Social**.

TUTOR

f. _____
Beccar Varela, Julio María

DIRECTORA DE LA CARRERA

f.

MGS. Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 28 días del mes de febrero del año 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Lema Montesdeoca, Paulina Alexandra y Witt Cueva, Elsa Lorena**

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, “**Los efectos de la inserción laboral en la calidad de vida personal de personas con discapacidad de una empresa farmacéutica en la ciudad de Quito**”, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 28 días del mes de febrero del año 2020

LAS AUTORAS

f. _____

Lema Montesdeoca, Paulina Alexandra

f. _____

Witt Cueva, Elsa Lorena



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Lema Montesdeoca, Paulina Alexandra** y **Witt Cueva, Elsa Lorena**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, “**Los efectos de la inserción laboral en la calidad de vida personal de personas con discapacidad de una empresa farmacéutica en la ciudad de Quito**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 días del mes de febrero del año 2020

LAS AUTORAS

f. _____

Lema Montesdeoca, Paulina Alexandra

f. _____

Witt Cueva, Elsa Lorena



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: 17. Tesis Completa Witt-Lema.docx (D68587983)
Submitted: 4/20/2020 12:18:00 AM
Submitted By: juliomariabv@gmail.com
Significance: 2 %

Sources included in the report:

TESIS FINAL - CONSTANTE Y LEMA.docx (D55253176)
<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1236&context=gladnetcollect>
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8526/1/FJCS-DE-748.pdf>

Instances where selected sources appear:

10

TUTOR

f. _____

Beccar Varela, Julio María

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la fuerza y capacidad para lograr lo que me propongo y continuar mi camino. A mi esposo y mis hijos por su amor, paciencia y apoyo incondicional para alcanzar mi objetivo y a mi mami por su cariño y acompañamiento en este proyecto. A nuestro tutor Julio Beccar Varela, por su dedicación constante.

Elsa Lorena, Witt Cueva

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo. A mis padres quienes, a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar mi camino. A mi esposo por ser el apoyo incondicional en mi vida, que, con su amor y respaldo, me ayuda alcanzar mis objetivos. A mis Hijos Andrés, Paula y Fernando que siempre me apoyaron y comprendieron el esfuerzo para lograr mi meta. A nuestro tutor Julio Beccar Varela, por su dedicación constante.

Paulina Alexandra, Lema Montesdeoca

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Felipe, Nicole y Jack quienes son el motor de mi vida y mi motivación para alcanzar mis triunfos.

Elsa Lorena, Witt Cueva

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer. A mi esposo e hijos quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más. A mis padres por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida.

Paulina Alexandra, Lema Montesdeoca



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Beccar Varela, Julio María

TUTOR

f. _____

MGS. Quevedo Terán, Ana Maritza

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

MGS. Muñoz Sánchez, Christopher

COORDINADOR DEL ÁREA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE B/2019

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "LOS EFECTOS DE LA INSERCIÓN LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA PERSONAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DE UNA EMPRESA FARMACEÚTICA EN LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2019", elaborado por el/la estudiante PAULINA ALEXANDRA LEMA MONTESDEOCA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JULIO MARIA BECCAR VARELA	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	JESENIA PATRICIA LEON CERCADO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.71 / 10	9.63 / 10	8.69 / 10	8.84 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 9.46 / 10			

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.


Miembro 1 del Tribunal


Miembro 2 del Tribunal


Oponente


Docente Tutor





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE B/2019

ACTA DE INFORME PARCIAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado "LOS EFECTOS DE LA INSERCIÓN LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA PERSONAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DE UNA EMPRESA FARMACEÚTICA EN LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2019", elaborado por la/el estudiante PAULINA ALEXANDRA LEMA MONTESDEOCA, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de _____, lo cual lo califica como (Si más de 7: Apto para la sustentación; Si 6.99 o menos: No apto para la sustentación).


Docente Tutor





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE B/2019

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "LOS EFECTOS DE LA INSERCIÓN LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA PERSONAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DE UNA EMPRESA FARMACEÚTICA EN LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2019", elaborado por el/la estudiante ELSA LORENA WITT CUEVA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JULIO MARIA BECCAR VARELA	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	JESENIA PATRICIA LEON CERCADO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.71 / 10	9.63 / 10	8.88 / 10	9.16 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.54 / 10		

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Membro 1 del Tribunal

Membro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA.
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE B/2019

ACTA DE INFORME PARCIAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado "LOS EFECTOS DE LA INSERCIÓN LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA PERSONAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DE UNA EMPRESA FARMACEÚTICA EN LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2019", elaborado por la/el estudiante ELSA LORENA WITT CUEVA, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de _____, lo cual lo califica como (Si más de 7: Apto para la sustentación; Si 6.99 o menos: No apto para la sustentación).


Docente Tutor



ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS.....	XVI
RESUMEN	XVII
ABSTRACT	XVIII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I.....	3
1. Planteamiento del problema	3
1.1. Definición del problema de investigación.....	3
1.2. Antecedentes	5
1.2.1. Antecedentes investigativos	5
1.3. Preguntas de investigación.....	10
1.4. Objetivo general	11
1.4.1. Objetivos específicos	11
1.5. Justificación	11
CAPÍTULO II.....	13
2.1. Referente teórico.....	13
2.1.1. Modelo sistémico-ecológico.....	13
2.1.2. Modelo social de la discapacidad.....	15
2.1.3. Teoría de la justicia de Rawls	16
2.2. Referente conceptual.....	17
2.2.1. Inserción laboral	17
2.2.2. Discapacidad.....	18
2.2.2.1. Clasificación de la discapacidad según la OMS.....	19
2.2.3. CALIDAD DE VIDA	20
2.2.4. Desigualdad laboral	21
2.2.5. DISCRIMINACIÓN POSITIVA	22
2.3. Referente normativo	22

2.3.1. Normativas nacionales	22
2.3.1.1. Constitución de la República del Ecuador (2008)	23
2.3.1.2. Código de Trabajo (2005)	23
2.3.1.3. Ley de Seguridad Social (2001)	24
2.3.1.4. Ley Orgánica de Discapacidades (2012)	24
2.3.1.5. Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2017) ...	25
2.3.2. Normativas internacionales	26
2.3.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).....	26
2.3.2.2. Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)	26
2.3.2.3. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999)	27
2.4. Referente estratégico.....	28
CAPÍTULO III.....	32
3. Metodología de la investigación.....	32
3.1. Enfoque de la investigación.....	32
3.2. Tipo y nivel de la investigación	33
3.3. Método de investigación	33
3.4. Universo	33
3.5. FORMAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	34
3.6. Formas de análisis de la información	34
CAPÍTULO IV	36
4. Resultados de la investigación	36
4.1. Contexto laboral de los miembros de la muestra.....	36
4.2. Calidad de vida de personas con discapacidad antes y después de su inserción laboral	37

4.3. Elementos facilitadores y obstaculizadores en el proceso de inserción laboral.....	43
4.4. Efectos que produjo la inserción laboral en la calidad de vida personal de las personas con discapacidad.....	45
4.5. Áreas en las que han sido insertados laboralmente las personas con discapacidad, posibilidades de ascenso y desarrollo personal y social	48
Capítulo V.....	51
5. Conclusiones y Recomendaciones	51
5.1. Conclusiones.....	51
5.2. Recomendaciones	53
BIBLIOGRAFÍA.....	56
ANEXOS	62
Encuesta calidad de vida personal	62
Entrevista	66
Interpretación resultados encuesta Calidad de Vida Personal	68
Matriz de Operacionalización de Variables:.....	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura gráfica de clasificación según la OMS	19
Figura 2. Organigrama de la Farmacéutica de Quito	36
Figura 3 Después de su inserción laboral en el ámbito laboral, considera que su círculo de amistades ha incrementado	40
Figura 4. Luego de su inserción laboral, con su ingreso económico ha podido realizar viajes de distracción y esparcimiento para usted y su familia	42
Figura 5. Con el sueldo que recibe actualmente en la empresa, ha podido continuar estudiando o realizar algún curso específico de su agrado	46
Figura 6. Las actividades que desempeña en su puesto de trabajo, están de acuerdo con su formación académica	46
Figura 7. De acuerdo a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo, considera que tiene posibilidades de ascender dentro de la empresa	49

RESUMEN

La presente investigación se enmarca en la necesidad de conocer cómo afecta la inserción laboral a las personas discapacitadas en algunas de las dimensiones de la calidad de vida, ya que el acceso al trabajo no está generalizado en el país a pesar de lo que indica la legislación actual. Debido a ello se plantea como objetivo Determinar qué efectos produjo la inserción laboral en la calidad de vida personal de los/as trabajadores/as con discapacidad de una empresa farmacéutica de la ciudad de Quito.

Para lograrlo se realiza una investigación cualitativa, la cual permite estudiar a las personas desde una dinámica más personal y profunda; el apoyo de esta investigación es descriptiva no experimental, ya que se pretende tomar los datos tal como están en la realidad. Como muestra de estudio se tienen los seis trabajadores con discapacidad de la empresa farmacéutica, los cuales tienen entre 30 y 65% de discapacidad. Para la recolección de datos se usó la observación, una entrevista estructurada y un cuestionario de calidad de vida para visibilizar estos parámetros.

Los resultados fueron analizados bajo la perspectiva de los códigos axiales y la triangulación. Los principales resultados del trabajo arrojaron que la calidad de vida de los trabajadores aumentó debido a la inserción laboral, previo a esta las personas se sentían inútiles y decaídas. Esto se evidenció en las dimensiones de Desarrollo Personal, Bienestar Emocional y Bienestar Material.

Se encontró que la empresa tiene una política amplia de inclusión y motivación laboral, por lo que parte de los trabajadores estudiados consideran que tienen oportunidad de ascender y buscan prepararse académicamente para ello. Lamentablemente las perspectivas reales de este grupo de ascender son bajas, pero debido a su perfil, no a las políticas de la empresa.

La conclusión principal es que la inserción laboral aumenta la calidad de vida de las personas con discapacidad, y en parte se debe a la filosofía abierta de la empresa, que equilibra lo que da con lo que recibe.

ABSTRACT

This research establishes the need to know how labor insertion affects people with disabilities in some of the dimensions of quality of life, since access to work is not widespread in the country despite what the legislation indicates current. Due to this, the objective is to determine what effects labor insertion had on the personal quality of life of workers with disabilities of a pharmaceutical company in the city of Quito.

To achieve this, qualitative research is carried out, which allows people to be studied from a more personal and deeper dynamic. The support of this research is non-experimental description, since it is intended to take the data as it is in reality. As a study sample, there are six workers with disabilities from the pharmaceutical company, which have between 30 and 65% disability. For data collection, observation, a structured interview and a quality of life questionnaire were used to make these parameters visible.

The results were analyzed from the perspective of axial codes and triangulation. The main results of the work showed that the quality of life of the workers increased due to labor insertion, prior to this, people felt useless and decayed. This was evidenced in the dimensions of Personal Development, Emotional Well-being and Material Well-being.

It was found that the company has a broad policy of labor inclusion and motivation, so that part of the workers studied consider that they have the opportunity to promote and seek to prepare academically for it. Unfortunately, the real prospects of this group to ascend are low, but due to its profile, not the company's policies.

The main conclusion is that labor insertion increases the quality of life of people with disabilities, and partly due to the company's philosophy, which balances what it gives with what it receives.

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida es a menudo uno de las cosas más buscadas por las personas, aunque en la mayoría de las ocasiones no se comprende con exactitud que implica esto. A la vez, es uno de los elementos más estudiados en ciencias sociales debido a su influencia en la vida, y como su composición genera un contexto más o menos favorable para diferentes tipos de individuos.

Cuando los individuos tienen una condición especial como lo es la discapacidad física o mental, la calidad de vida toma un nuevo matiz, pues los elementos que conforman la calidad pueden llegar a estar fuera de alcance, uno de ellos es el trabajo y todo lo que implica la actividad laboral.

La actividad laboral suele ser subvalorada para la mayoría de la población, se suele ver como una obligación, pero el trabajo tiene múltiples ventajas, como lo es la independencia, la posibilidad de dedicarse a algo constructivo, formar parte de la sociedad, colaborar con la producción económica y social, etc. Para las personas con discapacidad, todos estos roles pueden estar denegados a causa de las condiciones sociales, legales y culturales, donde se asume que una persona con discapacidad no puede trabajar, generando problemas económicos además de psicológicos en el afectado.

Es por ello que en esta investigación se realiza un análisis de como incide la inserción laboral en un grupo de personas con diferentes grados de discapacidad desde el punto de vista de la calidad de vida, este, como un concepto que se puede sistematizar desde el alcance de las teorías sociales.

Para ello se realiza una investigación profunda, con la tipología cualitativa y con personas enroladas al área laboral de una empresa farmacéutica de la ciudad de Quito. Con ello se plantea conocer sus experiencias, su perspectiva y como se relaciona con la calidad de vida. Este tipo de investigación es principalmente referencial al tema, debido a que este tipo de enfoques no es muy común en la zona, y se requiere conocer más acerca de este sector de la población, históricamente rechazado y alejado de las líneas de acción básicas de la sociedad.

CAPÍTULO I

1. Planteamiento del problema

1.1. Definición del problema de investigación

La inserción laboral de personas con discapacidad en nuestro país, constituye una temática de gran interés social. En los últimos años, se ha evidenciado cambios notables en la Legislación Laboral, beneficiándolos con la obligatoriedad de su contratación en empresas públicas y privadas. Según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo OIT, “las personas con discapacidad representan aproximadamente más de mil millones de personas, es decir un 15% de la población mundial, el 80% está en edad para trabajar” (OIT, 2014).

Acorde con el Consejo Nacional de Discapacidades, el Ecuador cuenta actualmente con 473.652 personas con discapacidad registradas, de las cuales 73.968 son personas con discapacidad laboralmente activas. Identificando un mayor número en el sector privado de 53.177 a diferencia del sector público de 20.791 personas con discapacidad laboralmente activas (CONADIS, 2019).

La Ley Orgánica de Discapacidades Ecuatoriana dispone a las Instituciones tanto públicas como privadas, la contratación del 4% de su nómina de personas con discapacidad, es decir una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica por cada 25 trabajadores. A pesar de la obligatoriedad de esta Ley, muchas empresas no cumplen o cumplen parcialmente debido a la presunción de que las personas con discapacidad no pueden realizar eficientemente las actividades para las que fueron contratados.

Basados en la experiencia real de las personas con discapacidad, se puede conocer cómo influyó en la calidad de vida personal su inserción laboral. La OMS define la calidad de vida como un constructo complejo que recoge aspectos como la salud física de la persona, su estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales o las creencias personales.

Según el modelo de dominios, indicadores y áreas de calidad de vida de Schalock y Verdugo (2002), “uno de los dominios de calidad de vida es la autodeterminación y Desarrollo personal, entendido como capacidad de decidir y elegir por sí mismo, siendo sus indicadores las metas, preferencias, decisiones, elecciones y autonomía de la persona”. Siguiendo con los dominios de calidad de vida se puede mencionar también el bienestar emocional, que tiene que ver con sentirse bien buscando el sentimiento de equilibrio y felicidad. Los indicadores del bienestar emocional según Schalock y Verdugo son satisfacción y ausencia de estrés.

Otro de los modelos de dominio es el bienestar material permitiendo cumplir con necesidades materiales como artículos para mejorar su nivel de vida. Entre los indicadores que ayudan a conocer el bienestar material son el estatus económico, empleo y vivienda.

El desempeño de una actividad remunerada para las personas con discapacidad, es de vital importancia, ya que genera independencia personal permitiendo consecución de metas y autonomía tanto personal como económica afectando positivamente su entorno. De lo contrario, la falta de trabajo en las personas con discapacidad, eliminaría la posibilidad de obtener esta independencia personal afectando su calidad de vida personal.

Debido a la gran cantidad de personas con discapacidad que están optando por una plaza laboral, las oportunidades de su inserción laboral disminuyen presentándose por esta razón el problema de esta investigación, al no contar con un trabajo se afecta la calidad de vida personal de este grupo prioritario.

La Empresa Farmacéutica de Quito como parte de su cultura corporativa incluyente y formas de diversidad tales como edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad y género y dando cumplimiento a las normas legales, ha dado la oportunidad de trabajar a 6 personas con diferentes tipos de discapacidad, las cuales son 5 de tipo físicas y 1 de tipo psicológica.

Esta investigación se va a referir a las personas con discapacidad mencionadas en el párrafo anterior, descubriendo cual fue el impacto de su inserción laboral en su calidad de vida personal. Entendiéndose que hay

diversidad de enfoques de definiciones en relación a la calidad de vida y relacionándolo con el ámbito del trabajo, se tomará lo conceptualizado por el autor Shalock seleccionando tres dimensiones para poder analizar la calidad de vida personal siendo las siguientes: desarrollo personal, bienestar emocional y bienestar material.

que el concepto de calidad de vida es muy amplio, focalizándose en el impacto en la calidad de vida personal de este grupo de personas con discapacidad.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes investigativos

Como parte de los antecedentes investigativos se consideró dos ámbitos para fundamentar la revisión literaria sobre el tema elegido para el presente Trabajo de Titulación. El primer ámbito es a nivel internacional que estudian trabajos relacionados con investigaciones realizadas en Europa y América Latina. El segundo comprende el ámbito nacional con investigaciones realizadas en algunas ciudades de Ecuador.

Se iniciará revisando un estudio realizado en España por Fullana, Pallisera y Villá (2003) en el cual estos autores analizaron la situación laboral de las personas con discapacidad en el medio y las características metodológicas de algunas investigaciones que tratan esta temática. Se tomó como muestra 95 casos de personas con discapacidad, usuarios de los centros que realizan Empleo con Apoyo. La metodología utilizada fue estudio de casos con un enfoque cualitativo. La investigación tuvo como objetivo determinar el número de personas con discapacidad psíquica que durante el período 1994-1998 fueron objeto de acciones formativas y de inserción laboral por parte de proyectos de empleo con apoyo en las comarcas de Girona y estudiar diversas variables de este colectivo.

