



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera De Trabajo Social y Desarrollo Humano

Título

“Percepción sobre incidencia del acceso laboral en la calidad de vida personal y familiar de las personas con discapacidad que han ingresado a laborar en el periodo 2009-2016 en una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil”

Autora:

Loza Gavilanes, Miryan Isabel

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

Tutor:

Cobo Granda, Edgar Alberto

Guayaquil, Ecuador
2016



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera De Trabajo Social y Desarrollo Humano

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por Loza Gavilanes, Miryan Isabel, como requerimiento para la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano.

TUTOR

f.

Cobo Granda, Edgar Alberto Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f.

Mendoza Vera, Sandra Jamina Lcda.

Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del año 2016



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera De Trabajo Social y Desarrollo Humano

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Miryan Isabel Loza Gavilanes**

DECLARO QUE:

El trabajo de titulación Percepciones de la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida personal y familiar de las personas con discapacidad que han ingresado a laborar en el periodo 2009-2016 en una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil, previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del año 2016

AUTORA

f. _____

Loza Gavilanes, Miryan Isabel



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera De Trabajo Social y Desarrollo Humano

AUTORIZACIÓN

Yo, **Loza Gavilanes, Miryan Isabel**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: Percepciones de la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida personal y familiar de las personas con discapacidad que han ingresado a laborar en el periodo 2009-2016 en una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

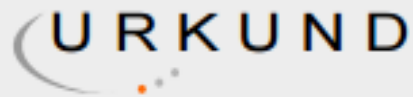
Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del año 2016

AUTORA

f. _____

Loza Gavilanes, Miryan Isabel

REPORTE URKUND



Urkund Analysis Result

Analysed Document:	TESIS COMPLETA FINAL.docx (D21471895)
Submitted:	2016-08-23 06:54:00
Submitted By:	miryan_loza@hotmail.com
Significance:	0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

AGRADECIMIENTO

Al culminar este sueño que inicié hace más de cuatro años, no tengo más que agradecer a todas las personas que han estado a mi lado ayudándome a enfrentar mis temores y obstáculos que se han presentado, pero también que han estado celebrando conmigo cada uno de los pasos que iba dando, mi familia.

Agradezco a mis padres y mi hermana porque son las personas que nunca me han negado su ayuda y con las que he compartido todo en mi vida, siempre cogidos de la mano de Dios.

A lo largo de todo este tiempo han llegado a mi vida personas que han sido un gran apoyo para hoy poder decir que logré mi primera meta, agradezco a todos/as ellos/as y sobre todo a ustedes Kevin y Alexis por su esfuerzo sin interés para culminar este sueño con éxito.

Miryan Isabel Loza Gavilanes

DEDICATORIA

Quiero dedicar este logro a mis padres Omar y Soraya y mi hermana Andrea, que son los pilares fundamentales en mi vida y quienes me han dado las fuerzas para poder seguir en este camino y alcanzar cada una de las cosas que me he propuesto.

No puedo dejar de dedicar este importante logro a una persona que siempre ha confiado en mí y que me ha demostrado su amor sincero e incondicional, una persona a la que amo sin medida y que desearía que este siempre presente en cada paso que doy, mi abuelita Rosalía.

Esto es por ustedes Omar, Soraya, Andrea y Rosalía.

Miryan Isabel Loza Gavilanes



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera De Trabajo Social y Desarrollo Humano

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Mgs. Edgar Alberto Cobo Granda
TUTOR

f. _____

Lcda. Sandra Jamina Mendoza Vera
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Mgs. Ana Quevedo Terán
OPONENTE

f. _____

Mgs. Cecilia Condo Tamayo
DOCENTE DE LA CARRERA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera De Trabajo Social y Desarrollo Humano

CALIFICACIÓN

Cobo Granda, Edgar Alberto Mgs.
TUTOR

INDICE GENERAL

Introducción	1
Capítulo I	2
1.1 Antecedentes.....	2
1.2 Planteamiento del problema	5
1.3 Objetivos de la investigación	11
1.3.1 Objetivo general	11
1.3.2 Objetivos específicos	11
1.4 Preguntas de investigación.....	11
1.4.1 Pregunta general de investigación	11
1.4.2 Sub preguntas de investigación	12
1.5 Justificación	12
Capítulo II.....	16
2.1 Referente teórico	16
2.1.1 Teoría general de sistemas.....	16
2.1.2 Teoría del desarrollo humano.....	17
2.1.3 Interaccionismo simbólico	19
2.2 Referente conceptual.....	20
2.2.1 Discapacidad.....	20
2.2.2 Calidad de vida.....	21
2.2.3 Acceso laboral.....	21
2.2.4 Inclusión social	22
2.3 Referente normativo	23
2.3.1 Constitución de la República del Ecuador.....	23
2.3.2 Código de Trabajo.....	24
2.3.3 Ley Orgánica de discapacidades	25
2.3.4 Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades.....	27
2.3.5 Acuerdo 41 Ministerio de Relaciones Laborales	28

2.3.6 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contras las personas con discapacidad	29
2.3.7 Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad	29
2.3.8 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas	30
2.4 Referente estratégico	31
2.4.1 Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017	31
2.4.2 Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017	32
Capítulo III.....	33
3.1 Enfoque metodológico	33
3.2 Nivel de investigación	34
3.3 Método de investigación	34
3.4 Universo, muestra y muestreo	35
3.4.1 Universo / población.....	35
3.4.2 Muestra	36
3.4.3 Muestreo	39
3.5 Formas de recolección de la información.....	41
3.5.1 Encuesta	41
3.5.2 Entrevista a profundidad	42
3.5.3 Grupo focal.....	43
3.6 Formas de análisis de la información.....	44
3.7 Factores que dificultaron la ejecución de la investigación.....	45
3.8 Formas de enfrentar estos factores	46
3.9 Factores que ayudaron a realizar la investigación	46
Capítulo IV	48
4.1 Proceso de inclusión laboral	48
4.2 Calidad de vida personal y familiar de los/as empleados/as con discapacidad	53
4.2.1 Bienestar material	54
4.2.2 Bienestar físico.....	56