Otro de sus objetivos fue obtener información sobre el desarrollo de la integración laboral y la incidencia de la inserción en las personas con discapacidad, determinando de esta manera los factores a tener en cuenta en los procesos de inserción para mejorar las posibilidades de integración laboral

del colectivo de personas con discapacidad. El estudio fue útil para conocer los procesos de inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral mediante el empleo con apoyo y que estos procesos son todavía desconocidos y poco estudiados.

La investigación sobre Integración Laboral y Discapacidad de Verdugo, Jordán, Vincent y Martín (2005), centrada en la iniciativa sobre integración laboral desde el programa INICO, está focalizada en promover, extender y mejorar las iniciativas que se desarrollan sobre empleo con apoyo en España. La muestra seleccionada fueron 54 asociaciones. Este estudio tuvo como finalidad, determinar si ciertas características personales como edad, género o tipo de discapacidad, impactan en la calidad de vida, así como determinar si ciertas características de la empresa y del empleo impactan en la calidad de vida.

El programa logró más de 351 inserciones en el tiempo en que se llevó a cabo. Este logro alcanzado superó el objetivo inicial. El estudio se realizó con análisis cualitativo a través del desarrollo de grupos de discusión para captar representaciones ideológicas, valores, creencias y otros aspectos dominantes en un grupo social.

El proyecto de investigación sobre *El proceso actual de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en Organizaciones de Retail de la ciudad de Montevideo* de Muniz (2018), teniendo como base que el trabajo es un derecho de todos los ciudadanos sin tomar en cuenta diferencias que exista entre una u otra persona.

Al finalizar el proyecto se espera identificar qué tipo de culturas organizacionales permiten la inclusión y como afectan el clima laboral. El autor concluye que la inserción laboral de una persona con discapacidad produce cambios en su entorno debiendo las organizaciones estar preparadas para brindarle una buena permanencia, así como identificar y estimular habilidades para su beneficio mutuo.

Por su parte, los autores Celis Trujillo Mariana, Chacón Galúe Daniela (2013), en su trabajo de investigación sobre *Inserción Laboral con Personas con*

Discapacidad Intelectual a través de Programas de Empleo con Apoyo, se refieren al soporte que ofrecen estos programas a las personas con discapacidad, siendo necesario profundizar en el estudio de dichos procesos para entender su comportamiento, su productividad y sus capacidades. Con referencia a lo anterior se plantean dos modalidades de empleo:

Empleo protegido: “el cual se lleva a cabo en centros especiales de empleo y está dirigido a personas con discapacidad para de esta forma puedan realizar un trabajo productivo” (Celis & Chacón, 2013).

Empleo con apoyo: “Permite la inclusión laboral en organizaciones ordinarias donde la mayoría de empleados son personas sin discapacidad. En el proceso de integración, la empresa, el recurso humano, así como la persona con discapacidad, son quienes deben adaptarse a la situación laboral” (Celis & Chacón, 2013).

Cabe resaltar que esta investigación estudia y refiere el proceso de inserción laboral mediante el cumplimiento de diferentes etapas en las que se va relacionando los participantes. Este trabajo de investigación utilizó un enfoque de tipo descriptivo.

En lo que se refiere a Ecuador, existen diferentes trabajos de investigación sobre la inserción laboral de personas con discapacidad. Uno de ellos es *La Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Ecuador*, de Salinas (2017). La autora resalta la importancia que tiene en la vida de las personas con discapacidad su inserción laboral y el acompañamiento necesario en este proceso. Salinas tiene como propósito analizar y comprender la experiencia obtenida en la inclusión laboral, así como los beneficios, afectaciones e impacto en sus vidas. Adicionalmente el acompañamiento y definición de parámetros para que puedan contar con tratamiento especial en la realización de sus actividades para las que fueron seleccionados.

Para este estudio se tomó como muestra 5 empresas de diferentes actividades comerciales y 7 personas con discapacidad entre rangos de edad de 17 y 30 - 30 y 40 - 40 y 50 así como 5 ejecutivos responsables de Recursos Humanos. Uno de los hallazgos a resaltar fue que existen diferencias en los

contratos de las personas con discapacidad, debido a la desconfianza por parte de los empleadores en la capacidad de contribuir laboralmente en el mismo nivel que los colaboradores que no sufren una condición de discapacidad. El enfoque de la Investigación es cualitativo orientado hacia la percepción real del grupo de personas con discapacidad y ejecutivos de Recursos Humanos.

El estudio de Torres Torres (2017), orientó su trabajo de investigación *Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre*, a establecer una política que garantice el bienestar laboral de las personas con discapacidad para que puedan desarrollarse laboralmente y, así mismo, que las empresas brinden un lugar seguro donde puedan prestar sus servicios.

El objetivo fundamental de esta investigación fue establecer la necesidad de desarrollar un proyecto basado en factores socio laborales permitiendo a las personas con discapacidad incluirse laboral y socialmente. Determinar además el marco legal que regula este tema relacionado a la inserción laboral de personas con discapacidad para el sector público y privado. Según el autor, en años anteriores el Estado ha emitido normas jurídicas para regular este problema social, sin embargo, en la actualidad no se cuenta con leyes eficientes todavía.

Por otro lado, se tiene la tesis de *La Inserción Laboral de las Personas en Condición de Discapacidad: Un reto para la Sociedad Ecuatoriana*, de Brito (2017), el cual es un estudio que utiliza un enfoque descriptivo basado en la observación. Esta investigación se enfoca en la inserción laboral de personas con discapacidad realizando un análisis sobre la discapacidad en el mundo y en Ecuador para, de esta manera, poder comprender el significado sobre el acceso laboral de estas personas, realizando también una evaluación de las normas legales que sustentan el tema.

La finalidad principal es realizar un análisis teórico sobre la inserción laboral de las personas en condición de discapacidad en la sociedad ecuatoriana. Una de las principales conclusiones es que el proceso de inserción laboral

debe organizar, planificar, ejecutar y controlar las tareas que deben cumplir en este proceso las áreas implicadas en concordancia con el desarrollo de actividades y potenciando las capacidades de estas personas. Específicamente en el ámbito local en Machala se evidencia que las instituciones financieras contratan personas con discapacidad para cumplir con lo establecido en la ley y no les brindan la oportunidad de desempeñarse en funciones en las cuales interactúan con clientes.

En conclusión, este proyecto confirma que la actividad laboral permite que la persona se desarrolle como ser humano y los familiares de las personas con discapacidad están directamente involucrados en su inserción laboral.

En la investigación sobre la incidencia socioeconómica de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público de Guayaquil, el autor Márquez (2018), menciona los aspectos sociales, éticos y económicos que deben las empresas perseguir para, de esta manera, poder cumplir satisfactoriamente con la ley. El propósito de la investigación es determinar la incidencia socioeconómica de la inserción laboral de las personas con discapacidad, que han sido contratadas en instituciones del sector público en la ciudad de Guayaquil, identificando las restricciones que tienen las personas con discapacidad al momento de su contratación. Además, busca los mecanismos para diagnosticar la calidad de vida de las personas con discapacidad antes y después de su inserción laboral y de esta manera poder comprenderlas y apoyarlas durante el proceso.

La investigación arroja que la mayoría de los servidores públicos con discapacidad en Guayaquil, tiene un empleo seguro y continuo, percibiendo un sueldo promedio de \$375 a \$900 y los puestos más ocupados son auxiliares, jardineros, conserjes, mensajeros, conductores y asistentes. Según los resultados en el país han cambiado las concepciones sobre la discapacidad. Se han tomado acciones logrando equiparar oportunidades para las personas con discapacidad, proponiendo una inclusión real donde puedan beneficiarse de todos sus derechos.

La Investigación *Incidencia de la Inserción Laboral en el Sector Empresarial al Norte de la ciudad de Guayaquil* elaborada por los autores Celi y Domínguez (2014), se realizó como apoyo para dar seguimiento a las nuevas reformas del Código de Trabajo, en donde la obligatoriedad para las empresas es la contratación de personas con discapacidad el 1% en el primer año, terminado en el quinto año con el 4% del total de trabajadores. Al mismo tiempo busca que las personas con capacidades diferentes, se puedan insertar en el ambiente laboral mejorando su calidad de vida tanto profesional como económica.

Los autores tuvieron como objetivo en esta investigación analizar la incidencia de la inserción laboral en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales que laboran en el sector empresarial del norte de la ciudad de Guayaquil. Asimismo, determinar la situación económica, social y psicológica de las personas con capacidades especiales que poseen un empleo y evaluar si la reforma laboral fue incluyente, beneficiosa para esa población.

Los resultados de esta investigación evidencian que la vida de las personas con capacidades especiales mejoró notablemente en su aspecto económico, son independientes y lograron ampliar su círculo de amistades fortaleciendo su autoestima, pues se sienten capaces de poder enfrentarse a una sociedad que anteriormente los rechazó. Por otro lado, un punto a tomar en cuenta es la falta de formación académica en las personas con capacidades especiales, esto será un obstáculo en su desarrollo profesional.

1.3. Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación planteadas para el trabajo de titulación son las siguientes:

- ✓ ¿Cuáles fueron los efectos que se produjeron en la calidad de vida personal de personas con discapacidad al ser insertados laboralmente en una empresa farmacéutica en la ciudad de Quito?

Sub preguntas

- ✓ ¿Cuáles fueron los elementos que facilitaron y obstaculizaron el proceso de la inserción laboral de personas con discapacidad en una empresa farmacéutica en la ciudad de Quito?
- ✓ ¿Cuáles fueron las áreas en las que se han insertados laboralmente las personas con discapacidad en una empresa farmacéutica de la ciudad de Quito y qué posibilidades de ascenso y desarrollo personal y social tuvieron?

1.4. Objetivo general

Determinar qué efectos produjo la inserción laboral en la calidad de vida personal de los/as trabajadores/as con discapacidad de una empresa farmacéutica de la ciudad de Quito.

1.4.1. Objetivos específicos

- ✓ Describir la calidad de vida de las personas con discapacidad antes y después de insertarse laboralmente en una empresa farmacéutica en la ciudad de Quito.
- ✓ Identificar elementos facilitadores y obstaculizadores en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en una empresa farmacéutica en la ciudad de Quito.
- ✓ Identificar las áreas en las que han sido insertados laboralmente las personas con discapacidad en una empresa farmacéutica de la ciudad de Quito y su relación con posibilidades de ascenso y desarrollo personal y social.

1.5. Justificación

Las personas con discapacidad tienen muchos inconvenientes para encontrar un buen trabajo y mayor dificultad para realizar la actividad que les gusta o en la cual se han preparado, esto debido a que todavía nuestra sociedad es excluyente con estas personas limitándolos en su crecimiento profesional. La

falta de trabajo para una persona con discapacidad implica una calidad de vida con muchas deficiencias y participación social muy limitada.

Con este trabajo de investigación se pretende apoyar a este sector de la población mediante investigación especializada, para lograr que más personas con discapacidad se incluyan laboralmente en empresas que les brinden las facilidades para que puedan desarrollar sus actividades en un ambiente laboral adecuado, sano y acorde a su discapacidad.

Lamentablemente algunas empresas en la actualidad contratan personas con discapacidad únicamente con el fin de cumplir con las disposiciones legales, ocupando cargos de baja responsabilidad en áreas de servicios generales, sin tomar en cuenta las capacidades y destrezas que tienen estas personas. Negando la posibilidad de aspirar a posiciones de mayor responsabilidad y truncando su desarrollo profesional y personal.

Uno de los roles fundamentales de los y las trabajadoras sociales es el acompañamiento a las personas con discapacidad en su inserción laboral para involucrarse en el proceso de contratación y capacitación para de esta forma lograr un desempeño eficiente que concluya en la promoción a cargos de mayor responsabilidad en el futuro, evitando que las diferencias individuales se conviertan en un obstáculo para el desempeño laboral de las personas con discapacidad.

El profesional comprende a las personas con discapacidad y les hace saber cuan valiosas son para la sociedad y que pueden aportar con su conocimiento y destreza en sus nuevos roles en beneficio de la empresa. En caso de discriminación laboral son los llamados a intervenir y buscar una mediación. El trabajador Social es muy importante en la vida, en los problemas y necesidades de la sociedad en general. Por lo antes expuesto es importante aclarar que el Trabajador Social cuenta con las herramientas suficientes para dar apoyo y seguimiento al personal con discapacidad contratado laboralmente.

CAPÍTULO II

2.1. Referente teórico

2.1.1. Modelo sistémico-ecológico

Un sistema es un conjunto articulado de componentes que forman un conjunto funcional y operativo. Dentro del trabajo social y la terapia familiar se define el modelo sistémico como el análisis y utilización de las relaciones que existen entre diferentes niveles de interacción entre las personas. Este enfoque no solo es aplicable a la terapia familiar, con el paso del tiempo ha demostrado ser muy útil en otros contextos, pero es sin duda el más utilizado. En otras palabras:

La noción de sistema implica un todo organizado que es más que la suma de las partes, se sitúa en un orden lógico distinto al de sus componentes. Se define por sus funciones, estructura, circuitos de retroalimentación (feedback) y relaciones de interdependencia (Feixas, Muñoz, Compañ, & Montesano, 2016).

El modelo sistémico es una parte importante del análisis de las dinámicas e interacciones en el grupo familiar, debido a que permite disgregar en niveles todo lo que sucede en lo concerniente a comunicación, vínculos afectivos, intereses compartidos, entre otros. Al ser el individuo un elemento de la familia, es indisociable de la compenetración que se produce en base a las relaciones familiares. El enfoque sistémico permite coordinar la interacción que tiene la persona con discapacidad en su entorno familiar, social y personal, por lo que es un enfoque de estudio muy útil.

Ludwing Von Bertalanffy fue quien confeccionó la teoría de los sistemas, la cual se derivó del orden natural de los elementos de los ecosistemas, animales y vegetales cumplen funciones sistemáticas específicas. Lo mismo aplica a los grupos sociales como la familia. Este entiende como sistema “conjunto de elementos en una integración dialéctica, donde cada uno cumple una función respecto al todo; sin embargo, el todo no

es reductible a la suma de sus partes, es diferente a cada una de las partes que lo componen” (Acevedo & Vidal, 2019).

Por su parte, el modelo ecológico fue descrito por el psicólogo estadounidense Urie Bronfenbrenner, la cual se relaciona directamente con el modelo sistémico por emplear una deducción de la conformación de los sistemas en las interacciones humanas. En este modelo se indica de manera general que “los ambientes naturales son la principal fuente de influencia sobre la conducta humana” (Torrice, Santín, Andrés, Menéndez, & López, 2002).

En este sentido, el modelo revela que las personas son individuos que se relacionan con todos los elementos a su alrededor, como un ecosistema, en el cual cada factor tiene implicación en el desarrollo del otro; por tanto, las conclusiones derivadas de análisis de laboratorio carecen de validez, pues las personas no están aisladas de otras personas y factores ambientales. Se debe recordar que un ecosistema, un compuesto de factores físicos y biológicos que interactúan para generar el sustento del otro de una forma equilibrada, compleja y completa, donde todos los elementos tienen un rol definido, concatenado y delicado.

Para Bronfenbrenner, el modelo ecológico se dividía en sistemas de interacción. Microsistema, el más cercano al individuo, compuesto por rutinas familiares, sociales y laborales que nada más le atañen a él; mesosistema, referido a como se integran esos elementos personales con otros sistemas, por ejemplo, en su puesto de trabajo hay personas que cumplen diferentes funciones y que tienen familia propia y que están sujetas a demás interacciones ambientales; le sigue el exosistema, en el cual se integran las instituciones sociales que controlan los elementos del meso y del microsistema, como la empresa, el transporte, el hogar, servicios públicos, entre otros; y todo ello está integrado en el macrosistema, el cual define los elementos culturales e históricos que modelan los demás elementos (Torrice, Santín, Andrés, Menéndez, & López, 2002).

En el macrosistema las actitudes y las creencias hacia la discapacidad son importantes para apoyar su inclusión, resaltando a la persona con discapacidad como *persona* produciendo un cambio en la perspectiva social y también en las demandas familiares sociales y laborales. El modelo ecológico actúa frente a la discapacidad con la intención de mejorar su calidad de vida, considerando individualmente a cada persona que trae consigo diferentes experiencias las cuales se relacionan con la percepción que concibe.

El Modelo Ecológico se centra no solamente en las necesidades de las personas con discapacidad, sino también en el entorno que la rodea de tal forma que los diseños de los programas de inserción laboral tengan pertinencia individual y social encaminando el proceso de inclusión de manera integral y participativa al igual que los actores sociales que intervienen (González, 2009).

La discapacidad de una persona es un elemento que modifica totalmente su modo de ver las cosas, debido a que condiciona su forma de relacionarse con los elementos que están próximos a él o ella. Históricamente las discapacidades y necesidades especiales han sido obstáculos insalvables para una integración a la sociedad, estando vetados casi todos los elementos que normalizan el día a día en el contexto histórico-cultural, y el trabajo ha sido uno de ellos.

2.1.2. Modelo social de la discapacidad

El modelo social de la discapacidad aboga por el cambio de perspectiva social que se ha dado frente a muchos conceptos anteriormente cerrados, en este caso lo referente a la integración de la población discapacitada a los frentes de trabajo en diferentes modalidades. La marginación y la exclusión ha sido el tema de estos movimientos que teorizan la necesidad de la inclusión según las capacidades individuales ajustadas a las necesidades del mercado. En este sentido “el modelo social concibe la discapacidad más como la restricción social que aísla y excluye a la persona de la plena participación en la vida

social, que como una consecuencia de las condiciones particulares (de la naturaleza) del individuo” (López, 2015).

Las limitaciones frente a la inserción laboral para las personas con discapacidad no derivan de la condición individual, sino de las observaciones sociales que hace el entorno frente a su presentación, por lo que poco tiene que ver el sentido individual de la condición especial desde un punto de vista médico o clínico, donde se describen las limitaciones individuales y por tanto debe ser aislado de ciertas actividades por la imposibilidad de realizarlas o incluso como elemento de protección o tratamiento, lo que fomenta una sensación de tragedia y vergüenza frente a la condición.

El modelo social de la discapacidad rechaza esto y aboga por la autoestima y autoconfianza de perfilarse para distintos niveles de trabajo, incluso el independiente, donde la persona tiene el poder de decidir sus restricciones y sus metas, haciendo de lado las limitaciones físicas o intelectuales (López, 2015).

2.1.3. Teoría de la justicia de Rawls

La justicia y los derechos humanos es una visión de la inclusión social de las personas con discapacidad más potente que existe. John Rawls es el propulsor de la teoría de la justicia que aboga por la distribución justa de acceso a los niveles de interacción con la sociedad, lo cual proviene de un manejo adecuado de la moral. “Para Rawls la capacidad para un sentido de la justicia significa razonabilidad, comprensión como habilidad de relacionarse con otros e iguales ciudadanos y para participar con otros en términos que podemos imaginar que otros aceptarían” (Cuenca, 2012).

Es decir, las personas deben tener un desarrollo de la comprensión general sobre diferentes asuntos para poder interactuar con personas diferentes, y así atender sus requerimientos según necesiten. Esto necesita apelar al sentido de racionalidad de las personas, por lo que se puede traducir como un sentido de justicia. La teoría nivela el accionar de la moral, el manejo de la justicia y la cooperación social equitativa que formule un beneficio cíclico para todos los miembros de la sociedad.

Esta teoría se asocia al bienestar de las personas con discapacidad debido a que la inserción laboral es una función social que está asentada en todos los niveles sistémicos de las personas como individuos y como grupo. El trabajo se concibe como el elemento más antiguo y más generalizado de las acciones humanas que no son fisiológicas, se ha convertido en una necesidad de la especie y se ha normalizado; por lo que la no participación de la fracción de la población que tiene algún tipo de discapacidad se plantea como una afrenta a la homogeneidad que se ha generado a lo largo del tiempo en todas las culturas y todas clases sociales.

Así mismo, la teoría de la justicia de Rawls indica que todos los seres humanos racionales tienen una especie de discusión acerca de la moral, donde esa racionalidad solicita un mínimo de capacidad moral, intelectual y física (Cuenca, 2012). Por lo que la sociedad tiende a excluir a este grupo de personas ya que no suelen contar con ese mínimo de capacidades, por ende, son objeto de tratamiento legislativo, pero no comprenden el sentido de la justicia porque no operan en ella de manera cooperante y completa.

Esta teoría está relacionada con los principios éticos del Trabajo Social ya que es pertinente a la profesión de Trabajo Social. Los Trabajadores Sociales son responsables de fomentar la justicia social con la sociedad y específicamente con las personas con las que trabajan (Federación Internacional de Trabajadores Sociales, 2004).

2.2. Referente conceptual

2.2.1. Inserción laboral

La inserción laboral es un fenómeno social que todo ser humano experimenta en algún momento, a menos que algunas concepciones culturales se lo impidan (por ejemplo, rol de la mujer en algunas culturas). El trabajo es un efecto y una necesidad que las sociedades modernas han normalizado como una respuesta a las interacciones en los distintos niveles sociales. Viene dado en base a las necesidades de protección económica, tanto individual como familiar, pero también como un ámbito de superación, control personal y reconocimiento social.

La inserción laboral ha cambiado profundamente su conceptualización, los trabajos formales, donde las capacidades se van formando en el transcurso del mismo ejercicio, la dependencia de por vida de una empresa y la educación universitaria como elemento de prelación ya no son los factores determinantes, “durante las últimas décadas del siglo XX e inicios del XXI, aumentan y se diversifican los espacios, reales y virtuales, y los mecanismos de adquisición de competencias y se hacen más complejos los procesos de formación formal” (Aristegui, 2013).

En el Ecuador la precarización laboral se complica cada vez más ya que actualmente se vive un tiempo de recesión con escasas laborales, adicionalmente el gobierno pretende implementar medidas que implican precarización del trabajo por lo cual la inserción laboral se dificulta cada vez más para todas las personas y más para grupos vulnerables como las personas con discapacidad.

Los trabajadores sociales no podemos desconocer estos movimientos políticos y sociales que se están dando en nuestro país y debemos continuar apoyando a la labor profesional velando por la continuidad de logros laborales adquiridos en los grupos vulnerables.

2.2.2. Discapacidad

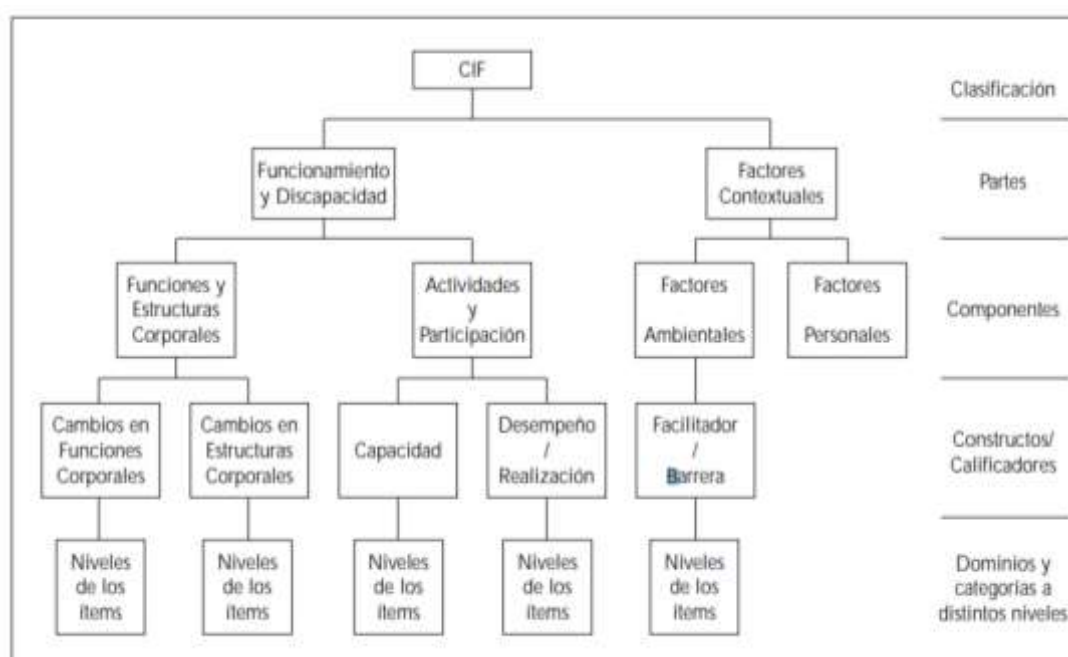
La Organización Mundial de la Salud define la discapacidad como una interacción de las implicaciones médicas y sociales en torno al sujeto, es decir “entiende el funcionamiento y la discapacidad como una interacción dinámica entre las condiciones de salud y los factores contextuales, tanto personales como ambientales” (Organización Mundial de la Salud, 2011).

La discapacidad incluye el aspecto de las limitaciones a causa de una condición médica, pero también su interacción como la sociedad y el ambiente que le rodea. Donde estos pueden ser más limitantes que cualquier diagnóstico médico de cualquier área del cuerpo humano, y es allí donde muchas personas, asociaciones y empresas están tratando de marcar una diferencia.

2.2.2.1. Clasificación de la discapacidad según la OMS

Las concepciones teóricas y sociales de la discapacidad han cambiado a lo largo de las décadas, derivando en nuevas diferenciaciones y estructuras que van acompañadas con las nuevas dinámicas de apreciación cultural de este aspecto, para hacerlo más positivo y menos ligado a la tragedia o a la exclusión. Ahora se clasifica en dos grandes partes, funcionamiento y discapacidad y factores contextuales, como indica la siguiente imagen sobre la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

Figura 1. Estructura gráfica de clasificación según la OMS



Fuente: (Egea & Sarabia, 2001).

Dentro de esto se consideran los siguientes términos:

Funciones corporales: “son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas)” (Egea & Sarabia, 2001).

Estructuras corporales: “son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes” (Egea & Sarabia, 2001).

Deficiencias: “son los problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación o una pérdida” (Egea & Sarabia, 2001).

Actividad: “es el desempeño/realización de una tarea o acción por parte de un individuo” (Egea & Sarabia, 2001).

Limitaciones en la Actividad: “son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades” (Egea & Sarabia, 2001).

Participación: “es el acto de involucrarse en una situación vital” (Egea & Sarabia, 2001)

Restricciones en la Participación: “son problemas que el individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales” (Egea & Sarabia, 2001).

Factores Ambientales: “constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que una persona vive y conduce su vida” (Egea & Sarabia, 2001).

Si bien es cierto las personas con discapacidad tienen dificultad en desarrollar sus actividades diarias en su lugar de trabajo a diferencia del resto de trabajadores, es por esta razón de la importancia de definir, comprender sus dificultades y dar una asignación correcta de actividades y horarios acorde a su discapacidad así como la adaptación de las empresas en cuanto a la parte física como a la sensibilización de sus compañeros de trabajo para una correcta y pronta adaptación personal, permitiendo de esta forma el desarrollo profesional y personal de las personas con discapacidad .

2.2.3. CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida es una definición complicada debido a que tiene concepciones muy amplias, el mismo concepto puede ser visto desde una gran cantidad de variables, estas han incluido en muchas ocasiones aspectos físicos, biológicos, sociales, políticos y personales. Pero una definición integradora sería la siguiente:

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la

productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003).

Esta definición abarca una visión más amplia de lo que implica la calidad de vida, teniendo en consideración aspectos físicos, emocionales y sociales, los cuales generan un bienestar general en el individuo, y esto se transmitirá a los miembros de su familia y círculo cercano.

El aspecto de la Calidad de Vida en el que se focalizará esta investigación, es Calidad de Vida Personal de personas con discapacidad. La inserción laboral mejora las condiciones de vida de todas las personas, más aún de las personas con discapacidad, quienes tienen la oportunidad no solo de demostrar sus capacidades sino de sentirse útil ante la sociedad, de ser generador de ingresos para mejorar su calidad de vida y de los miembros de su familia.

2.2.4. Desigualdad laboral

La desigualdad ha sido un defecto constante en la humanidad, se han excluido facciones de la sociedad en vista de prejuicios, características físicas, género, etnia, religión, nivel social, aceptación cultural, entre otras, una serie de subjetividades que han hecho que el acceso no sea generalizado para todas las personas. Las competencias se miden en base a estimaciones personales de quienes tienen el control y no en base a criterios objetivos y dinámicos.

Las desigualdades del mercado de trabajo se refieren a las diferentes condiciones de vida que se dan entre individuos u hogares según una variable de referencia [...] Así, hay discriminación sobre el mercado de trabajo cuando dos personas con características productivas idénticas tienen un salario o una proposición de trabajo diferente como consecuencia de características no productivas diferentes (Castelló, 2016).

La desigualdad laboral se asienta en todos los sectores minoritarios de la sociedad, siendo el de los discapacitados uno de los más excluidos en todos los ámbitos laborales, incluso cuando las limitaciones físicas o intelectuales son mínimas. En ocasiones se puede llegar a incapacitar personas por las sensaciones que produzca a otras, es decir, si una persona es totalmente funcional para un puesto de trabajo, pero tiene un aspecto de su cuerpo tocado por una condición deformante que no le imposibilita, es tratado como discapacitado con la finalidad de no incluirle a pesar de sus competencias y habilidades.

2.2.5. DISCRIMINACIÓN POSITIVA

La discriminación positiva es un concepto usado para referirse a otro aspecto de la discriminación, una que puede ser buscada en diferentes ambientes porque equivale a una validación social y apoyo de ciertos sectores de la población, históricamente apartado. Tal como se enuncia en la cita siguiente.

La discriminación positiva o acción afirmativa es el término que se da a una acción que, a diferencia de la discriminación negativa (o simplemente discriminación), pretende establecer políticas que dan a un determinado grupo social, étnico, minoritario o que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios, así como acceso a determinados bienes (Arámbula, Santos, Corona, & Bustos, 2008)

En los últimos años han surgido modelos y teorías que tratan la discapacidad de un modo positivo evitando valoraciones positivas o negativas. Mirando desde una perspectiva integradora cómo las personas con diferentes discapacidades se relacionan y afrontan demandas y situaciones de trabajo en función de los recursos y apoyo de las empresas y sus compañeros de trabajo.

2.3. Referente normativo

2.3.1. Normativas nacionales

2.3.1.1. Constitución de la República del Ecuador (2008)

La Constitución maneja una sección específica para las personas con discapacidad, donde se indica en el artículo 47, numeral 5 que el trabajo debe ser ofertado de forma igualitaria para las personas, el cual fomente sus capacidades y potencialidades, tanto el ámbito de empresas públicas como privadas (Constitución del Ecuador, 2008). Se debe entender que el acceso al trabajo provee a la vez, mejores oportunidades para la educación, la vivienda y la salud, por lo que se debe velar por la inserción laboral de acuerdo a las capacidades.

Esto también se refleja en el artículo 61 sobre los derechos de la participación, donde se indica en el literal 7 que los ecuatorianos y ecuatorianas tienen derecho a desempeñar empleos y funciones que estén acordes a sus méritos y capacidades, lo que incluye a las personas con discapacidad, los cuales pueden obtener empleos según su condición (Constitución del Ecuador, 2008). Es un derecho para el individuo acceder a fuentes de empleo que sirvan para apoyar su derecho a la participación, por lo tanto, estaría inmerso en los aspectos económicos y sociales del país.

El artículo 330 de la Constitución es más específico aun con las condiciones de trabajo “Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad” (Constitución del Ecuador, 2008), esto implica que el trabajo no es solo igualitario, sino remunerado, de la misma forma que con cualquier otro trabajador, debido a que no es un favor social ni nada similar.

2.3.1.2. Código de Trabajo (2005)

El trabajo para las personas con discapacidad debe ser un hecho por lo emanado de la Constitución Nacional, por ello en el Código de Trabajo se indican varios aspectos relacionados al normal desarrollo de sus labores. Entre ellos el artículo 42 sobre las obligaciones del empleador, indica en el literal 2 que las instalaciones de trabajo deben estar acondicionadas para permitir el desplazamiento de las personas con discapacidad.

En el literal 33 se indica que la plantilla de trabajo superior a 25 personas debe contar al menos con una persona con discapacidad de forma permanente. Las condiciones de este empleado deben ser legales, justas, remuneradas y documentada. La persona debe tener carné CONADIS.

Dentro de las actualizaciones del 2012 de este código se incluye un título específico del trabajo para personas con discapacidad, con artículos sin numeración, donde se indica que el trabajo debe estar garantizado para las personas con discapacidad tanto de forma dependiente como independiente.

2.3.1.3. Ley de Seguridad Social (2001)

Según el artículo 3 de esta Ley, el Seguro General Obligatorio protegerá a todas las personas afiliadas, en las condiciones establecidas y acorde a las características de la actividad realizada en casos de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, vejez, muerte, e invalidez que incluye discapacidad y cesantía y seguro de desempleo. Para los efectos del Seguro General Obligatorio, la protección contra la contingencia de discapacidad, se dará cumplimiento a través del seguro de invalidez.

2.3.1.4. Ley Orgánica de Discapacidades (2012)

Esta ley se concentra en la discapacidad física y mental de la población y sus derechos en distintos ámbitos de la vida, uno de ellos es el trabajo. Se observa en el artículo 45 de esta ley el derecho al trabajo, “las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012). En esta ley se hace detalle sobre los siguientes aspectos.

Cantidad de empleados que deben tener las empresas en condición discapacitada: Ubicado en el artículo 47, indica que debe ser al menos el 4% a partir de 25 trabajadores en plantilla. Lo cual viene siendo 1 trabajador, en concordancia con el Código de Trabajo.

Los mecanismos de selección de empleo: Estos deben ser diversos y oportunos para incluir personas discapacitadas según el perfil del puesto, artículo 50.

Capacitación: Esto está dirigido a los compañeros de trabajo, para que sepan cómo tratar y tener relaciones con personas discapacitadas, artículo 54.

Estabilidad: Con similar ahínco que, para el resto de las personas, no se permite poner en peligro la estabilidad de la persona discapacitada, artículo 51.

Permisos para tratamientos y rehabilitaciones: Según sus necesidades médicas, la persona discapacitada tiene derecho a acudir a las consultas, tratamientos y rehabilitaciones que su condición amerite.

Esto está diseñado para permitir a la persona discapacitada tener acceso a un trabajo digno y bajo la condición de tolerancia de sus necesidades. Lo que respecta al carné CONADIS se indica a partir del artículo 13 sobre el Registro Nacional De Personas Con Discapacidad, para lo cual la autoridad sanitaria se encargará de certificar la calificación de la discapacidad, esto se informa al Registro Civil, Identificación y Cedulación para que la persona porte su cedula de ciudadanía como condición de discapacidad (artículos 11 y 13).

2.3.1.5. Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2017)

Este reglamento especifica varios de los aspectos de la ley anterior, siendo más enfática en quien y como se deben hacer las cosas que manda la ley. Respecto a la inclusión laboral este reglamento indica en su artículo 12 que la autoridad competente en materia debe vigilar que la inclusión laboral se esté dando como está pautada en la ley.

Esto es para el porcentaje de trabajadores, este se debe calcular en base a la cantidad de trabajadores permanentes, tanto en el ámbito público como el privado. Aquí resalta el hecho de que porcentaje de trabajadores discapacitados aplica para personas con al menos 30% de discapacidad. Por lo que las personas con discapacidad más pequeña quedan a merced de lo que decida el empleador y no están obligado a incluirle en esta categoría.

2.3.2. Normativas internacionales

2.3.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

La discriminación es un elemento que se rechaza abiertamente en los derechos humanos, y esto lo especifica el artículo 7 “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Naciones Unidas, 1948).

El artículo 23 habla sobre el trabajo, indicando que es un derecho común a todas las personas además de “la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Naciones Unidas, 1948). Esto es sin límite de presentación de la persona, lo que incluye la discapacidad, el trabajo no se debe limitar por esta razón.

El trabajo aporta parte de la dignidad humana al que todas las personas tienen derecho, por lo tanto, este debe ser equitativo y satisfactorio, que le permitan a las personas y a su familia asegurarse una vida digna. Esto está muy enlazado con la calidad de vida.