4.2.3 Bienestar emocional.....	58
4.2.3.1 Factores que permiten o impiden bienestar emocional	58
4.2.3.2 Apoyo familiar.....	59
4.2.3.3 Satisfacción con estilo de vida actual.....	60
4.2.4 Relaciones interpersonales	62
4.2.4.1 Interacción familiar / Relaciones familiares	62
4.2.4.2 Relaciones de amistad	64
4.2.4.3 Relaciones de pareja.....	65
4.2.5 Desarrollo personal	65
4.2.6 Autorrealización.....	67
4.2.7 Inclusión social	68
4.2.8 Derechos.....	70
4.2.9 Papel de padre/madre o cuidador/a	70
4.3 Cambios en la calidad de vida personal y familiar a partir de la inclusión laboral.....	71
4.3.1 Bienestar material	72
4.3.2 Bienestar emocional.....	73
4.4 Expectativas de los/as trabajadores/as con discapacidad sobre el apoyo de la empresa para su inclusión laboral y mejoramiento de calidad de vida	76
Capítulo V	80
5.1 Conclusiones	80
5.2 Recomendaciones	84
Bibliografía	87
Glosario	93
Anexos.....	94

INDICE DE TABLAS

Tabla #1 Universo/población de la investigación	143
Tabla #2 Personal con discapacidad según año de ingreso a la empresa	37
Tabla #3 Tipos de trabajos que desarrolla el personal con discapacidad	38

INDICE DE GRÁFICOS

Grafico #1 Proceso de selección de empresa de plásticos.....	49
Grafico #2 Relación nivel de discapacidad y tipo de discapacidad	145
Grafico #3 Ingresos mensuales de la familia	145
Grafico #4 Servicios Básicos	146
Grafico #5 Seguridad de la vivienda	146
Grafico #6 Limpieza de la vivienda	147
Grafico #7 Asistencia médica.....	147
Grafico #8 Apoyo familiar para alcanzar metas	148
Grafico #9 Satisfacción frente a forma de comunicación (todos/as se sienten escuchados) para resolución de problemas	148
Grafico #10: Comunicación permite expresar sentimientos.....	149
Grafico #11 Familia considera discapacidad para planear actividades juntos .	149
Grafico #12: Motivación familiar para autonomía de sus miembros.....	150
Grafico #13 Familia comparte tiempos de ocio y recreación	150
Grafico #14 Empleo permite felicidad familiar	151
Grafico #15 Satisfacción con estilo de vida actual.....	151
Grafico #16 Familia de acuerdo con tiempo dedicado al trabajo	152
Grafico #17 Persona con discapacidad responsable de sus decisiones.....	152
Grafico #18: Apoyo familiar a persona con discapacidad para establecer objetivos personales	153
Grafico #19: Apoyo familiar para alcanzar progreso en el trabajo	153

RESUMEN

En esta investigación que tiene como tema “Percepciones sobre la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida personal y familiar de las personas con discapacidad que han ingresado a laborar en el periodo 2009-2016 en una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil” se presentan las características de cada una de las dimensiones de la calidad de vida personal y familiar según el relato de las personas involucradas.

El tema central de la investigación gira en torno a la incidencia que ha tenido el poder tener un empleo estable para generar cambios en las dimensiones de bienestar material, bienestar físico, bienestar emocional, relaciones interpersonales, desarrollo personal, autorrealización, inclusión social y derechos que conforman la calidad de vida personal; así mismo las dimensiones de bienestar material, interacción familiar, bienestar emocional, papel de padre/madre o cuidador/a y apoyo a persona con discapacidad que constituyen la calidad de vida familiar.

En esta investigación también se rescatan las percepciones sobre las dificultades que han tenido que enfrentar los/as empleados/as con discapacidad en su proceso de inserción laboral y cuáles son las expectativas que tienen frente al apoyo por parte de la empresa para permitir su total inclusión y mejoramiento de la calidad de vida.

Palabras claves: Calidad de vida, discapacidad, satisfacción, bienestar, inclusión social, empleo, desarrollo.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca conocer las percepciones sobre la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida personal y familiar de las personas con discapacidad que ingresaron a laborar en el periodo 2009-2016 en una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil.

El tema de esta investigación se centró en el acceso laboral de las personas con discapacidad, debido a que este grupo de atención prioritaria ha sido siempre excluido, pero a partir de las reformas a las leyes que los respaldan han podido acceder a oportunidades que les han permitido desarrollarse y generar cambios positivos en sus vidas y en las de sus familias.

Este trabajo rescata las características de la calidad de vida personal y familiar de los/as empleados/as con discapacidad, por medio de las percepciones y datos estadísticos proporcionados por los/as trabajadores/as y sus familias, por lo que los resultados son descritos alrededor de 9 dimensiones que permiten ir visualizando la satisfacción que han podido tener con respecto a lo logrado hasta ahora.

Además también se rescatan los cambios en la calidad de vida a partir del ingreso a laborar en la empresa de plásticos, así como las expectativas que ellos/as tienen frente al apoyo que desean que la empresa les brinde para poder alcanzar su total inclusión y mejoramiento de la calidad de vida.

El trabajo en mención es una investigación de tipo mixta y con un nivel descriptivo, se utilizó como muestra a 28 empleados/as con discapacidad que forman parte de la empresa de plásticos y sus familias. La investigación se encuentra estructurada en cinco capítulos; el primero consta de los antecedentes, justificación, planteamiento del problema, objetivos y preguntas de investigación, el segundo se trata de los referentes teóricos, conceptuales y normativos, en el tercer capítulo se desarrolla la metodología de la investigación, en el cuarto se describen los resultados y en el último capítulo se ubican las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I

1.1. Antecedentes

El acceso laboral a las personas con discapacidad es un tema que se ha venido desarrollando en los últimos años debido a las normativas y políticas que se han implementado a favor de la inclusión de estas personas en distintos espacios de trabajo.

Esta realidad de cambio que se ha generado alrededor del acceso laboral de estas personas, ha influenciado en la calidad de vida y en la concepción que tienen los/as otros/as de las capacidades y habilidades que poseen para desempeñar trabajos específicos, pero esta es una realidad que no solo se vive a nivel de Ecuador sino que también en diferentes países del mundo.