2.3.2.2. Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)

Esta convención fue promovida por la ONU para “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad” (Naciones Unidas, 2006). Esta convención insta a los países a generar condiciones dignas para las personas con discapacidad que también son miembros activos de la sociedad, según lo permita su condición.

La convención hace énfasis en que los países miembros deben tomar medidas administrativas, legislativas y las que sean necesarias para asegurar el cumplimiento de los derechos. Este instrumento hace hincapié en la vida digna y la dignidad humana como objetivo primordial, lo cual está ampliamente asociado con la calidad de vida.

Respecto al campo laboral esta convención indica que la toma de conciencia por parte de la sociedad hacia las personas con discapacidad es importante esto incluye en el artículo 8, numeral 2iii “promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral” (Naciones Unidas, 2006). Esto implica que la persona discapacitada tiene derecho a ser reconocida como uno más en el ámbito laboral, sin verse obstaculizado por su condición. En el artículo 27 se especifica lo concerniente al trabajo y empleo. Allí se indica que los Estados miembros de la convención deben garantizar

El derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (Naciones Unidas, 2006).

Para garantizar esto hace una serie de declaraciones normativas que los estados parte deben incluir en sus políticas en torno a las personas discapacitadas, esto incluye: no discriminación, igualdad de derechos y oportunidades, acceso al trabajo y al sindicato, capacitación laboral y técnica, promoción en el mercado laboral, oportunidad de independizarse o emprender, permitirles el ingreso al empleo público y privado, condiciones físicas de trabajo adaptadas, vigilar la seguridad y la rehabilitación profesional, entre otras.

2.3.2.3. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999)

La discriminación es uno de los elementos más fuertes de minimizar en lo que respecta a las personas con discapacidad, lo que afecta importantemente su calidad de vida. Esta convención se afirma en que las personas con discapacidad tienen los mismos deberes y derechos que los demás, y en todo

caso ameritan más protección por su condición diferenciadora. La exclusión de la vida laboral es una de las formas más comunes de discriminación.

De forma similar a la anterior convención, los Estados miembros deben comprometerse a generar los mecanismos necesarios para erradicar las formas de discriminación, esto se indica en el artículo 2 e incluye: medidas legislativas, sociales, educativas, laborales o de cualquier otra índole. El aspecto más relacionado al área laboral se especifica en el numeral 1a del artículo 3 de dicha convención.

Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración (Organización de Estados Americanos, 1999).

Es decir, que la vida para la persona con discapacidad no tiene por qué ser diferente al del resto de personas, más allá de las limitaciones naturales de su diagnóstico; y esto incluye que las personas puedan acceder a las cosas que desean y estén capacitadas, entre ellas cualquier empleo que no ponga en peligro su integridad.

2.4. Referente estratégico

En Ecuador el Plan Toda Una Vida se basa en la garantía de los derechos de los ciudadanos de grupos de atención prioritaria, en este caso las personas con discapacidad a través del planteamiento de estrategias y acciones para lograr una vida digna, con igualdad de participación y oportunidades inclusivas acorde con el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 (Senplades, 2017).

Una de las formas para lograr el desarrollo es que el Estado garantice las condiciones y oportunidades igualitarias para las personas, de esta manera poder alcanzar sus objetivos durante el ciclo de vida, prestando servicios de

tal forma que las personas e instituciones no sean simples beneficiarias sino sujetos que se apropien, ejerzan y exijan sus derechos. La garantía en la igualdad de oportunidades para las personas significa luchar contra la pobreza, inequidad y violencia, originando un desarrollo sustentable, la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza de esta manera lograr una realización plena de los derechos humanos.

Alcanzar una vida digna para todas las personas, principalmente para aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, abarcando la promoción de un desarrollo inclusivo que fortalezca a las personas durante su ciclo de vida, involucrando esfuerzos integrales de los individuos desde el inicio de su vida y tomando en cuenta su entorno familiar y social. En virtud de esto, es fundamental promover políticas e intervenciones de desarrollo integral de la primera infancia, garantizando el acceso a una educación de calidad para niños, niñas, adolescentes y adultos, con el propósito de potenciar sus capacidades y su desarrollo.

La Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017-2021, se forma en un documento que recopila las políticas públicas de discapacidades para guiar y promover su implementación para la atención de las necesidades de personas con discapacidad y su entorno. Esta agenda especifica en la parte Trabajo y Empleo garantiza el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en condiciones igualitarias al resto de personas, en entornos laborales inclusivos y accesibles, fomentando el autoempleo como estrategia válida de base para su vida personal y familiar.

Por el aspecto empresarial, la investigación se llevará a cabo en una empresa farmacéutica de la ciudad de Quito que como grupo global científico y tecnológico, influye en las condiciones de vida y las prácticas empresariales en muchos países. El éxito de la empresa depende de su capacidad para gestionar eficazmente sus operaciones y generar beneficios. De igual forma depende de que adopten un enfoque consciente para examinar las consecuencias sociales y ambientales de sus decisiones y acciones.

La empresa cuenta con un código de conducta el cual le permite actuar de forma responsable con sus empleados y clientes, así como con sus proveedores, socios comerciales y cuando tratan con la naturaleza y sus recursos. Han hecho públicos sus valores para demostrar lo que la empresa representa. Cada uno de sus colaboradores está obligado a tener en cuenta estos valores en su trabajo diario y a actuar en consecuencia con éstos.

La empresa respeta los derechos humanos y cumple las normas y estándares legales, sociales y medioambientales en todo el mundo, se comportan y toman decisiones a todos los niveles de acuerdo con sus principios empresariales éticos internos. Analizan los efectos potenciales de su actividad empresarial en los derechos humanos y cómo influyen positivamente en su protección. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una de las iniciativas más destacadas para fomentar una gestión corporativa responsable.

Esta empresa firmó el convenio en el 2005. Desde entonces han demostrado continuamente los pasos que han tomado para aplicar los principios del Pacto Mundial en las áreas de derechos humanos, normas laborales, protección medioambiental y anticorrupción en todos los países donde tienen negocios. Esperan que sus socios comerciales externos respeten también estos principios.

La empresa está comprometida con la diversidad e igualdad de oportunidades. La diversidad es su plantilla y su fuerza. Desean aprovechar al máximo ese potencial y utilizar sus habilidades y talentos individuales para crear soluciones nuevas, innovadoras y creativas. Están convencidos de que podrán lograr la igualdad de oportunidades asegurándose de que no discriminan a nadie, es por esto que en la empresa no toleran la discriminación contra nadie en base a su género, origen cultural o étnico, religión o creencias, discapacidades, edad e identidad y orientación sexual.

No toleran ningún tipo de lenguaje o conducta que fomente un ambiente de trabajo ofensivo y hostil, trabajan juntos para crear un clima de aceptación y confianza mutua y se tratan unos a otros con respeto. Contratan, forman y promueven a sus colaboradores basándose en este principio. Este código

más sus procedimientos y políticas internas brindan un clima laboral muy bueno resaltando siempre el respeto, transparencia, responsabilidad, compromiso y buenas relaciones entre colaboradores y directivos. Permitiendo que la inclusión laboral de personas con discapacidad se desarrolle en un ambiente con condiciones seguras e idóneas para su correcto desempeño y desarrollo personal y profesional.

CAPÍTULO III

3. Metodología de la investigación

3.1. Enfoque de la investigación

La presente investigación se realizará desde el enfoque cualitativo; Denzin y Lincoln (1994) citado por Vasilachis (2006) conceptualiza a la Investigación Cualitativa como:

Multimetódica, naturalista e interpretativa. Es decir, que las investigadoras e investigadores cualitativos indagan en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos de significado que las personas les otorgan. La investigación cualitativa abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales empíricos- estudio de caso, experiencia personal, introspectiva, historia de vida, entrevista, textos observacionales, históricos, interaccionales y visuales que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados en la vida de los individuos (Vasilachis, 2006)

De acuerdo al autor Hernández Sampieri y colaboradores, el propósito de este enfoque es reconstruir la realidad de igual forma como lo miran los actores de un sistema social. Proporciona un punto de vista *fresco, natural y completo* de los fenómenos, así como flexibilidad. Permite también la posibilidad de repetición y comparación entre estudios similares (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

El enfoque cualitativo permitirá conocer y describir aspectos importantes como las opiniones, criterios, percepciones, sentimientos, vivencias y experiencias de las personas con discapacidad para conocer cuál fue el impacto que tuvo en su calidad de vida personal su inserción laboral en una empresa Farmacéutica en la ciudad de Quito.

3.2. Tipo y nivel de la investigación

El tipo y nivel de investigación que se aplicará en este trabajo será descriptivo y se trabajará sobre realidades de hechos, ya que se presentará una interpretación basada en testimonios y hechos reales de cada persona de acuerdo con (Sabino, 1992).

Este tipo de investigación desarrolla una representación real del suceso estudiado, trata sobre aspectos puntuales de la realidad y de estos aspectos se obtendrá conclusiones específicas en las cuales se resaltarán sus características.

Adicionalmente la investigación es descriptiva, ya que “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

3.3. Método de investigación

El método de investigación a utilizar será de tipo no experimental es decir un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en la cual se podrá observar los eventos en su ambiente natural para proceder a su análisis. En los estudios no experimentales no se genera situación alguna, sino que se observan situaciones que ya existen y no son provocadas intencionalmente en el estudio por quien la realiza. En este método a seguir las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, sobre dichas variables no se tiene control directo y tampoco influenciar sobre ellas, ya que sucedieron anteriormente (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

3.4. Universo

En esta investigación se trabajará con el grupo de colaboradores con discapacidad que trabajan en una empresa farmacéutica en la ciudad de Quito. Todos pertenecen al área de servicios generales y cuentan con el carnet de discapacidad cuyos porcentajes se encuentran dentro del rango del 30% al 65% de discapacidad.

De la población o universos de estudio, tres de ellos tienen discapacidad física, uno cuenta con discapacidad visual, uno con discapacidad auditiva y un colaborador tiene discapacidad psicológica. Las posiciones que ocupan dentro de la empresa son de mensajero y Auxiliares de Limpieza. En este caso, por tener una población de personas discapacitadas, en total, manejable (6), esta se asume igual a la muestra, por lo que no es necesario aplicar muestreo.

3.5. FORMAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la recolección de datos e información de esta investigación, se utilizará herramientas que más se adapten a las características de la muestra escogida de tal forma que se pueda obtener de manera objetiva, eficiente y comprender la información necesaria que nos permita dar una respuesta adecuada a las preguntas de investigación planteadas. Las técnicas definidas para aplicar en esta investigación son:

- ✓ La observación, mediante la cual se estará recabarán detalles, sucesos, eventos e interacciones de los actores clave.
- ✓ La entrevista se apoya en una guía de preguntas con las cuales obtendremos perspectivas, experiencias y opiniones descritas por los colaboradores en su propio lenguaje.
- ✓ El cuestionario para medir calidad de vida.

Todas estas técnicas nos llevarán a descubrir sus percepciones, emociones, pensamientos, experiencias y realidades sobre el impacto que produjo en su calidad de vida personal la inclusión laboral, pues siguiendo el enfoque cualitativo a utilizar el deseo es encontrar información de los colaboradores que forman parte de la muestra tomando sus expresiones directamente sin alterar sus realidades.

3.6. Formas de análisis de la información

La información resultante de esta investigación, será analizada desde el enfoque cualitativo mediante el uso de códigos axiales para alcanzar una

descripción completa de la información, eliminando la que resulta irrelevante y permitiendo de esta manera un mejor entendimiento del material a analizar (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

De igual forma, para el análisis de los datos se utilizará la triangulación, esta consiste en la comparación entre información y teorías resultantes de la aplicación de técnicas y obtención de información a través del estudio de los actores sociales de esta investigación.

La triangulación es una herramienta que permitirá visualizar la información desde diferentes ángulos, con lo cual se incrementará la calidad y validez de esta investigación. Adicionalmente dará grados variables de consistencia a los hallazgos, permitirá reducir sesgos y aumentará la comprensión de un fenómeno (Okuda & Gómez-Restrepo, 2005).

CAPÍTULO IV

4. Resultados de la investigación

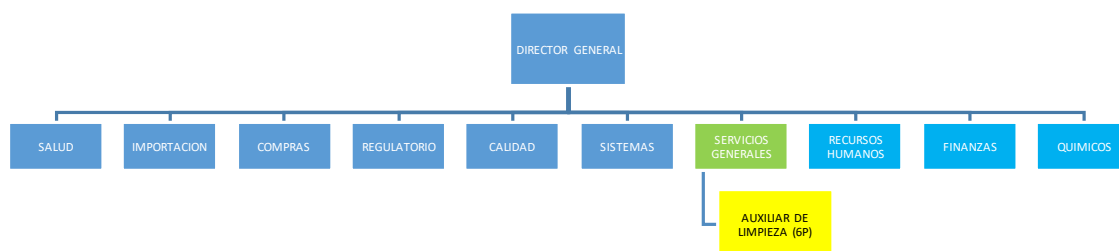
4.1. Contexto laboral de los miembros de la muestra

De acuerdo al Artículo 42, numeral 33 del Código de Trabajo, todas las empresas que cuenten con una nómina mayor a 25 trabajadores, están obligados a contratar una persona con discapacidad. Igualmente, en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores, está obligado a contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad, en labores permanentes y que se consideren apropiadas en relación a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales.

Con estas leyes se puede evidenciar que el país ha realizado una clara y firme propuesta para impulsar y lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector empresarial y apoyar el desarrollo de la empresa con su productividad. La inserción laboral, la oportunidad de producir y sentirse útil, es motor indispensable para que las personas con discapacidad mejoren sus condiciones de vida y las de sus familias.

La empresa farmacéutica de la ciudad de Quito con la que se contó para esta investigación, tiene en su ficha laboral, actualmente, 6 colaboradores con discapacidad dentro de su nómina. El número de personas con discapacidad que, de acuerdo a la ley mencionada anteriormente, debería tener la empresa en base a su plantilla total es de 3 personas.

Figura 2. Organigrama de la Farmacéutica de Quito



Fuente: Empresa farmacéutica de Quito

La empresa tiene una filosofía abierta respecto a la discapacidad, y se manejan por valores corporativos específicos, que tienen presente que el buen clima laboral se construye en base a distintos factores, no solo los elementos laborales *per se* tienen influencia. Dentro del Manual de Conducta que maneja la empresa, se especifica que todas sus actividades se manejan en base a la integridad, valentía, transparencia, los logros, el respeto y la responsabilidad.

Debido a que la empresa es de gran tamaño, parte de su prestigio lo enarbolan mediante el cuidado y atención de los derechos humanos, es por ello que se encuentran en sintonía con respecto a los derechos de las personas con discapacidad. Este es un punto importante debido a que el Modelo Social de la Discapacidad indica que el problema no radica en la incapacidad de las personas afectadas de hacer ciertas tareas, sino que aísla y excluye a la persona con discapacidad de la participación en la vida social como consecuencia de las condiciones particulares de la persona (López, 2015).

4.2. Calidad de vida de personas con discapacidad antes y después de su inserción laboral

Luego de realizar entrevistas al grupo de personas con discapacidad de una empresa farmacéutica de la ciudad de Quito, se pudo conocer cómo fue su calidad de vida personal antes de su inserción laboral.

La mayoría de personas del grupo entrevistado antes de su inserción laboral en la empresa farmacéutica de la ciudad de Quito no trabajaba formalmente y tampoco tenían una fuente de ingresos económico estable, por lo que no podían aportar en sus hogares, tenían una calidad de vida austera; es decir, debían atenerse a las capacidades económicas de sus familiares.

Para acceder al campo laboral, algunos de ellos se informaron en el Conadis (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades) sobre las vacantes que había en las empresas a través de un servicio que existía con anterioridad en esta institución para conectar a las personas discapacitadas con empleadores, se llama La feria del empleo. Las empresas asistían al Conadis y realizaban entrevistas a las personas con discapacidad, las mismas que se

hacían con una selección previa de sus hojas de vida que el Conadis les proporcionaba.

Cuatro de las personas entrevistadas en esta investigación se prepararon para el proceso de inserción laboral. Aceptaron el apoyo del Conadis con charlas sobre cómo desempeñarse en las entrevistas, cómo desenvolverse en el trabajo, cómo cumplir sus obligaciones en caso de ser contratados, apoyo con organización de su nuevo estilo de vida.

Los otros dos entrevistados indicaron acceder a la empresa por medio de la modalidad de recomendaciones y amistades, los cuales le pusieron en contacto con el departamento de Recursos Humanos para cubrir la vacante solicitada.

Respecto al desarrollo del trabajo como tal, se encontró que el grupo se adaptó rápidamente a su nueva situación laboral, la relación con sus compañeros de trabajo y sus jefes directos es buena, además, sienten que son incluidos en todas las actividades que realiza la empresa para sus colaboradores sin discriminación.

A continuación, algunas manifestaciones y experiencias de los colaboradores entrevistados respecto a su situación antes y después de insertarse laboralmente:

“Solo pasaba durmiendo y cuando estaba despierta tenía mucha ansiedad, tristeza y ganas de llorar. No tenía ganas de hacer nada. Cuando empecé a trabajar en esta empresa todo cambió, ya no estoy triste y me siento útil” (Entrevistado 1, 2020).

“No quería salir de casa, me avergonzaba por mi ojo y cuando salía solo quería utilizar las gafas aún en la noche. Mis tías me dijeron que no podía trabajar ya que necesitaba los dos ojos. Con el trabajo me siento útil y pude comprobar que puedo hacer todas las cosas igual que los demás” (Entrevistado 2, 2020).