Es así que a partir de esto han surgido estudios e investigaciones que buscan aportar con conocimientos para entender cómo se ha venido dando el acceso laboral de las personas con discapacidad desde las diversas aristas en las que influye, es así que se presentarán algunos de estos aportes que se han dado en relación a este tema.

Un estudio realizado en conjunto por el Ministerio de Educación de Perú y el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España (2008) ha hecho énfasis en la formación educativa que deben tener las personas con discapacidad a lo largo de su vida para que en vez de ser un impedimento, represente una fortaleza que permita la inclusión en el área laboral y mejore su calidad de vida.

Se menciona que la “escuela” debe ser responsable de preparar a los estudiantes con discapacidad para que sean personas autónomas que puedan acceder a un empleo, así como al ejercicio de la vida como ciudadanos y se potencie su desarrollo personal.

La formación para el trabajo es un derecho que debe ser exigido por quienes presentan discapacidades, sin ser motivo de segregación.

Es fundamental la adquisición de capacidades técnicas, habilidades y destrezas polivalentes que puedan ser transferibles a diversos espacios laborales. Porque una formación de calidad asume como propósito la habilitación del joven o adulto para romper el círculo de la pobreza, la mejora de su nivel de vida, desechando aquellas ramas o nichos de empleo que conlleven a una economía sumergida o de sobrevivencia. (Ministerio de Educación del Perú; Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España, 2008, págs. 36-37)

Por otra parte la Universidad de Salamanca en España (2010) ha llevado a cabo una investigación en la que busca analizar la calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual, considerando el acceso laboral como uno de los factores que contribuyen a mejorar la calidad de vida de esta población.

En el ámbito de la discapacidad intelectual, la relación entre empleo y calidad de vida se ha puesto de manifiesto en multitud de estudios. Muchos han demostrado que las personas con discapacidad intelectual pueden desempeñar con éxito un trabajo y contribuir a la comunidad. (Mank, Cioffi, & Yovanoff, 1997) citado por (Flores, Jenaro, González-Gil, & García-Calvo, 2010, pág. 96)

Además se menciona que la oportunidad actual que tienen las personas con discapacidad de poder contar con un empleo, mejora su autoestima y el valor que le asigna la sociedad, además de que esto contribuye a mejorar las diferentes dimensiones que implica la calidad de vida (Flores, Jenaro, González-Gil, & García-Calvo, 2010, pág. 96).

Como un tercer aporte a este tema se encuentra una investigación realizada por la Universidad de Girona en España, sobre la inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario; en este trabajo se hace un énfasis especial en la contribución que brinda la familia en el proceso educativo y en la adaptación y acceso a un lugar en el mercado laboral de las personas con discapacidad. El Grupo de Investigación en Atención a la Diversidad del Departamento de Pedagogía de la Universidad de Girona ha realizado dos estudios en los que se manifiesta lo siguiente:

....se percibe que el éxito o el fracaso (y entre los dos extremos, todos los matices con los que se puede valorar el sentido más o menos positivo de las inserciones) es consecuencia de la confluencia y la interacción de diversos

factores: el apoyo de la familia, la formación previa y la realizada en el servicio de trabajo con apoyo, el seguimiento realizado en el puesto de trabajo y el propio entorno laboral, se configuran como los más importantes. (Pallisera, Barrachina, Fullana, Lobato, & Vilá, 2001, págs. 55-67) citado por (Valls, Vilá, & Pallisera, 2004, pág. 5)

Al igual que en el estudio realizado por el Ministerio de Educación del Perú, en éste se destaca que la formación educativa constituye un factor esencial para que se dé la inserción laboral, además del papel que se le asigna en este caso a la familia como protagonista o principal fuente motivadora para que la persona con discapacidad pueda desarrollar sus habilidades psicomotoras y afectivas en el campo laboral.

Los estudios que se han mencionado anteriormente hacen referencia a la producción de conocimientos que se han realizado con respecto al acceso laboral a personas con discapacidad y su incidencia sobre la calidad de vida en un marco internacional, pero también es importante poder destacar uno de los aportes que han surgido dentro de nuestro país como aporte a este tema.

Con respecto a los aportes generados por profesionales ecuatorianos, podemos situar una investigación planteada para conocer la situación socio laboral de personas con discapacidad en el cantón Esmeraldas (2014), en este trabajo se encuentran categorías de análisis como la inclusión laboral y sus beneficios, entre los que señala la calidad de vida.

En la realidad ecuatoriana y en una cantidad significativa de países del globo terráqueo, la discapacidad está estrechamente ligada a la pobreza y es por esto que muchas de estas personas no pueden acceder a servicios de salud, educación y formación profesional, es por esto que se ha designado como un derecho el poder acceder a un empleo, como un elemento base para poder desarrollar el autoestima y todas las capacidades y habilidades personales que le permitan tener una vida digna (Angulo, 2014, págs. 9-11).

Entre los beneficios que plantea esta investigación como resultado del acceso laboral a las personas con discapacidad se encuentran:

- Comienzan a tener la convicción de que su vida tiene sentido y sienten la necesidad de proponerse metas personales y sociales.
- El trabajo le da sentido a sus vidas, y se sienten contribuyendo a la sociedad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado.
- Realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad dentro de la comunidad les permite autoformarse y trascender de sí mismos. Además de mejorar en forma constante su relación con los demás, comienzan a asimilar y ejecutar códigos sociales que guían la convivencia humana.
- Tener un trabajo remunerado les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida. (Acción RSE, 2005, pág. 17) citado por (Angulo, 2014, pág. 23)

Entre los estudios citados como aportes frente al tema a desarrollar en este trabajo, es importante destacar que en varios de ellos se menciona la calidad de vida como uno de los aspectos sobre los que tiene impacto positivo el que las personas con discapacidad pueda empezar a desarrollar actividades remuneradas dentro de las empresas, lo que da a pensar que estos factores están estrechamente ligados y tienen influencia entre sí.

1.2. Planteamiento del problema

La presente investigación tiene como tema a tratar las percepciones sobre la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida personal y familiar de las personas con discapacidad que han ingresado a laborar en el periodo 2009-2016 en una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil.

La realidad de las personas con discapacidad ha tenido una evolución a lo largo del tiempo, es así que en uno de los textos que hace referencia a este tema se señala lo siguiente:

Las personas con discapacidad históricamente han sido calificadas como un grupo social minoritario y en condiciones de vulnerabilidad que ha sido segregado y privado del acceso a las oportunidades básicas que les permitan lograr una vida digna y equitativa en cuanto a opciones de desarrollo personal e inclusión social. (Flores R. , 2012, pág. 118)

Pero es necesario resaltar que la situación de las personas con discapacidad en el Ecuador y en el mundo se ha visto afectada positivamente en los últimos años por diversos aspectos en los que han sido incorporados como entes activos, entre esto se encuentra también la concepción actual que tiene la sociedad de lo que son capaces de hacer todas estas personas que presentan alguna discapacidad. Dentro de este tema es importante también plasmar a esta población en estadísticas, para que se conozca que a pesar de ser considerado históricamente como un grupo minoritario tiene una gran representación con respecto del total de habitantes a nivel mundial y de nuestro país.

En el 2011, la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial a través del Informe Mundial sobre la Discapacidad señaló que “más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, lo que representa aproximadamente el 15% de la población mundial” (Flores R. , 2012, pág. 121).

Si se hace referencia a la realidad ecuatoriana en torno a esta población hay un total de 408.021 personas con discapacidad que habitan en el país y que están distribuidas en todas las provincias, siendo la provincia del Guayas con un total de 96.339 personas donde se concentran la mayor cantidad de esta población, seguida de la provincia de Pichincha con 61.682 personas con discapacidad (Registro Nacional de Discapacidades, 2016, pág. 1).

De acuerdo al género se señala que existe una diferencia mínima ya que del total de la población con discapacidad en el Ecuador, 227.625 personas son hombres lo que representa al 56% y 180.396 personas son mujeres lo que corresponde al 44% de esta población (Registro Nacional de Discapacidades, 2016, pág. 3).

Como es de conocimiento general, existen varios tipos de discapacidad, cada una con sus características, dificultades y secuelas específicas. Los tipos de discapacidad según la Organización Internacional del Trabajo (2013) son:

- Discapacidad física: Es aquella persona que presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de ruedas u otro equipo para poder desplazarse.
- Discapacidad visual: Es aquella persona que presenta ceguera total o parcial.
- Discapacidad auditiva: Es aquella persona que presenta sordera total o parcial.
- Discapacidad mental-intelectual: Se trata de una persona que presenta dificultades severas para recordar, percibir o en otras funciones cognitivas.
- Discapacidad psíquica-psiquiátrica: Es aquella persona que presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes.
- Discapacidad visceral: Se trata de una persona que tiene dificultades en el funcionamiento de sus órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado.
- Discapacidad múltiple: Es aquella persona que presenta más de una discapacidad. (pág. 8)

Según las estadísticas de Ecuador de acuerdo a los tipos de discapacidad la población está dividida de la siguiente forma, el 13% tiene discapacidad auditiva (51.875 personas), el 47% tiene discapacidad física (193.520 personas), el 23% tiene discapacidad intelectual (91.651 personas), el 1% presenta discapacidad de lenguaje (5.614 personas), el 2% tiene discapacidad psicológica (7.690 personas), el 2% presenta una discapacidad psicosocial (9.675 personas) y el 12% tiene discapacidad visual (47.996 personas) (Registro Nacional de Discapacidades, 2016, pág. 2).

Tal como lo plantea el título de esta investigación, la misma estará dirigida a las personas con discapacidad pero dentro de un contexto como es el espacio laboral al que han sido insertadas y la influencia del mismo en su calidad de vida.

Es por esto que es importante rescatar que el cambio positivo que se menciona anteriormente sobre la concepción de las personas con discapacidad ha permitido y ha dado paso a que estas personas puedan ser incluidas en áreas productivas dentro de la sociedad como son las organizaciones o cualquier otra actividad económica. Esta situación a su vez ha contribuido para que se configuren como una población que aporta a la sociedad y que es capaz de mejorar su calidad de vida y la de su familia.

Esto se ve reflejado en las estadísticas actuales del Ecuador sobre el acceso laboral de las personas con discapacidad, dando como resultado que del total de las personas con discapacidad en el país, el 21.70% han sido incluidas laboralmente (Ministerio de Trabajo, 2014, pág. 7).

Por otra parte en Ecuador también se ha insertado laboralmente a 1.256 personas con discapacidad mediante una de las modalidades de trabajo como son los trabajadores sustitutos (Ministerio de Trabajo, 2014, pág. 9), que es una modalidad de trabajo que puede generar un mejoramiento económico dentro de la familia, pero no puede ser vista como una forma total de inclusión laboral debido a que quién ingresa a la empresa no es la persona con discapacidad si no un familiar que no posee discapacidad.

Sin embargo se puede evidenciar que el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran laborando representa un déficit frente a la población total. Por ejemplo Guayas que es la provincia con más habitantes con discapacidad solo ha insertado laboralmente a 21.345 personas de un total de 96.339 personas, a diferencia de Pichincha que ha empleado a 24.632 personas de un total de población con discapacidad de 61.682 personas (Ministerio de Trabajo, 2014, pág. 7).

El nexo que tiene el acceso laboral de las personas con discapacidad con la calidad de vida, se debe a que el permitir que estas personas puedan desarrollar una actividad en la que se pone en juego las habilidades y capacidades que han adquirido a lo largo de su vida, contribuye para que puedan satisfacer diversas necesidades en su vida.

Ardilla (2003) rescata que la calidad de vida está relacionada a la satisfacción, es así que señala:

La 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 percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico, social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida. (pág. 4)

Es necesario rescatar la importancia de la inclusión laboral que se ha dado en los últimos años, ya que esto ha permitido que la calidad de vida de las personas con discapacidad a nivel personal y familiar pueda tener una transformación que genere la satisfacción por pasar a ser parte activa de la sociedad y no una “carga” como se los ha denominado históricamente.