“El trabajo me ha cambiado mi vida, antes solo me dedicaba a cocinar y limpiar la casa. Esperaba que mis hijos regresen del colegio y mi

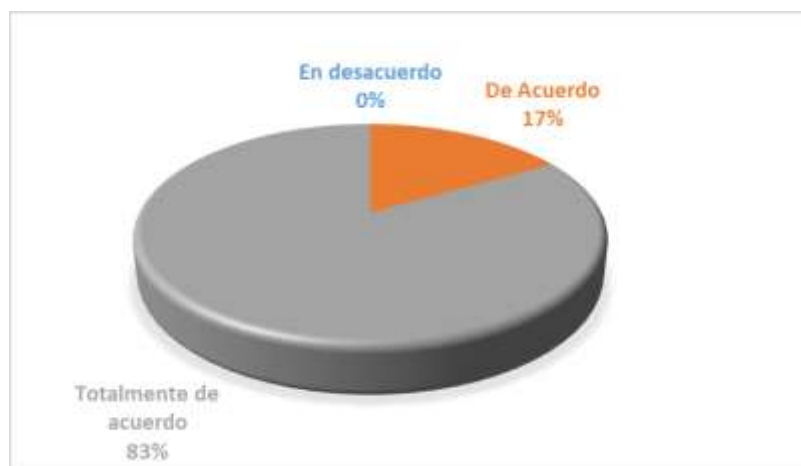
esposo del trabajo para conversar ya que debido a que escucho poco, no tenía con quien conversar ni con mis vecinas ya que no tenían paciencia y no me hablaban alto. Estaba de mal humor casi siempre. Ahora tengo una rutina diferente, disfruto en mi trabajo, converso con mis compañeros, me río y siento que mis hijos y mi esposo me valoran más” (Entrevistado 3, 2020).

“Este trabajo es lo mejor que he tenido, me levanto todos los días con mejor ánimo, estoy muy contenta, lo disfruto y me encanta que mis compañeros me aceptan tal como soy” (Entrevistado 4, 2020).

Generalmente las personas con discapacidad tienen dificultad para acceder a varios aspectos de la vida social, uno de ellos es no tener posibilidades de establecer nuevas amistades, más todavía sin tener acceso al ámbito laboral. Las relaciones interpersonales son uno de los aspectos de calidad vida propuestos por Schalock, Gardner y Bradley (2007), lo cual permite que la persona genere una red de contactos que le involucre en sociedad y le genere un rol que él o ella puedan desarrollar. Esto implica tanto a la familia, como miembros de asociaciones y grupos, personas que permiten la interacción en cualquier ámbito.

La inserción laboral facilita a estas personas su interacción social. Esto lo muestra el resultado obtenido en la encuesta aplicada en la pregunta No.12. En la encuesta se pudo encontrar que los encuestados estuvieron 83% de acuerdo con que el trabajo permite incrementar el círculo de amistades, mientras el 17% estuvo de acuerdo.

Figura 3. Después de su inserción laboral en el ámbito laboral, considera que su círculo de amistades ha incrementado



Fuente: Encuesta calidad de vida personal

Elaboración: Witt y Lema (2020)

La falta de trabajo, más en las personas con discapacidad, provoca ansiedad, tristeza, falta de confianza y frustración afectando su estado de ánimo en forma negativa e impactando en su **bienestar emocional**. Por el contrario, las personas luego de su inserción laboral se sienten satisfechas consigo mismas, felices, más seguras y con su autoestima muy alta, pues ya no sienten restricciones a causa de su condición y pueden desarrollarse con normalidad. La inserción laboral permite a la vez que las personas alcancen independencia económica, pero también autorrealización motivación y satisfacción consigo mismos (Forcada, 2015).

En cuanto a la dimensión de **desarrollo personal** la empresa les ha incluido en el programa anual de capacitación. El último viernes de cada mes reciben capacitación sobre temas diferentes como comunicación efectiva, trabajo en equipo, organización de archivos, etiqueta y protocolo, etc. Adicionalmente uno de los entrevistados está estudiando computación, pues considera que con esto tendrá mayor posibilidad de ascender.

Sin duda el aprendizaje es uno de los principales factores para el desarrollo personal, ya que les permite a las personas incrementar su conocimiento y mejorar sus habilidades para el buen desempeño de sus actividades y su desarrollo personal y profesional.

En el contexto de discapacidades, la falta de competencias académicas es común, aunque la discapacidad no sea psicológica o mental, ya que los sistemas educativos suelen ser poco efectivos en la inclusión y equidad de atención, los docentes no están preparados para atender necesidades especiales y se generan obstáculos en el proceso enseñanza-aprendizaje (Forcada, 2015). Por ello, el campo laboral suele dificultarse mucho, y en todo caso se accede a puestos bajos, como los que poseen los miembros de la muestra (auxiliares de limpieza y mensajería).

A continuación, algunas manifestaciones de los entrevistados en relación a sus percepciones respecto al desarrollo personal:

“Me gusta trabajar en esta empresa, me ha cambiado la vida. No sabía hacer casi nada y ahora siento que he aprendido mucho, me siento más segura” (Entrevistado 1, 2020).

“En esta empresa he aprendido muchas cosas que no conocía, los cursos que he recibido me han ayudado no solo en el trabajo sino con mi familia, he aprendido como mejorar mis actividades” (Entrevistado 3, 2020).

“Ahora que me han dado oportunidad de ayudar en otras actividades, me he dado cuenta de que debo aprender computación y estoy aprendiendo Excel. Luego quisiera estudiar inglés” (Entrevistado 2, 2020).

Continuando con la línea de análisis de las dimensiones de calidad de vida, se tiene el **bienestar material**. Las personas con discapacidad sin ingresos y con dificultades para cumplir con sus necesidades básicas, no pueden alcanzar un buen nivel de calidad de vida personal. El trabajo es indispensable en la vida de las personas ya que genera estabilidad económica para alcanzar una vida digna.

El trabajo en el caso de las personas con discapacidad no solamente brinda una tranquilidad económica, sino también aporta con beneficios intangibles muy importantes. Según Schallock, Gardner y Bradley (2007) los indicadores

de esta dimensión hacen referencia a los ingresos y beneficios económicos (ya sean de origen público o privado, como es este caso), la situación de empleabilidad, así como la capacidad de tener y representar propiedades.

“Gracias al sueldo que recibo, he podido rentar un cuarto y vivir sola. Ya no tengo que vivir con mi hermana y soportar más humillaciones” (Entrevistado 1, 2020).

“Desde mi contratación no tengo que preocuparme por la atención médica y medicina cuando mi hijo se enferma. El seguro médico que la empresa nos da, nos cubre el doctor y las medicinas, es muy bueno” (Entrevistado 5, 2020).

“Antes no podía irme de vacaciones, a duras penas tenía dinero para la comida y pago de luz, ahora pude llevarle a mi hija a conocer el mar, en noviembre nos fuimos a Atacames” (Entrevistado 4, 2020).

Para complementar esto, las respuestas a la pregunta No. 10 de la encuesta, aportan otro dato importante relacionado con la posibilidad que ahora tienen de realizar viajes de distracción y esparcimiento. En ella, el 100% de los encuestados indicó que tiene oportunidad de acceder a este tipo de tiempo de ocio. La cual, es una actividad que no se puede completar sin ingresos.

Figura 4. Luego de su inserción laboral, con su ingreso económico ha podido realizar viajes de distracción y esparcimiento para usted y su familia



Fuente: Encuesta calidad de vida personal
Elaboración: Witt y Lema (2020)

Como se puede ver, el desarrollo de la dimensión Bienestar material complementa al Bienestar emocional y al Desarrollo personal, ya que el exceso de rutina y de restricciones menoscaba el humor de las personas, genera insatisfacciones y los pensamientos derivan en la incapacidad resultante de alguna discapacidad. Y estos son elementos que se eliminan mediante la inserción laboral.

No cabe duda que, con la inserción laboral, las personas con discapacidad contribuyen a la sociedad en la misma medida que el resto de personas sin discapacidad, confirmando lo conceptualizado en el modelo social de la discapacidad.

4.3. Elementos facilitadores y obstaculizadores en el proceso de inserción laboral

Los elementos facilitadores y motivadores para que se dé el proceso de inserción laboral del grupo objeto de esta investigación, son los siguientes:

Por parte de la empresa se considera la filosofía abierta que tiene la organización respecto a la discapacidad. La empresa se rige por sus valores corporativos que son: respeto, integridad, transparencia, responsabilidad, logro y valentía, adicionalmente a su política de no discriminación, es decir, la empresa practica sus valores y políticas en el día a día.

Otro de los elementos facilitadores en el proceso de inserción laboral y que son motivantes para el colaborador, son los beneficios que ofrece la empresa a sus empleados. En la entrevista realizada se conoció que la empresa proporciona al grupo de personas discapacitadas beneficios que alcanzan no solamente al trabajador sino también a su familia como son: Seguro médico privado subsidiado en un 70% que ampara al trabajador, su cónyuge y sus hijos. Igualmente, el Seguro de Vida para el colaborador subsidiado en su totalidad.

La empresa también subsidia al colaborador su alimentación diaria mediante convenios con restaurantes que se encuentran muy cerca del lugar de trabajo. El subsidio es al ciento por ciento. Otro de los beneficios establecidos por la

empresa son las vacaciones anuales para el colaborador de 15 días laborables dando un total de 21 días calendario a diferencia de la Ley laboral.

“La empresa tiene muy buenos beneficios para todos los empleados. Yo estoy muy agradecido ya que gracias al seguro médico pude operar a mi hijo cuando era pequeño y solamente pagué el deducible” (Entrevistado 2, 2020).

“A finales de año todos los empleados nos reunimos fuera de la oficina en un hotel u hostería. Es un día muy bonito, la comida es muy buena, a veces nos disfrazamos o participamos en yincanas en equipos, disfrutamos mucho, conocemos sitios diferentes y no tenemos que gastar ni pagar nada” (Entrevistado 5, 2020).

Los beneficios que otorgan las empresas a sus trabajadores son motivantes, crean compromiso en el recurso más importante que son las personas, la piedra angular que construye el éxito de las empresas.

Un elemento facilitador por parte de los empleados y que se confirmó en la entrevista realizada fue que el clima laboral fomentado por los colaboradores es muy sano y con mucha apertura a las diferencias pues aceptan y reciben a quienes son diferentes de igual a igual con absoluta normalidad. Las personas con discapacidad se sintieron muy bien a su ingreso, los trataron con mucho respeto y amabilidad.

La empresa mira a este grupo como postula la teoría del Modelo Social de la Discapacidad, mira sus capacidades y no su discapacidad. El Modelo Social concibe la discapacidad más como la restricción social que aísla y excluye a la persona de la plena participación en la vida social, que como una consecuencia de las condiciones particulares (de la naturaleza) del individuo (López, 2015).

No se encontraron elementos que obstaculizaron en el proceso de inserción laboral, debido a que la empresa, por poseer una amplia trayectoria, tiene sistematizado todo lo referente a los puestos de trabajo, lo que incluye a la población discapacitada. Esto es coherente con la perspectiva laboral de la

empresa, en su Manual de Conducta la empresa indica que parte de su éxito se debe a que mantienen variedad en la plantilla de trabajadores e involucran a cada uno, para sacar provecho de sus habilidades y competencias ya innatas, además de las desarrolladas por la empresa.

Por supuesto se puede reseñar el hecho de que las oportunidades de promoción para los miembros de la muestra son reducidas, debido a que no cuentan con estudios superiores y sus iniciativas de estudio y desarrollo son bajas respecto a lo que se requiere para los puestos de trabajo de mayor necesidad de la empresa. Al ser una farmacéutica, la estructura jerárquica y laboral de la empresa es restringida (Ver figura 2). Aunque, según su organigrama, la estructura es horizontal, por lo tanto, teóricamente más accesible, pero al momento de considerar ascensos y promociones es posible que esto no sea suficiente, sobre todo por las insuficiencias curriculares de los entrevistados.

4.4. Efectos que produjo la inserción laboral en la calidad de vida personal de las personas con discapacidad

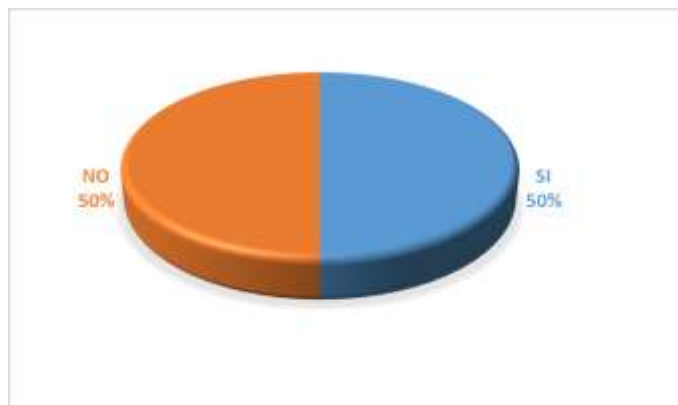
Luego de realizar el análisis a los instrumentos aplicados al grupo de personas con discapacidad en una empresa farmacéutica de la ciudad de Quito, se ha podido confirmar que el impacto de la inserción laboral en su calidad de vida personal ha sido positivo. Esta afirmación la demuestra los resultados obtenidos en la encuesta.

En cuanto al **Desarrollo Personal**, la mitad de los entrevistados sí han podido continuar estudiando y realizar cursos de su agrado. Uno de los entrevistados realiza cursos de computación y otros dos entrevistados han realizado cursos de trabajo en equipo y etiqueta y protocolo, pues consideran que esto les ha servido también en el desempeño en su trabajo y como ejemplo para sus hijos.

Es importante verificar que la influencia del trabajo también se reproduce en sus vidas personales, pues con el crecimiento laboral dan ejemplo de progreso y superación a sus hijos, lo que corresponde a los indicadores de la dimensión bienestar emocional. Como se puede ver en lo anterior, esto corresponde al 50% de los encuestados, el otro 50% no ha podido seguir

estudiando o ampliando su formación. Esta estadística se da con las respuestas obtenidas en la pregunta No. 6 de la encuesta.

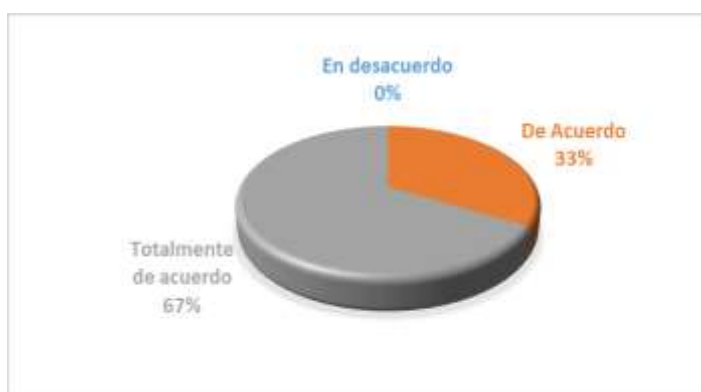
Figura 5. Con el sueldo que recibe actualmente en la empresa, ha podido continuar estudiando o realizar algún curso específico de su agrado



Fuente: Encuesta calidad de vida personal
Elaboración: Witt y Lema (2020)

Por otra parte, el 67% de los encuestados está de acuerdo en que las funciones que desempeñan en la empresa están acordes con su formación y consideran que sí tienen posibilidades de ascender dentro de la empresa. Con esto se comprueba que han mejorado su autoestima, pues confían en sus capacidades y eficaz desempeño, adicionalmente se sienten útiles con las actividades que realizan en sus puestos de trabajo.

Figura 6. Las actividades que desempeña en su puesto de trabajo, están de acuerdo con su formación académica



Fuente: Encuesta calidad de vida personal
Elaboración: Witt y Lema (2020)

Esto también deriva de lo visto y observado por los trabajadores en su experiencia en la empresa, pues creen y confían en que la misma valora el esfuerzo de sus trabajadores.

El ***Bienestar Emocional*** es un punto muy importante en la calidad de vida de una persona. Las personas con discapacidad de esta empresa, gracias a su inserción laboral, han podido brindar espacios de distracción y realizar viajes con su familia, con lo cual han logrado mejorar sus relaciones familiares y satisfacer deseos y sueños que estaban vedados para ellos.

Las familias de las personas con discapacidad valoran el trabajo y esfuerzo diario de sus familiares, creando compromiso de apoyo incondicional y generando gratitud con la empresa que ha dado la oportunidad de un cambio en su calidad de vida y relaciones familiares. Acorde a la teoría ecológica de Bronfenbrenner mejorando las relaciones existentes entre el Microsistema y Mesosistema.

De igual forma han logrado mejorar sus relaciones sociales incrementando su círculo de amistades. El grupo manifiesta que actualmente tienen la oportunidad de participar en eventos deportivos, además, son invitados también a eventos de sus compañeros como cumpleaños, baby showers, matrimonios, etc., gracias a que sus compañeros de trabajo los incluyen en estas actividades. Consideran que su relación con sus compañeros de trabajo es excelente.

“Mis compañeros de trabajo son muy buenos, nos invitan a nosotros también a celebrar los cumpleaños, almorzamos juntos. En mi cumpleaños me regalan el pastel y me hacen apagar la vela, también me decoran con globos en la cafetería” (Entrevistado 2, 2020).

En el ***Bienestar Material*** se refleja que la inserción laboral cambió su calidad de vida personal, gracias al trabajo su economía familiar mejoró y se estabilizó. El 100% de los entrevistados contestó que luego de su inserción laboral con su ingreso económico pudo adquirir artículos que faciliten sus labores diarias en el hogar como lavadoras de ropa y artículos como televisor, computadora que les permita distraerse a ellos y sus familias.

Así mismo, todos los empleados con discapacidad han realizado mejoras en sus viviendas logrando comodidad y bienestar en sus familias. Sin duda las personas con discapacidad que cuentan con una fuente de trabajo, pueden mejorar su calidad de vida personal.

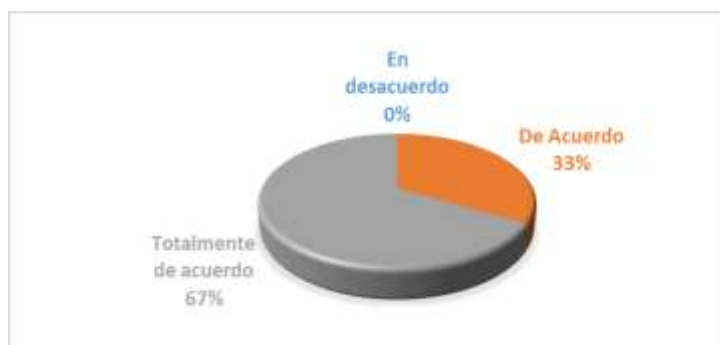
4.5. Áreas en las que han sido insertados laboralmente las personas con discapacidad, posibilidades de ascenso y desarrollo personal y social

El grupo de personas con discapacidad de la empresa trabajan en el área de Servicios Generales ocupando los cargos de auxiliares de limpieza y cafetería. Debido a la falta de preparación académica no ha sido posible su inserción laboral en cargos administrativos, todos ellos solamente han culminado el bachillerato.