La discapacidad frente al acceso laboral representa un problema debido a que las personas que presentan algún tipo de discapacidad se han visto siempre limitadas o con obstáculos frente a lo que desean alcanzar, debido a la idea errada que se ha tenido de que ellos/as no pueden desempeñar ciertas actividades.

La Organización Internacional del Trabajo concibe también esta situación de las personas con discapacidad como una problemática, es así que señala lo siguiente:

Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación

con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente, la cual es clave para reducir la pobreza extrema. (Organización Internacional del Trabajo , 1996-2016)

Toda esta situación trae consigo diversas consecuencias que tienen un impacto negativo en la vida no solo personal sino también familiar y social, ya que la persona no puede contar con las mismas oportunidades que las personas sin discapacidad para satisfacer como mínimo las necesidades básicas.

Sin embargo como lo menciona Max Neef (1993) “las necesidades de la persona están interrelacionadas y no puede haber satisfacción de las necesidades superiores sino se satisfacen las necesidades básicas de supervivencia” (pág. 41).

Es por esto que la situación de las personas con discapacidad constituye un problema que debe ser atendido, analizado e intervenido ya que están constantemente en una situación de vulnerabilidad que puede provocar además de la no satisfacción de necesidades básicas, el impedimento de desarrollarse personal y profesionalmente, debido a que si no existe una adecuada satisfacción de las necesidades de autorrealización, pueden existir riesgos que atenten contra la seguridad y estabilidad de la persona como es la depresión e incluso en casos extremos el suicidio.

Pero además de ser un problema que genera consecuencias a nivel personal, es un problema de índole social que está sujeto a la discriminación y a la desvalorización de la persona con discapacidad debido a la concepción que tiene la sociedad de las capacidades, talentos, habilidades, aptitudes y derechos que poseen, lo que no permite su total inclusión en los diferentes contextos de interacción social, lo que implica que no debe solo ser visto desde lo individual sino analizado desde todas las dimensiones que lo constituyen y buscan su bienestar.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Conocer la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida personal y familiar de las personas con discapacidad que han ingresado a trabajar en una empresa productora de plásticos de la ciudad de Guayaquil, durante el período 2009-2016, a fin de contribuir con elementos que propicien programas de desarrollo en el área de Gestión Humana.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los rasgos característicos de la calidad de vida de los/as trabajadores/as con discapacidad de una empresa productora de plásticos de la ciudad de Guayaquil.
- Descubrir los cambios que se han generado en la calidad de vida personal y familiar del/la trabajador/a con discapacidad a partir del ingreso a la empresa.
- Describir qué expectativas tienen los/as trabajadores/as con discapacidad sobre el apoyo que la empresa puede generar para su inclusión laboral y mejoramiento de calidad de vida.

1.4. Preguntas de investigación

1.4.1. Pregunta general de investigación

¿Cuál es la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida personal y familiar de las personas con discapacidad que han ingresado a trabajar en una empresa productora de plásticos de la ciudad de Guayaquil durante el período 2009-2016?

1.4.2. Sub preguntas de investigación

- ¿Cuáles son los rasgos característicos de la calidad de vida de las personas con discapacidad que laboran en una empresa productora de plásticos de la ciudad de Guayaquil?
- ¿Cuáles son los cambios que se han generado en la calidad de vida personal y familiar de las personas con discapacidad a partir de su ingreso a laborar en una empresa productora de plásticos de la ciudad de Guayaquil?
- ¿Qué expectativas tienen los/as trabajadores/as con discapacidad sobre el apoyo que la empresa puede generar para su inclusión laboral y mejoramiento de calidad de vida?

1.5. Justificación

La presente investigación tiene como objetivo conocer las percepciones sobre la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida personal y familiar de personas con discapacidad de una de las empresas de la ciudad de Guayaquil.

Este tema abarca variables como son el acceso laboral y la calidad de vida de esta población, estas son dos variables que pueden determinar el estilo de vida de las personas dentro de la sociedad; es por esto que este tema de investigación se ha considerado de gran importancia también desde el ámbito social, adicionando de que las personas con discapacidad son consideradas como parte del grupo de atención prioritaria.

Mediante esta investigación se verá reflejado también cuál ha sido el cambio que se ha producido en la calidad de las personas con discapacidad a partir de su acceso a un empleo, lo que permitirá que la sociedad pueda observar la transición positiva o

negativa que se ha producido en el caso de estas personas en particular, pero a su vez se entienda de manera global cómo un empleo puede aportar en la vida de una persona y su familia.

Así también las personas que tengan acceso a conocer los resultados de esta investigación podrán entender la importancia que ha tenido el cambio que se ha generado en la concepción de las personas con discapacidad al observarlos como agentes activos que pueden ser incluidos en las organizaciones para desempeñar actividades de acuerdo a sus capacidades; adicional esta nueva concepción hará que la sociedad se sensibilice ante la inclusión social, económica, laboral, política, participativa de las personas con discapacidad para que puedan ampliar sus oportunidades de desarrollo.

Además de las razones mencionadas anteriormente la importancia de esta investigación y el conocimiento que se genere a través de la misma para la sociedad radica en que todos/as trabajemos desde el lugar que ocupamos dentro de la sociedad para que se reconozca y se garantice el cumplimiento de los derechos de esta población, se impulse la implementación de las políticas públicas de inclusión de las personas con discapacidad y se llegue a alcanzar los retos establecidos en torno a este grupo de atención prioritaria en el Plan Nacional del Buen Vivir.

El tema a investigar además de ser un aporte para la sociedad por las razones mencionadas anteriormente, se considera que es importante para la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil porque contribuye a aumentar la producción de conocimientos de temas de carácter social, humano y de inclusión como es el acceso laboral de las personas con discapacidad y su calidad de vida, para que este sea un medio concientizar a la ciudadanía sobre el respeto y reconocimiento de los derechos de este grupo humano.

El tema a tratar dentro de esta investigación se considera que es importante también debido a que su contenido se rige y está dentro de las líneas de investigación que

establece la universidad a través del Sistema de Investigación y Desarrollo; estas líneas se han desarrollado de manera articulada con el Plan Nacional de Desarrollo, teniendo como eje transversal el desarrollo humano social y el desarrollo integral de los individuos.

La línea de investigación a la que responde es la #11, que ha sido llamada como Estado Social de Derechos, abarca temas que no solo estén ligados al crecimiento económico de las personas sino que además contribuyan al Desarrollo Humano a fin de lograr que las personas puedan alcanzar el Buen Vivir, entre los temas que se estudian se encuentran aquellos que están dirigidos a erradicar la discriminación de los grupos vulnerables. Esta línea de investigación responde a varios objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir entre los que se destaca el Objetivo 1 que garantiza la igualdad y la integración social y el Objetivo 6 que garantiza el trabajo estable y digno (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2014).

El acceso laboral de las personas con discapacidad y la incidencia en su calidad de vida es un tema de importancia desde el Trabajo Social pues está estrechamente relacionado con los objetivos de la profesión de generar transformaciones para que las personas vulneradas puedan alcanzar su desarrollo; y es así que esta investigación puede ser un arranque para la elaboración de propuestas y la generación de nuevas ideas que vayan en busca del bienestar y reconocimiento de este grupo humano.

Este tema para la carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano contribuirá también a la producción de conocimientos científicos propios de la carrera y de sus propios/as estudiantes. Adicional esta investigación se convertirá en un insumo de consulta y guía para los/as estudiantes que quieran realizar un trabajo académico que aborde un problema social de interés como son las personas con discapacidad y el acceso laboral.

De la misma manera este estudio está ligado a las líneas de investigación de la carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano, específicamente a la línea de investigación #1 que se refiere y se basa en los derechos humanos y problemáticas sociales,

enfocándose en las interacciones humanas y la influencia que éstas tienen en el individuo y en sus percepciones; concibiendo a la persona como un sujeto de derechos y un ser integral.

Es por esto que es de vital necesidad e importancia este estudio porque involucra a la sociedad a tomar conciencia del papel que debemos tener todos/as para que se de el reconocimiento de los derechos, la implementación de políticas y estrategias a favor de los grupos vulnerables como lo son las personas con discapacidad.

Capítulo II

2.1 Referente Teórico

La presente investigación se desarrolla desde un enfoque sistémico, debido a que no se abordará a la persona con discapacidad como un individuo aislado si no que se abarcará los diferentes sistemas con los que interacciona, tales como su familia y su empleo.

Considerando el tema de la investigación y las variables que dentro de ella se analizan, se explicará la problemática bajo los principios de tres de las teorías sociales existentes como son la Teoría General de los Sistemas, la Teoría de Desarrollo Humano y el Interaccionismo Simbólico.

2.1.1 Teoría general de sistemas

La Teoría General de los Sistemas pretende aproximarse a una explicación de la realidad desde una perspectiva que recoge y analiza todos los elementos de un sistema para orientar el inicio de un pensamiento positivo hacia los trabajos interdisciplinarios (Arnold & Osorio, 1998, pág. 40). Estos autores brindan otra definición que permitirá entender a esta teoría desde dos paradigmas.

En tanto paradigma científico, se caracteriza por su perspectiva holística e integradora, en donde lo importante son las relaciones y los conjuntos que a partir de ellas emergen. En tanto práctica, la TGS ofrece un ambiente adecuado para la interrelación y comunicación fecunda entre especialistas y especialidades. (Arnold & Osorio, 1998, pág. 40)

Esta teoría establece la definición de los sistemas como un conjunto de elementos que están relacionados y que permiten que el sistema tenga una unión estable, que a su vez conlleva al logro de los objetivos o metas planteados por el sistema. La Teoría General de los Sistemas como una de sus premisas básicas plantea:

Cualquier cambio en un miembro del sistema afectará a los demás, de esta manera se piensa en la “totalidad”, y no en “sumatividad”, porque las pautas de funcionamiento del sistema no son reducibles a la suma de sus elementos constituyentes. (Paredes, 2008, pág. 10)

Desde las definiciones otorgadas por Bertalanffy a los sistemas desde el surgimiento de la Teoría General de los Sistemas se derivan cuatro características básicas que diferencian a los sistemas y su inevitable interrelación, estas son: propósito u objetivo (todos los sistemas siempre tienen un objetivo que alcanzar), globalismo o totalidad, entropía (desgaste de los sistemas para dar paso a procesos aleatorios) y homeostasis (equilibrio entre las partes que lo conforman) (Paredes, 2008, pág. 16).

A partir de lo señalado para poder comprender de manera clara lo que es la Teoría General de los Sistemas, se puede notar la relación existente entre ésta y el tema de investigación; pues se analizará la calidad de vida actual de la persona con discapacidad bajo la influencia que ha ejercido uno de sus sistemas como es su empleo, y se podrá notar que siempre va a haber una relación entre todos los sistemas que la componen y que no pueden actuar de manera aislada.

2.1.2 Teoría del Desarrollo Humano

En la Teoría de Desarrollo Humano de Max Neef se establece que la medición de los procesos de desarrollo es algo complejo de determinar, desde lo cuantitativo hay algunos indicadores que contribuyen a esto, pero es necesario establecer también esta medición desde una mirada cualitativa, es decir los mejores procesos de desarrollo a escala humana, es así que se establece que el mejor proceso será aquel que contribuya a mejorar la calidad de vida (Max-Neef, 1993, pág. 40).

Pero dentro de este tema surge otra interrogante sobre lo que es la calidad de vida, según Max Neef “La calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales” (Max-Neef, 1993, pág. 40).

Max Neef (1986) establece estas necesidades que se presentan en la vida humana mediante una matriz en la que ubica cuatro categorías existenciales (ser, tener, hacer y estar) y en nueve axiológicas (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad).

Para este autor “las necesidades son finitas y universales” (Groppa, 2004, pág. 19), es decir, las necesidades fundamentales son las mismas en todas las culturas y en los mismos tiempos, lo único que es cambiante es la manera o el medio por el cual serán satisfechas para lograr el mejoramiento de la calidad de vida, lo que hace a los satisfactores infinitos y determinados por cada cultura.