Sin embargo, el 100% de los entrevistados expresan que le gustan las actividades que realiza dentro de la empresa y se siente útil con lo que hace. Esto se encontró en la pregunta 16 de la encuesta personal en la cual todos los entrevistados contestaron que si les gusta la actividad que realiza diariamente en la empresa.

La falta de formación académica ha impedido que el grupo de personas entrevistadas pueda acceder a cargos de mayor responsabilidad. El grupo está consciente de esta realidad y considera que las actividades que desempeñan están acorde a su formación. Sin embargo, confían que en el futuro pueden tener la oportunidad de acceder a una posición de mayor responsabilidad. El 67% de los entrevistados está totalmente de acuerdo con su posibilidad de ascenso en el futuro.

Figura 7. De acuerdo a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo, considera que tiene posibilidades de ascender dentro de la empresa



Fuente: Encuesta calidad de vida personal
Elaboración: Witt y Lema (2020)

Cualquier persona activa en edad de trabajar se encuentra con este obstáculo, pues la formación académica aporta muchas de las competencias necesarias y los puestos de trabajo son cada día más exigentes. La mayoría de las empresas no considera preparar a los trabajadores, éstos deben acceder al puesto ya formados y con experiencia, pero “deberían habilitarse vías de acceso a la formación profesional que fueran flexibles y relacionar directamente la formación con empresas e instituciones, aumentando las posibilidades del trabajo ordinario con apoyo” (Laborda & González, 2017).

Se conversó con el encargado del área de Recursos Humanos y se pudo conocer que dos años atrás contaron con dos trabajadores con discapacidad que ocupaban cargos administrativos, uno de ellos en el área de finanzas y la otra persona ocupaba una gerencia en el área comercial. También comentaron que a las personas con discapacidad y con preparación académica competente, es muy difícil retenerlas debido a la oferta laboral existente para esos cargos.

Es decir, la empresa no hace discriminación por discapacidad a la hora de contratar personas para cargos de mayor capacidad, siempre y cuando cuenten con las competencias necesarias. Es comprensible que para muchas tareas no se permitan ciertos tipos de discapacidad, ya que afectaría la seguridad del trabajador y la estabilidad de la actividad.

La empresa farmacéutica de la ciudad de Quito, tiene algunas iniciativas para lograr la promoción de las personas con discapacidad a cargos de mayor nivel académico, pero aún no son suficientes. Cuando se le preguntó a la población estudiada si creían que en la empresa tienen posibilidad de ascenso, el 67% manifestó estar totalmente de acuerdo y el 33% de acuerdo, pero es posible que esta confianza, por el momento, está basada en el entusiasmo e ilusión que tiene esta población y no en acciones concretas que la empresa realice para que fomenten esta promoción.

Para ahondar en ello, sería necesario conocer el historial de promociones, las estrategias específicas de promociones internas, las preferencias en los perfiles de trabajo de mayor responsabilidad, etc.

Las personas con discapacidad tienen el derecho de tener oportunidades desde todos los ámbitos, deben ser incluidos y la inclusión empieza desde el hogar, luego en las instituciones educativas y por último en las empresas. Todavía es necesario conquistar plenamente este ejercicio de sus derechos, y así las personas con discapacidad puedan calificar sus perfiles y acceder a cualquier cargo en las empresas ya sea cargos administrativos, jefaturas y operativos.

Capítulo V

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

Las personas con discapacidad han sido históricamente discriminadas y desplazadas de muchos ambientes sociales, entre ellos el laboral. Se les suele atribuir características incapacitantes, aunque la condición clínica no tenga ese alcance. Actualmente la legislación impulsa en la sociedad a ser más abiertos y menos discriminatorios e incluir a las personas discapacitadas en el entorno laboral.

Con la entrevista y la encuesta se pudo verificar que antes de la inserción laboral las personas estaban desanimados, abatidos, sus familiares en ocasiones creían que no podían hacer nada por sí mismos, o que no serían considerados por los demás. Tenían problemas de dependencia, especialmente económica, pues no contaban con ingreso alguno.

Después de la inserción laboral sus perspectivas cambiaron radicalmente, se sienten útiles, con valor e independientes. Se sienten más cómodos con sus hijos y familia, pues sienten que aportan más que antes. Se debe anotar que la inserción laboral para el ser humano tiene un rol social, además de económico, la mayoría de las personas se sienten más completas si pueden aportar a su familia, dar ejemplo, y todo ello desde la integridad de un trabajo digno.

Luego de la inserción laboral los efectos en la calidad de vida personal fueron los siguientes:

Desarrollo Personal:

- Continuación de estudios
- Funciones acordes a su formación académica
- Se sienten útiles en sus puestos de trabajo

Bienestar Emocional:

- Espacios de distracción
- Viajes familiares
- Relaciones sociales
- Participación en actividades diferentes

Bienestar Material

- Economía familiar estable
- Mejoras en la vivienda
- Adquisición artículos electrónicos

La empresa, además, al ser estable y al ofrecer calidad de vida a sus trabajadores, tiene beneficios que en las personas con discapacidad tienen un efecto muy importante, se sienten tranquilos y respaldados. Uno de ellos es en términos de salud, pues cubren tratamientos y necesidades médicas de los trabajadores y familiares cercanos, por lo que los entrevistados se sienten tranquilos y respaldados.-Esto ayuda a que su calidad de vida aumente, pues pueden manejar sus finanzas de una forma más eficiente.

Respecto a elementos facilitadores y obstaculizadores en el proceso de inclusión laboral, se tienen más elementos favorables que desfavorables. La empresa tiene políticas laborales integradoras, y las personas con discapacidad se sienten cómodas en sus trabajos, pues se han sentido integradas en las actividades de la empresa como festividades, han tenido oportunidad de continuar con estudios puntuales, y han ganado independencia económica.

La empresa tiene una estructura organizacional horizontal, en la cual la comunicación y la jerarquización es mucho más accesible, pero el grupo estudiado no cumple con perfiles laborales de alto estándar, por lo tanto, tienen pocas probabilidades de aumentar su desarrollo personal y social en base a los logros laborales.

Los elementos obstaculizadores en la inserción laboral de la muestra, no son relevantes, excepto por el hecho de que la empresa, a pesar de ser abierta, no ofrece garantías de promoción. Y esto se debe a que las personas

estudiadas cuentan solo con estudios básicos, y es muy probable que sus perfiles no sean suficientes para ocupar puestos de mayor responsabilidad. Más aun teniendo en cuenta el rubro de la empresa.

A pesar de ello, los trabajadores analizados tienen perspectivas positivas en cuanto a su propia percepción del desarrollo personal y social, pues en la encuesta se encontró que se sienten útiles y que sus actividades dentro de la empresa están acorde a su formación y capacidades

Esto se relaciona con los hallazgos en base al tercer objetivo, las personas estudiadas tienen pocas posibilidades de ascender o aumentar su desarrollo laboral, lo que se enlaza con algunos indicadores de las dimensiones de calidad de vida, como lo es el prestigio y la aceptación social

Es importante recordar que no todas las personas tienen los mismos conceptos de éxito, progreso y validación social, por lo que depende de la personalidad individual sentirse satisfecho con lo logrado, por lo tanto, los resultados de una investigación pueden no llegar a representar a todas las personas.

En general, la muestra de empleados de la farmacéutica de Quito tiene un buen grado de desarrollo laboral, y sus vidas han mejorado ampliamente desde la inserción laboral, esto es muy positivo para la sociedad, pues así se mejora la salud general de la población, todos cumplen un rol y colaboran con el progreso del país. Las personas discapacitadas con condiciones clínicas relativamente bajas y manejables para sí mismos son capaces de desenvolverse en muchas actividades, pero se les debe dar la oportunidad, tanto desde el punto de vista familiar, social y laboral, y como se vio, este último elemento tiene influencia en todas las áreas de la vida.

5.2. Recomendaciones

Aunque la investigación ha sido satisfactoria y se han cumplido con los objetivos planteados, no está exenta de recomendaciones. Entre ellas se tiene que indicar que esta línea de trabajo es ampliable a otros contextos y otros enfoques. Para el Estado y los profesionales es importante conocer cómo se

desenvuelven las personas discapacitadas en la sociedad, que tan efectiva es la legislación, y que tan abiertos son los empleadores.

Por ello se recomienda tratar los mismos objetivos con muestras diferentes, en el sector público y privado, personas con estudios universitarios, independientes, etc. Pues el campo laboral es muy amplio y retador para la población promedio, aún más para la población discapacitada.

También es recomendable analizar a grupos de personas bajo otras dimensiones de calidad de vida, desde el punto de vista cuantitativo, para conocer el desarrollo de cada área para las personas con discapacidad. Como se sabe, la calidad de vida es un concepto complejo y requiere ser estudiado desde diferentes enfoques.

Se recomienda que la empresa farmacéutica trabaje en la implementación de un programa de capacitación específica en computación para las personas con discapacidad, de tal forma que los incluya en la parte tecnológica de la empresa y puedan recibir la información a través de sus correos electrónicos y no a través de las carteleras físicas. Así adicionalmente se familiarizarán con las herramientas tecnológicas y podrán auto capacitarse con cursos on line externos y dentro de la plataforma de la empresa (e-learning). De esta manera lograrán en algún momento tener las mismas oportunidades de crecimiento, ya sea a través de ascensos o promociones dentro de la empresa.

Las áreas de Bienestar y Recursos Humanos podrían trabajar en un plan de desarrollo para las personas con discapacidad, sin embargo, si la empresa no ofrece el desarrollo a las personas con discapacidad, no se podrá concretar jamás.

El área de trabajo social deberá trabajar en el mejoramiento de la estructura de ascensos dentro de la empresa para que no sea tan rígida y sea accesible a personas con discapacidad.

La empresa debe fomentar un reconocimiento especial para las personas con discapacidad ya que en algunas ocasiones realizan esfuerzos mayores a sus

capacidades con el fin de obtener mejores ingresos económicos para cumplir con las necesidades de sus familias y cumplir con las expectativas de la compañía.

Se recomienda que la contratación de las personas con discapacidad en la empresa farmacéutica de la ciudad de Quito, no se realice solamente por el cumplimiento con la Ley, más bien se lo realice por su Política Inclusiva y de no discriminación.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, L., & Vidal, E. (2019). La familia, la comunicación humana y el enfoque sistémico en su relación con la esquizofrenia. *MEDISAN*, 23(1), 131-145. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v23n1/1029-3019-san-23-01-131.pdf>
- Arámbula, A., Santos, G., Corona, E., & Bustos, C. (2008). *Acciones Afirmativas*. México: Servicios de Investigación y Análisis de la Cámara de Diputados . Obtenido de <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-12-08.pdf>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Aristegui, I. (2013). La insercion laboral en el siglo XXI: los futuros perfiles profesionales. *Revista Latina de Sociología*(3), 43-53. Obtenido de https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/12623/RLS_3_2013_art_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brito, A. (2017). *La inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: Un reto para la Sociedad Ecuatoriana*. Samborondón: Universidad Espíritu Santo. Obtenido de http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2263/1/BRITO_CHAVEZ_ANDREA_MARIETA_MDTM-OL-2015-2017-000.pdf
- Castelló, V. (2016). Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana. *Comité Economic i Social*(Revista 80), 1-13. Obtenido de <http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/revista80/art1.pdf>
- Celi, F., & Domínguez, J. (2014). *Incidencia de la Inserción Laboral en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales en el sector empresarial al norte de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7327/1/UPS-GT000718.pdf>

Celis, M., & Chacón, D. (2013). *Inserción laboral con personas con discapacidad intelectual a través del programas de empleo con apoyo*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7306.pdf>

Consejo Nacional Para La Igualdad de Capacidades. (Agosto de 2019). *Estadísticas de Discapacidad*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

Consejo Nacional para la Seguridad de Discapacidades. (2017). *da Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017-2021*. Quito: CONDIS. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1qjqDxjHUXa4G5jxAGdDqEqBx07bOBlaA/view>

Constitución del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de Octubre de 2008.

Cuenca, P. (2012). Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos. *Revista de Estudios Políticos (nueva época)*(158), 103-137. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4130420.pdf>

Decreto Ejecutivo 194. Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. Quito, 27 de octubre de 2017.

Egea, C., & Sarabia, A. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. *DISCATIF – METODOLOGÍA*, 15-30. Obtenido de https://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf

Federación Internacional de Trabajadores Sociales. (2004). *Principios Éticos del Trabajador Social*. Obtenido de <http://www.cgtrabajosocial.com/app/webroot/files/jaen/files/PRINCIPIOS%20ÉTICOS%20DEL%20TRABAJO%20SOCIAL.pdf>

- Feixas, G., Muñoz, D., Compañ, V., & Montesano, A. (2016). *El modelo sistémico en la intervención familiar*. Barcelona: Universitat de Barcelona. Obtenido de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/31584/6/Modelo_Sistemic_o_Enero2016.pdf
- Forcada, C. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *INvenio*, 18(35), 85-104. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf>
- Fullana, J., Pallisera, M., & Vilá, M. (2003). La Investigación sobre los procesos de investigación laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. *Revista de Investigación Educativa*, 21(2), 305-321. Obtenido de <https://revistas.um.es/rie/article/view/99231/94831>
- González, R. (2009). *Lineamientos para viabilizar la inserción laboral de las personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Ley del Régimen Prestacional de empleo del Sistema de Seguridad Social*. Caracas. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7673.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México, DF: McGraw Hill.
- Laborda, C., & González, H. (2017). Estudio cualitativo sobre la discapacidad intelectual y trabajo protegido. La orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida. *REOP*, 28(3), 82-98. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/download/21620/17825>
- (2001). *Ley de Seguridad Social*. Quito: Esilec Profesional. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_segu.pdf
- López, M. (2015). *Modelos teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad. Hacia la incorporación de la experiencia personal*. España: Repositorio Universitario Institucional de Recursos Abiertos RUIdeRA. Obtenido de

https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/8063/Modelos_teoricos_e_investigacion_en_elambito_de_la.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Márquez, M. (2018). *Incidencia Socioeconómica de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/15576/1/UPS-GT002136.pdf>

Muniz, Y. (2018). *El Proceso Actual de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en Organizaciones de Retail de la Ciudad de Montevideo*. Montevideo: Universidad de la República. Obtenido de https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_-_muniz_yoselen.pdf

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. París: Asamblea General de las Naciones Unidas.

Naciones Unidas. (2006). *Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Nueva York: ONU.

Okuda, M., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos de Investigación Cualitativa: Triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*(1), 119-120. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/806/80628403009.pdf>

Organización de Estados Americanos. (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*. OEA.

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Discapacidad y Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. OMS. Obtenido de http://www1.paho.org/arg/images/Gallery/Informe_spa.pdf

Registro Oficial N° 796. Ley Orgánica de Discapacidades, Quito, 25 de septiembre de 2012.

Registro Oficial Suplemento 167. Código del Trabajo, Quito 16 de diciembre del 2005.

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo. Obtenido de http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf

Salinas, M. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador*. Quito: Universidad San Francisco de Quito. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6516/1/131608.pdf>

Schalock, R. L., & Verdugo, M. A. (2002). *Quality of life for human service practitioners*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.

Schalock, R., Gardner, J., & Bradley, V. (2007). *Calidad de vida para personas con discapacidad intelectual y otras discapacidades del desarrollo*. Madrid: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Senplades. (22 de Septiembre de 2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021*. Obtenido de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/EcuadorPlanNacionalTodaUnaVida20172021.pdf>

Torres Torres, W. (2017). *Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016*. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11542/1/T-UCE-0013-Ab-108.pdf>

Torrico, E., Santín, C., Andrés, M., Menéndez, S., & López, M. J. (2002). El modelo ecológico de Bronfrenbrenner como marco teórico de la

Psicooncología. *Anales de psicología*, 18(1), 45-59. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16718103.pdf>

Vasilachis, I. (2006). *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Barcelona: Gedisa Editorial. Obtenido de <http://jbposgrado.org/icuali/investigacion%20cualitativa.pdf>

Verdugo, M. Á., Jordán, B., Vicent, C., & Martin, R. (2005). *Integración Laboral y Discapacidad*. Madrid. Obtenido de <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1236&context=gladnetcollect>

ANEXOS

Encuesta calidad de vida personal

UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN EN UNA EMPRESA FARMACEUTICA EN LA CIUDAD DE QUITO

A continuación, encontrará una serie de preguntas que tienen como objetivo conocer aspectos relacionados con su calidad de vida personal. Le agradecemos contestar las siguientes preguntas con sinceridad.

Información General:

Marque con X la respuesta:

Sexo: F M

Edad: Entre 25 a 40 años De 40 años en adelante

Estado Civil: Soltero/a Casado/a Divorciado/a Viudo/a Otro

Cargo que ocupa en la empresa:

Información Específica:

1. ¿Qué tipo de discapacidad posee?

Discapacidad física:

Discapacidad Visual:

Discapacidad Auditiva:

Discapacidad del Lenguaje:

Discapacidad Psicológica

2. Grado de discapacidad:

Entre 25 a 50%

Más del 50%

3. ¿Cuál es su nivel de estudios o preparación académica?

Primaria

Secundaria

Superior

Desarrollo Personal:

4. ¿Está estudiando actualmente?

Sí No

5. ¿Cuál es el nivel jerárquico que tiene en la empresa?

Operativo/Servicios Generales
Administrativo

6. ¿Con el sueldo que recibe actualmente en la empresa, ha podido continuar estudiando o realizar algún curso específico de su agrado?

Sí No

¿Si su respuesta es positiva, contestar qué tipo de estudios cursa actualmente?

.....