A esta teoría Max Neef le da un doble enfoque, abarca dos dimensiones, la de necesidades y la de satisfactores, los satisfactores son el medio o los bienes mediante los cuales se cubren estas necesidades, es así que un satisfactor puede cubrir varias necesidades a la vez, o viceversa una necesidad puede necesitar de diversos satisfactores, uno de los ejemplos que se da es la lactancia materna que responde a las necesidades de subsistencia, protección, afecto e identidad (Max-Neef, 1993, pág. 41).

Dentro de las Teorías de Desarrollo Humano cabe mencionar también el aporte de Amartya Sen quien señala que el bienestar y las capacidades que posee cada individuo son aquellas que permitirán el desarrollo de las personas y su progreso, pero además enfatiza en qué para alcanzar este desarrollo es necesario que la equidad se mida a partir de las capacidades y no de los bienes que se posean, es por esto que menciona que el objetivo del desarrollo debe ser incrementar las capacidades y potencialidades de la persona (Groppa, 2004, pág. 4).

Sen hace la conexión entre las capacidades, los funcionamientos y los bienes primarios, ya que señala que para alcanzar un desarrollo la persona debe contar con estos tres factores, dándole énfasis en las capacidades y funcionamientos, pues aunque existan los bienes si no se da el uso adecuado de nada sirve su presencia.

Amaryta Sen (2000) dentro de su aporte a las Teorías de Desarrollo establece cinco fuentes que diferencian el bienestar entre los individuos:

- Las características personales tales como sexo, edad, estado de salud, educación, etc.
- El medio ambiente poluciones, catástrofes, epidemias, temperaturas extremas.
- Clima social prevalencia del delito, capital social, instituciones.
- Convenciones y costumbres sociales el modo como se establece la diferenciación social, discriminación, bases sociales del autorrespeto.
- Distribución de los bienes al interior de la familia. (Groppa, 2004, pág. 5)

Desde estos dos autores que explican el Desarrollo Humano se puede evidenciar que el individuo está inevitablemente sujeto a necesidades y satisfactores para garantizar su bienestar, estas teorías dentro de las necesidades que establece se encuentran presentes dimensiones de la calidad de vida que están ligadas al tema que se analizará dentro de la investigación.

2.1.3 Interaccionismo simbólico

El Interaccionismo Simbólico establece que la vida social está cargada de símbolos, que son los que otorgan los significados a cada uno de los procesos que se desarrollan dentro de la sociedad, las personas otorgan sus propios significados a cada uno de los hechos por los que pasan y eso constituye su realidad, pero a su vez las construcciones colectivas contribuyen a fortalecer esas concepciones; entre estos procesos generadores de los símbolos se encuentra el lenguaje, los actos y los objetos.

George Mead quién forma parte de los autores pioneros de esta teoría, señala que la conducta de los individuos puede ser entendida desde el análisis del grupo con el que se relaciona, es decir que su comportamiento va a estar siempre influenciado por la conducta de su grupo social. Este autor a su vez entiende al acto social como “un todo dinámico donde no puede diferenciarse un estímulo-acción y una respuesta-reacción en la conducta de las personas, ya que ninguna parte puede ser entendida por sí, y el todo no puede ser comprendido desde la parte” (Perlo, 2006, pág. 8).

Como otro de los exponentes dentro del Interaccionismo Simbólico se encuentra Herbert Blumer (1968) quien establece tres premisas que permiten comprender el enfoque que desarrolla la presente teoría sobre los significados presentes dentro de la sociedad, así señala:

- Los humanos actúan respecto de las cosas sobre la base de las significaciones que estas cosas tienen para ellos, o lo que es lo mismo, la gente actúa sobre la base del significado que atribuye a los objetos y situaciones que le rodean.
- La significación de estas cosas deriva, o surge, de la interacción social que un individuo tiene con los demás actores.
- Estas significaciones se utilizan como un proceso de interpretación efectuado por la persona en su relación con las cosas que encuentra, y se modifican a través de dicho proceso. (Rizo, 2011, pág. 5)

Una vez conocidas las concepciones fundamentales de esta teoría, se puede determinar que existe una relación con el tema a investigar, debido a que lo que se busca es rescatar las percepciones que tienen las personas con discapacidad y sus familias del nivel de calidad de vida que han podido alcanzar y la significación que otorgan a esta etapa de inclusión laboral.

2.2 Referente Conceptual

El tema de las personas con discapacidad y su calidad de vida encierra varios conceptos que necesitan ser explicados para poder comprender de manera integrada el objetivo de la investigación y las variables a analizar, es por esto que a continuación se desarrollará la conceptualización de estos términos.

2.2.1 Discapacidad

Las personas con discapacidad constituyen la población con la que se trabajará dentro de esta investigación, es por esto que se considera necesario hacer una

conceptualización de lo que se entiende por discapacidad, es así que según el artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidad se establece:

Se consideran como persona con discapacidad “toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

2.2.2 Calidad de vida

La calidad de vida es un conjunto de elementos subjetivos y objetivos a la cual se da paso a partir de la satisfacción de las necesidades, para que permitan llegar a los ideales requeridos para el desarrollo de la persona. Celia y Tulsy (1990) definen a la calidad de vida como “la apreciación que el paciente hace de su vida y la satisfacción con su nivel actual de funcionamiento comparado con el que percibe como posible o ideal” (Ardila, Calidad de vida: una definición integradora, 2003, pág. 163).

El término de calidad de vida es una variable importante que debe ser analizada, debido a que refleja la satisfacción de las necesidades que tienen los individuos para garantizar por lo menos su sobrevivencia, y dentro del tema de investigación es la variable independiente sobre la que se comprobará si el acceso laboral ha causado una incidencia positiva o negativa.