7. Las actividades que usted desempeña en su puesto de trabajo, están de acuerdo con su formación académica:

En desacuerdo
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

8. ¿De acuerdo a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo, considera usted que tiene posibilidades de ascender dentro de la empresa?

En desacuerdo
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

Bienestar Emocional:

9. ¿Luego de su inserción laboral, con su ingreso económico ha podido conseguir espacios y/o momentos de distracción como por ejemplo ir al cine, restaurantes, sitios de diversión que antes de su inserción laboral no podía concurrir.

Sí No

10. ¿Luego de su inserción laboral, con su ingreso económico ha podido realizar viajes de distracción y esparcimiento para usted y su familia?

Sí No

11. Luego de su inserción laboral con su ingreso económico ha podido realizar eventos familiares como, por ejemplo, cumpleaños, aniversarios, bautizos, etc. con la presencia de familiares y/o amistades.

Sí No

12. ¿Después de su inserción en el ámbito laboral, considera usted que su círculo de amistades ha incrementado?

En desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

13. ¿Cómo es la relación con sus compañeros de área de trabajo?

Excelente

Muy buena

Buena

Aceptable

Mala

14. ¿Dentro de la empresa donde trabaja, considera usted que el personal lo acepta de manera positiva?

En desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

15. ¿Se siente útil dentro de la empresa con la actividad que realiza diariamente?

En desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

16. ¿Le gusta la actividad que realiza diariamente en la empresa?

Sí No

Bienestar Material:

17. ¿Cuál es el valor aproximado de ingresos que usted tiene actualmente?

USD

18. ¿Cuál es el valor aproximado en gastos mensuales?

USD

19. ¿Sus ingresos económicos actuales le permiten adquirir medicamentos necesarios para su salud y la de su familia?

- En desacuerdo
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

20. ¿Económicamente qué miembros de su familia dependen de usted?

- Madre Padre Hijo/a Esposa/o
Abuelo/a Sobrino/a Tío/a Hermano/a
Nadie Otros

21. ¿Ha podido realizar mejoras a su vivienda luego de su inserción laboral en la empresa farmacéutica?

- Sí No

En caso de que su respuesta es positiva, indique cuáles fueron las mejoras realizadas:

- Remodelación
Ampliación de vivienda
Reparación de vivienda
Compra Terreno
Otros

22. Luego de su inserción laboral, con su ingreso económico ha podido adquirir artículos que faciliten las labores diarias en el hogar como lavadora de ropa y artículos electrónicos que le permitan a usted y/o su familia tener distracciones en el hogar como televisor, computadora, internet, celulares, etc.

- Sí No

Entrevista

Guía de preguntas para entrevista a profundidad

Objetivo: Describir las percepciones de los colaboradores con discapacidad sobre el impacto que tuvo en su calidad de vida personal su inserción laboral:

1. ¿Ha tenido otras experiencias laborales antes de esta que tiene actualmente?
2. ¿A qué se dedicaba antes de su inserción laboral en esta empresa?
3. ¿Cómo se preparó para el proceso de inserción laboral? ¿Buscó ayuda en este proceso?
4. ¿A través de qué medio conoció de la vacante en la empresa?
5. ¿Cuándo usted ingresó a laborar en esta empresa que elementos facilitadores se presentaron para su inserción laboral?
6. ¿Cuándo usted ingresó a laborar en esta empresa que dificultades se presentaron en el momento de interactuar con sus compañeros de trabajo?
7. ¿De qué forma se adaptó a las nuevas situaciones dentro de la empresa?
8. ¿Tuvo dudas, temor al momento de ingresar a trabajar?
9. ¿Cómo fueron sus primeros días en cuanto a emociones y/o experiencias?
10. ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo y su jefe directo?
11. ¿Considera que sus compañeros de trabajo le tratan de forma diferente debido a su discapacidad?
12. En caso de realizar diferencias, ¿cómo le hacen sentir estas diferencias?
13. ¿Cuál es su opinión sobre la participación actual que mantiene en el interior de la empresa?
14. ¿Siente usted que las funciones que está cumpliendo son las adecuadas y por qué?
15. ¿Además de las funciones de su puesto de trabajo, en qué otras actividades usted participa dentro de la empresa?
16. ¿Considera que lo incluyen en todas las actividades de la empresa en la que participan sus compañeros de trabajo que no tienen discapacidad?
17. ¿La empresa ha generado igualdad de oportunidades en el ámbito laboral?
¿De qué forma?

18. ¿La empresa le ha incluido en programas de capacitación de igual forma que a los otros colaboradores?
19. ¿Considera que es capaz de desarrollar otras funciones distintas a las que realiza y que su empresa no ha considerado?
20. ¿Qué cambios ha tenido usted en su desarrollo personal a partir de este proceso de inclusión laboral?
21. Usted ha sido partícipe de todos los beneficios que ofrece la empresa a sus colaboradores?
22. ¿Su familia considera que su trabajo es importante? ¿Por qué?
23. ¿Su horario laboral es diferente al de los otros colaboradores?
24. ¿Cuándo su empresa realiza paseos por integración o eventos de trabajo fuera de la ciudad o país, usted ha sido considerado para esta actividad?
25. ¿La empresa cuenta con estructura adecuada para las personas con discapacidad?
26. ¿Considera necesario sensibilizar a la empresa para la contratación de personas con discapacidad?
27. ¿Considera necesario sensibilizar a los colaboradores de su empresa para la contratación de personas con discapacidad?
28. ¿Adicional al sueldo, la empresa le ha otorgado alguna prestación económica por ser persona con discapacidad, con la cual ha podido mejorar su calidad de vida material?
29. ¿La empresa le otorga algún seguro médico privado y de vida para su beneficio y el de su familia?
30. ¿En su entorno laboral ha recibido sobrenombres, burlas y cómo ha sobrellevado esa situación?
31. ¿Considera que su empresa le brinda acompañamiento y apoyo durante el desarrollo de sus actividades?

Interpretación resultados encuesta Calidad de Vida Personal

Las encuestas se realizaron al grupo de personas con discapacidad que trabajan en la empresa Farmacéutica en la ciudad de Quito. Las encuestas se realizaron con el objetivo de conocer aspectos relacionados con su calidad de vida personal. Las preguntas están basadas en los dominios de calidad de vida personal de Shalock.

A continuación, la información general recopilada en las encuestas.

INFORMACION GENERAL:

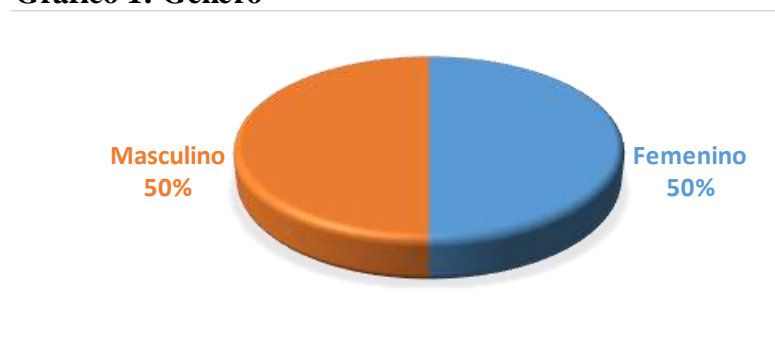
Tabla 1 : Género

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	3	50%
Masculino	3	50%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 1: Género



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

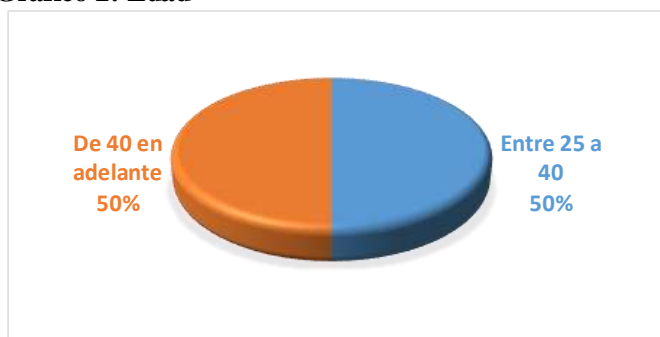
Tabla 2 : Edad

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Entre 25 a 40	3	50%
De 40 en adelante	3	50%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 2: Edad



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

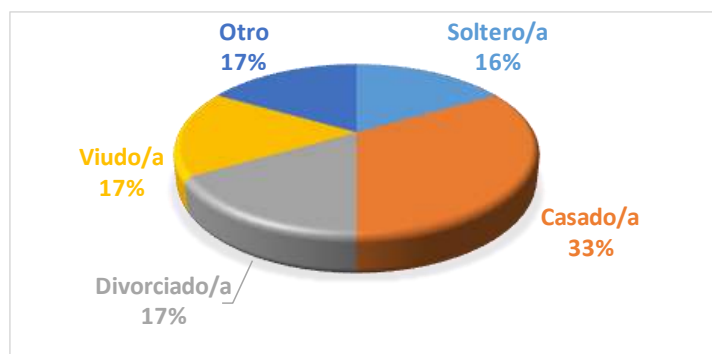
Tabla 3 : Estado Civil

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Soltero/a	1	17%
Casado/a	2	33%
Divorciado/a	1	17%
Viudo/a	1	17%
Otro	1	17%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 3: Estado Civil



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 1: ¿Qué tipo de discapacidad usted posee?

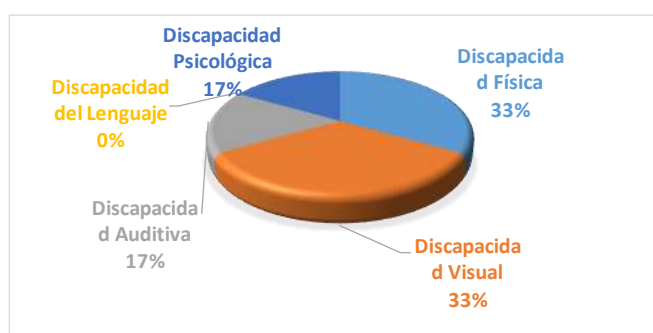
Tabla 4 : Tipo de Discapacidad

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Discapacidad Física	2	33%
Discapacidad Visual	2	33%
Discapacidad Auditiva	1	17%
Discapacidad del Lenguaje	0	0%
Discapacidad Psicológica	1	17%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 4.4 : Tipo de Discapacidad



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 2: Indique cuál es su grado de discapacidad

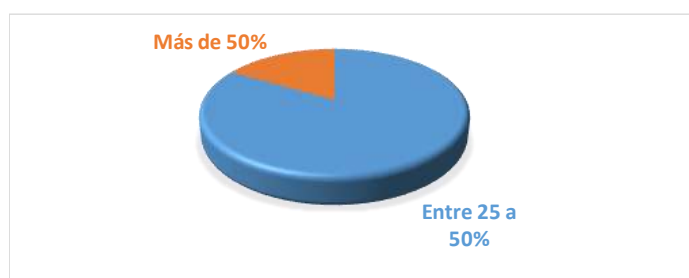
Tabla 5 : Grado de Discapacidad

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Entre 25 a 50%	5	83%
Más de 50%	1	17%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 5 : Grado de Discapacidad



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

DESARROLLO PERSONAL:

Pregunta 3: Cuál es su nivel de estudios o preparación académica

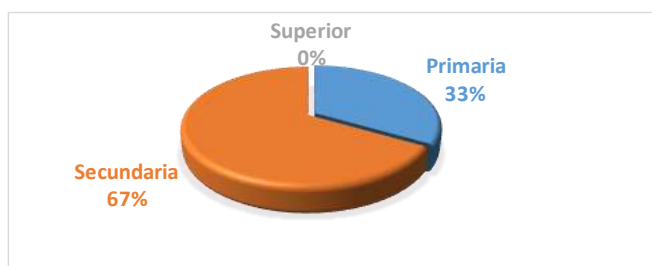
Tabla 6 : Preparación Académica

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	2	33%
Secundaria	4	67%
Superior	0	0%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 6 : Preparación Académica



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 4: Está estudiando actualmente?

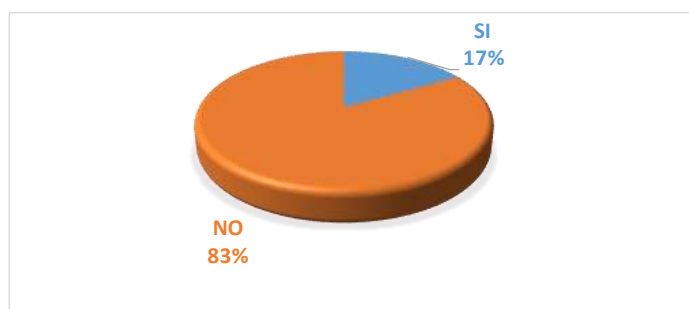
Tabla 7 : Estudios actuales

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	17%
NO	5	83%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 7 : Estudios actuales



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 5: Cuál es el nivel jerárquico que tiene en la empresa?

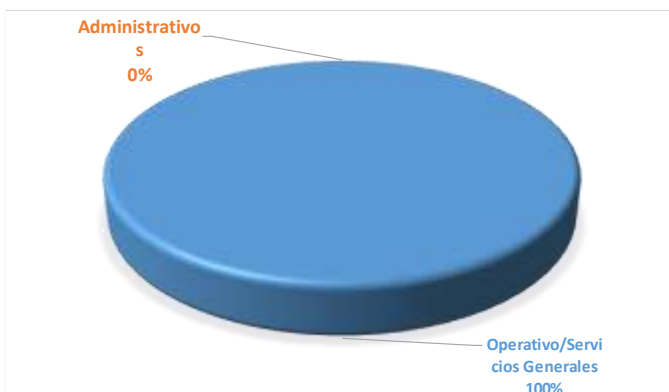
Tabla 8 : Nivel jerárquico en la empresa

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Operativo/Servicios General	6	100%
Administrativos	0	0%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 8 : Nivel jerárquico en la empresa



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 6: ¿Con el sueldo que recibe actualmente en la empresa, ha podido continuar estudiando o realizar algún curso específico de su agrado?

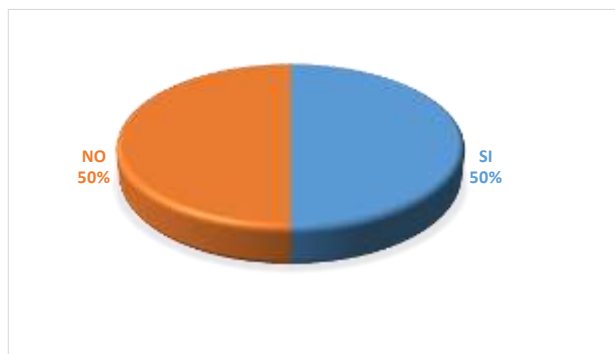
Tabla 9 : Continuidad de estudios

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	50%
NO	3	50%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 9 : Continuidad de estudios



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 7: Las actividades que usted desempeña en su puesto de trabajo, están de acuerdo con su formación?

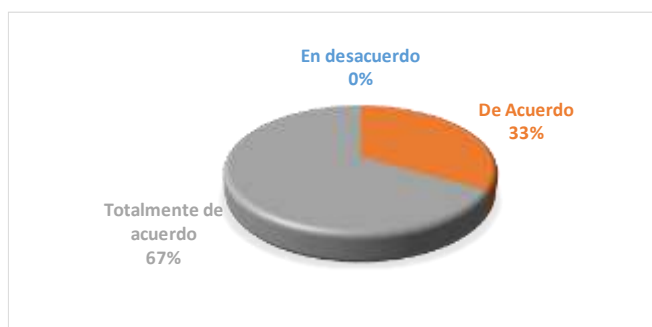
Tabla 10 : Actividades acorde a formación

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	0	0%
De Acuerdo	2	33%
Totalmente de acuerdo	4	67%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 4.10 : Actividades acorde a formación



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 8: ¿De acuerdo a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo, considera usted que tiene posibilidades de ascender dentro de la empresa?

Tabla 11 : Posibilidad de ascenso

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	0	0%
De Acuerdo	2	33%
Totalmente de acuerdo	4	67%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 11 : Posibilidad de ascenso



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

BIENESTAR EMOCIONAL:

Pregunta 9: Luego de su inserción laboral, con su ingreso económico ha podido conseguir espacios y/o momentos de distracción como por ejemplo ir al cine, restaurantes, sitios de diversión que antes de su inserción laboral no podía concurrir?

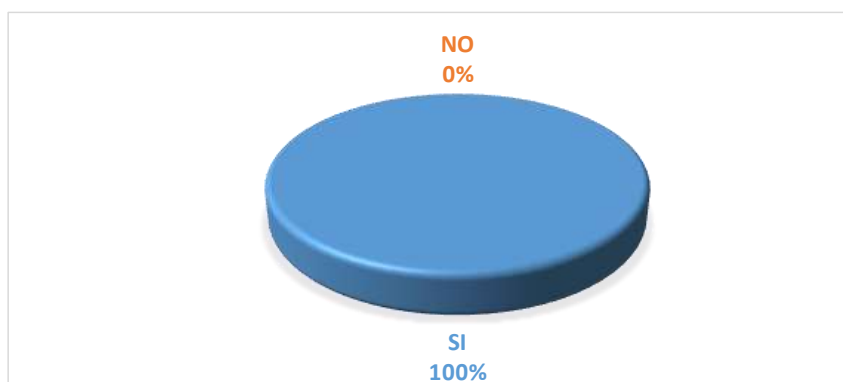
Tabla 12 : Consecución espacios distracción y diversión

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	100%
NO	0	0%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 12 : Consecución espacios distracción y diversión



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 10: ¿Luego de su inserción aboral, con su ingreso económico ha podido realizar viajes de distracción y esparcimiento para usted y su familia?

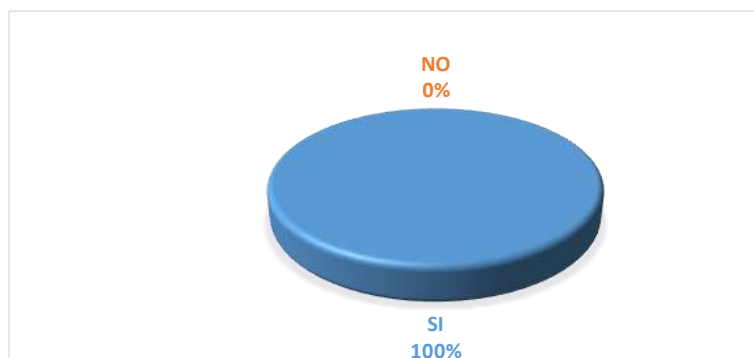
Tabla 13 : Realización viajes de distracción y esparcimiento

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	100%
NO	0	0%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 13 : Realización viajes de distracción y esparcimiento



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 11: Luego de su inserción laboral, ha podido realizar eventos familiares como, por ejemplo, cumpleaños, aniversarios, bautizos, etc. con la presencia de familiares y/o amistades?

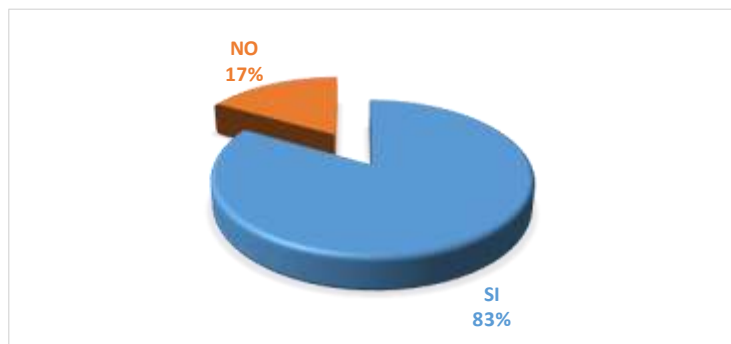
Tabla 14 : Realización eventos familiares

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	83%
NO	1	17%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 14 : Realización eventos familiares



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 12: ¿Después de su inserción laboral en el ámbito laboral, considera usted que su círculo de amistades ha incrementado?

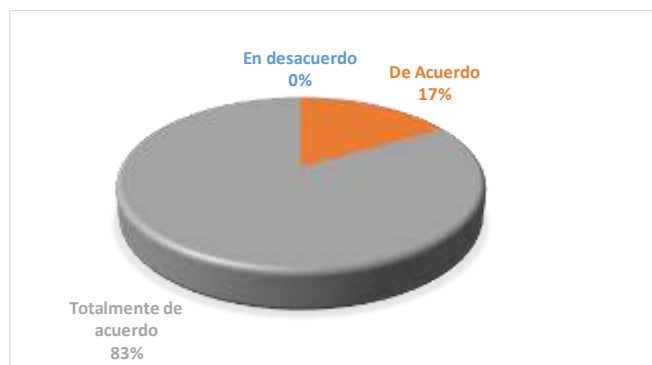
Tabla 15 : Incremento círculo de amistades

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	0	0%
De Acuerdo	1	17%
Totalmente de acuerdo	5	83%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 15 : Incremento círculo de amistades



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 13: Cómo es la relación con sus compañeros de área de trabajo?

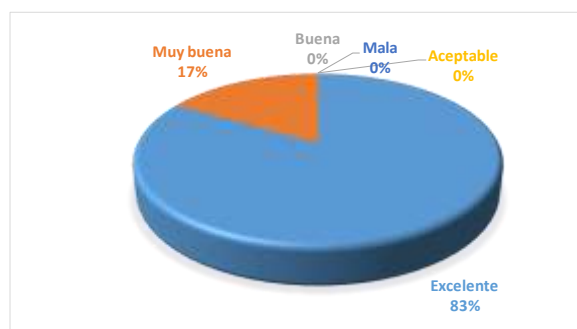
Tabla 16 : Relación con compañeros de trabajo

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	5	83%
Muy buena	1	17%
Buena	0	0%
Aceptable	0	0%
Mala	0	0%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 16 : Relación con compañeros de trabajo



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 14: Dentro de la empresa donde trabaja, considera usted que el personal lo acepta de manera positiva:

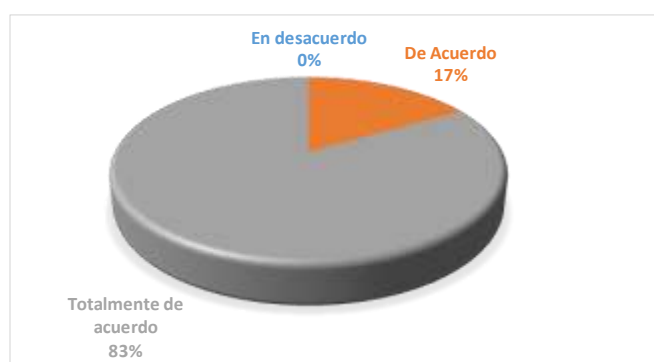
Tabla 17 : Aceptación del resto de personal

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	0	0%
De Acuerdo	1	17%
Totalmente de acuerdo	5	83%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 17 : Aceptación del resto de personal



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 15: Se siente útil dentro de la empresa con la actividad que usted realiza diariamente?

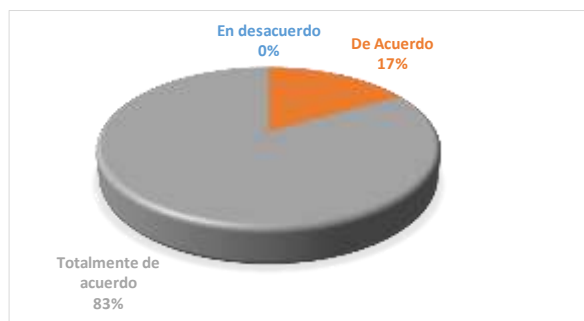
Tabla 18 : Se siente útil dentro de la empresa

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	0	0%
De Acuerdo	1	17%
Totalmente de acuerdo	5	83%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 18 : Se siente útil dentro de la empresa



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 16: Le gusta la actividad que realiza diariamente en la empresa?

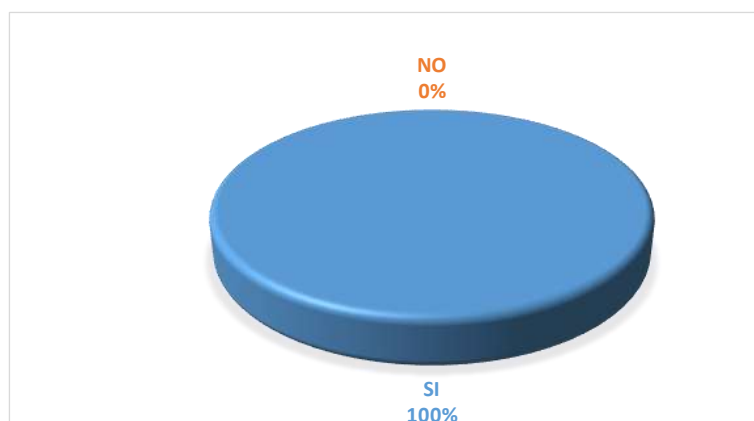
Tabla 19 : Le gusta la actividad que realiza dentro de la empresa

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	100%
NO	0	0%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 19 : Le gusta la actividad que realiza dentro de la empresa



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

BIENESTAR MATERIAL:

Pregunta 17: Cuál es el valor aproximado de ingresos que usted percibe actualmente?

Tabla 20 : Nivel de ingresos

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
De U\$D 300 a U\$D 500	2	33%
De U\$D 500 a U\$D 700	3	50%
Más de U\$D 700	1	17%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 20 : Nivel de ingresos mensuales



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 18: Cuál es el valor aproximado en gastos mensuales?

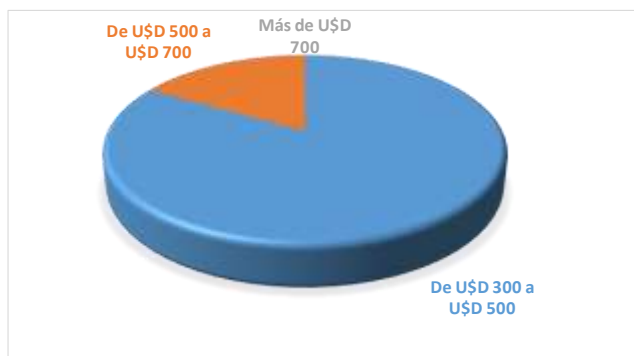
Tabla 21 : Nivel de gastos mensuales

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
De U\$D 300 a U\$D 500	5	83%
De U\$D 500 a U\$D 700	1	17%
Más de U\$D 700	0	0%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 21 : Nivel de gastos mensuales



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 19: Sus ingresos económicos actuales le permiten adquirir medicamentos necesarios para su salud y la de su familia?

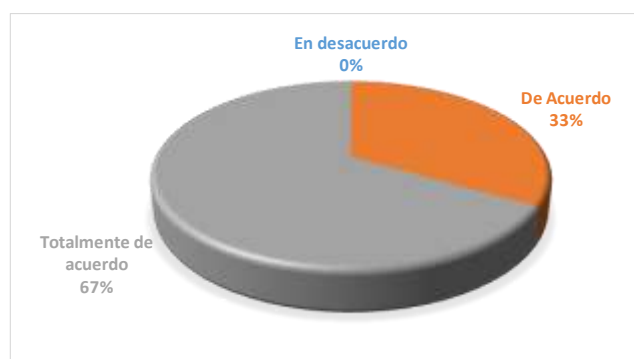
Tabla 22 : Adquisición medicamentos

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	0	0%
De Acuerdo	2	33%
Totalmente de acuerdo	4	67%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 22 : Adquisición medicamentos



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 20: Económicamente qué miembros de su familia dependen de usted?

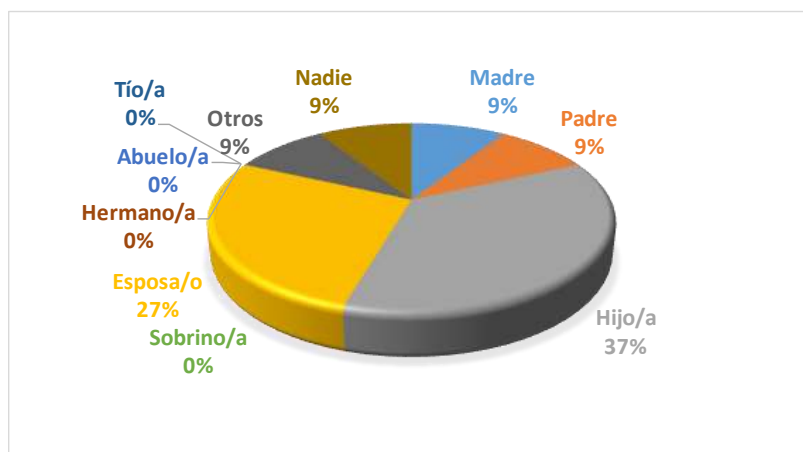
Tabla 23 : Cargas familiares y parentesco

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Madre	1	9%
Padre	1	9%
Hijo/a	4	37%
Esposa/o	3	27%
Abuelo/a	0	0%
Sobrino/a	0	0%
Tío/a	0	0%
Hermano/a	0	0%
Otros	1	9%
Nadie	1	9%
Total	11	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 23 : Cargas familiares y parentesco



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 21: Ha podido realizar mejoras a su vivienda luego de su inserción laboral en la empresa farmacéutica?

Tabla 24 : Mejoras en vivienda

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	100%
NO	0	0%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 24 : Mejoras en vivienda



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

En caso de que su respuesta sea positiva, ¿cuáles fueron las mejoras realizadas?

Tabla 25 : Tipo de mejora en vivienda

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Remodelación	1	17%
Ampliación de vivienda	2	33%
Reparación de vivienda	0	0%
Compra de Terreno	2	33%
Otros	1	17%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 25 : Tipo de mejora en vivienda



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Pregunta 22: Luego de su inserción laboral, con su ingreso económico ha podido adquirir artículos que faciliten las labores diarias en el hogar como lavadora de ropa y artículos electrónicos que le permitan a usted y/o su familia tener distracciones en el hogar como televisor, computadora, internet, celular, etc.?

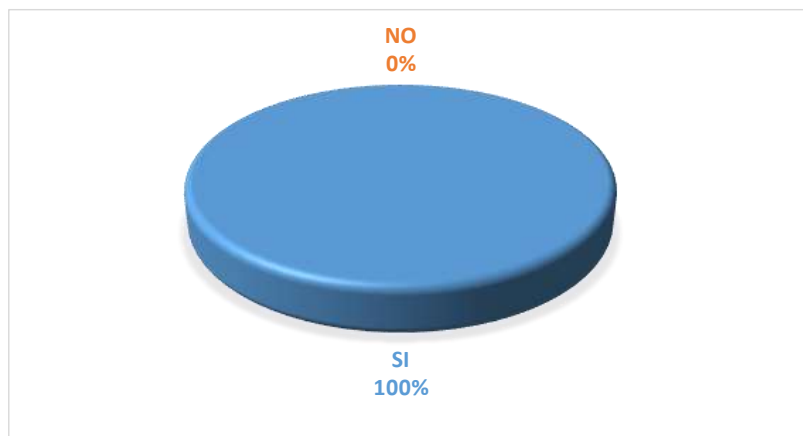
Tabla 26 : Adquisición artículos electrónicos

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	100%
NO	0	0%
Total	6	100%

Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Gráfico 26 : Adquisición artículos electrónicos



Elaborado por: Witt y Lema, Enero 2020

Fuente: Encuesta realizada, Enero 2020

Matriz de Operacionalización de Variables:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
OBJETIVOS	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	INDICADOR	INSTRUMENTO
Describir la calidad de vida de las personas con discapacidad antes y después de insertarse laboralmente en una empresa farmacéutica en la ciudad de Quito.	Calidad de Vida	Desarrollo Personal	Desarrollo de Habilidades	Cuestionario calidad de vida y entrevista a profundidad
			Realización Personal	
			Capacidad de Toma de Decisiones y resoluciones	
		Bienestar Emocional	Interacción Social	
			Integración Familiar	
			Seguridad / Satisfacción	
		Bienestar Material	Estabilidad Económica	
			Adquisición de bienes	
			Confort en vivienda	
Identificar elementos facilitadores y obstaculizadores en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en una empresa farmacéutica en la ciudad de Quito	Elementos Facilitadores y Obstaculizadores en proceso de inserción	Desarrollo Personal	Oportunidades de Promoción	Cuestionario calidad de vida y entrevista a profundidad
			Capacitación	
		Bienestar Emocional	Facil adaptación e integración	
			Seguro médico privado	
			Subsidio Alimentación	
		Bienestar Material	Ingreso Económico Estable	
			Beneficios propios de la empresa	
			Contratación inmediata	
Identificar las áreas en las que han sido insertados laboralmente las personas con discapacidad en una empresa farmacéutica de la ciudad de Quito y su relación con posibilidades de ascenso y desarrollo personal y social.	Promoción / Posibilidades de Ascenso	Actividad a realizar	Nivel de responsabilidad	Cuestionario calidad de vida y entrevista a profundidad
			Eficiencia y compromiso	
		Desarrollo Personal	Experiencia Previa	
			Autocapacitación	
			Plan de Desarrollo	



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Paulina Alexandra, Lema Montesdeoca**, con C.C: # 1714761697 e **Elsa Lorena, Witt Cueva** con C.C: # 1707565824 autor/a del trabajo de titulación: **Los efectos de la inserción laboral en la calidad de vida personal de personas con discapacidad de una empresa farmacéutica en la ciudad de Quito**, previo a la obtención del título de **Licenciadas en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **28 de febrero del 2020**

f. _____

Paulina Alexandra, Lema Montesdeoca
C.C: # 1714761697

f. _____

Elsa Lorena, Witt Cueva
C.C: # 1707565824



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN		
TEMA Y SUBTEMA:	Los efectos de la inserción laboral en la calidad de vida personal de personas con discapacidad de una empresa farmacéutica en la ciudad de Quito	
AUTOR(ES)	Paulina Alexandra, Lema Montesdeoca Elsa Lorena, Witt Cueva	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Julio María, Beccar Varela	
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
FACULTAD:	Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas	
CARRERA:	Trabajo Social	
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de Febrero del 2020	No. DE PÁGINAS: 85
ÁREAS TEMÁTICAS:	Áreas Protección, Discapacidad, Derechos y Beneficios laborales	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Inserción laboral, discapacidad, calidad de vida, bienestar emocional, bienestar material, desarrollo personal	
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):		
<p>La presente investigación se enmarca en la necesidad de conocer cómo afecta la inserción laboral a las personas discapacitadas en algunas de las dimensiones de la calidad de vida, ya que el acceso al trabajo no está generalizado en el país a pesar de lo que indica la legislación actual. Debido a ello se plantea como objetivo Determinar qué efectos produjo la inserción laboral en la calidad de vida personal de los/as trabajadores/as con discapacidad de una empresa farmacéutica de la ciudad de Quito. Como muestra de estudio se tienen los seis trabajadores con discapacidad de la empresa farmacéutica, los cuales tienen entre 30 y 65% de discapacidad. Para la recolección de datos se usó la observación, una entrevista estructurada y un cuestionario de calidad de vida para visibilizar estos parámetros. Los resultados fueron analizados bajo la perspectiva de los códigos axiales y la triangulación. Los principales resultados del trabajo arrojaron que la calidad de vida de los trabajadores aumentó debido a la inserción laboral, previo a esta las personas se sentían inútiles y decaídas. Esto se evidenció en las dimensiones de Desarrollo Personal, Bienestar Emocional y Bienestar Material.</p> <p>Se encontró que la empresa tiene una política amplia de inclusión y motivación laboral, por lo que parte de los trabajadores estudiados consideran que tienen oportunidad de ascender y buscan prepararse académicamente para ello. Lamentablemente las perspectivas reales de este grupo de ascender son bajas, pero debido a su perfil, no a las políticas de la empresa. La conclusión principal es que la inserción laboral aumenta la calidad de vida de las personas con discapacidad, y en parte se debe a la filosofía abierta de la empresa, que equilibra lo que da con lo que recibe.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-999-352812 +593-986-891741	E-mail: elorena.witt@gmail.com palex.lm@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.	
	Teléfono: 593-43804600 ext. 2211	
	E-mail: cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		