2.2.3 Acceso laboral

El acceso a un empleo estable dentro de una organización es un reto que se plantean las personas como parte de satisfacción de sus necesidades de autorrealización y crecimiento personal, pero este acceso tiene limitaciones de acuerdo a las capacidades que ha desarrollado cada individuo. En el ámbito de la discapacidad, la OIT (2008) considera que el acceso a un empleo es de suma importancia para el desarrollo económico y social de este grupo vulnerable. Este empleo brinda a las personas oportunidades para su desarrollo, tales como:

Acceso a un trabajo productivo, adecuadamente remunerado con la seguridad correspondiente, la protección social a la familia, las condiciones para el desarrollo personal, la libertad de expresión, la organización y participación en las decisiones en el marco del trabajo y plantea la igualdad de oportunidades, en particular a hombres y mujeres. (Ministerio de Educación del Perú; Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España, 2008, pág. 41)

El acceso laboral es un medio que permite la dignificación de las personas, ya que posibilita que éstas emprendan actividades que los hagan sentir parte activa de la sociedad en la que se desenvuelven, pero a su vez este empleo debe garantizar la protección del individuo evitando la discriminación y degradación de la persona.

2.2.4 Inclusión social

Se reconoce como la inclusión social al proceso en el que las personas son insertadas en espacios en los que antes no ejercían su derecho a la participación y desde este término se garantiza el cumplimiento de derechos que habían sido vulnerados por procesos exclusivos.

El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de Perú (2012) define a la inclusión social como “situación en la que todas las personas puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que se encuentran en su medio” (pág. 11).

Este término se relaciona con el tema de la investigación debido a que lo que se está analizando es el proceso de inclusión de la persona con discapacidad dentro del ámbito laboral, donde se está posicionando sus derechos mediante el derecho a un empleo estable y digno.

2.3 Referente Normativo

El tema del acceso laboral de las personas con discapacidad tiene un sustento normativo, pues esto permitió que las organizaciones comiencen a incluir en sus nóminas de empleados/as a personas con algún tipo de discapacidad; es por eso que a continuación se hará referencia a los distintos cuerpos legales que garantizan el cumplimiento de los derechos de este grupo de atención prioritaria.

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador

Este cuerpo legal que es el de mayor rango de importancia dentro del territorio ecuatoriano consta de varios artículos que amparan a las personas con discapacidad. A continuación se detallarán los artículos.

El Art. 11 destaca la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas sin ningún tipo de exclusión ni distinción por sus características individuales, además de señalar que las autoridades competentes serán las encargadas de garantizar este cumplimiento (Constitución de la República del Ecuador , 2008).

Dentro de la Constitución otro de los artículos que responde al tema de la investigación, es el Art. 47 que indica “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social” (Constitución de la República del Ecuador , 2008).

En este artículo se puede encontrar que el numeral 5 se establece como uno de los derechos de las personas con discapacidad el poder acceder a un trabajo que contribuya al desarrollo de sus capacidades y que se dé en igualdad de condiciones (Constitución de la República del Ecuador , 2008).

El Art. 48 señala que el Estado será responsable de la realización de planes y programas de carácter público y privado que fomenten la participación de las personas

con discapacidad. En este caso este artículo se ha considerado dentro del tema porque se habla de una participación económica que está relacionado al inicio de una actividad laboral que es el punto central de la investigación (Constitución de la República del Ecuador , 2008).

Uno de los artículos que está directamente relacionado con el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad en torno al acceso laboral es el artículo 330, que señala:

Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. (Constitución de la República del Ecuador , 2008)

Se ha considerado a este artículo dentro del referente normativo debido a que garantiza el acceso laboral de las personas con discapacidad, pero haciendo énfasis en que este no debe ser desvalorado, si no por el contrario debe estar de acorde a sus capacidades, teniendo una remuneración de acuerdo al mercado laboral y brindando seguridad y facilidades para el cumplimiento de sus actividades. El cumplimiento de todas estas condiciones permitirá que se pueda lograr la dignificación y mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

2.3.2 Código de Trabajo

El Código de Trabajo es uno de los cuerpos legales que también contribuye y respalda la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es así que la reforma realizada el 30 de enero del año 2006 según Registro Oficial N° 198 fue el punto de partida para que se haga efectiva la inserción laboral de las personas con discapacidad, pues este Registro en su numeral 33 señala que el empleador público o privado que cuente con un mínimo de veinticinco trabajadores estará obligado a contratar por lo menos a una persona con discapacidad, el porcentaje de contratación deberá ir aumentando cada

año hasta llegar al 4% que será el porcentaje que se aplicarán en los siguientes años (Código de Trabajo , 2006).

De la misma manera en otra de las reformas realizadas, en su artículo 346 que fue publicado en el Registro Oficial 223 se menciona que el Estado será el responsable de garantizar la inclusión de las personas con discapacidad sea en el sector público o privado en las diferentes modalidades de trabajo como son empleo ordinario, protegido o autoempleo (Código de Trabajo , 2014).

Este artículo responde al tema de investigación ya que respalda la inclusión de las personas con discapacidad con el fin de garantizar su estabilidad y que esto tenga como resultado el mejoramiento de la calidad de vida de la persona y su desarrollo personal.

2.3.3 Ley Orgánica de Discapacidades

La Ley Orgánica de Discapacidades ampara a todas las personas con discapacidad y garantiza el ejercicio y cumplimiento de los derechos de esta población con el fin de eliminar toda forma de discriminación y promover la participación de la sociedad para lograr su inclusión plena y efectiva. A continuación se señalarán los artículos que tiene relación con el acceso laboral.

El artículo 45 sobre el derecho al trabajo señala que toda persona con discapacidad tiene derecho a acceder a un puesto de trabajo en el que no sea discriminado durante su proceso de inclusión y en el que cuente con una remuneración que vaya de acuerdo a sus funciones y todo esto se desarrolle en condiciones de igualdad al resto del personal (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Uno de los artículos más importantes con lo que respecta al tema de la inclusión laboral es el artículo 47 que es el que señala el porcentaje de trabajadores con discapacidad que deben ser incorporados a las instituciones públicas y privadas, es así que se indica que “La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de

veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012); las labores a las que sean incorporados deberán estar de acorde y responder a las condiciones y conocimientos individuales que garanticen el trato igualitario y la seguridad integral de la persona.

Además menciona que en caso de que la empresa brinde servicios adicionales a sus empleados/as con discapacidad como es el transporte estos deberán tener y brindar las facilidades para que puedan hacer uso de los mismos, es decir, deberán tener el acceso adecuado y comodidades para su transportación.

Como otra de las formas de inclusión laboral de las personas con discapacidad se encuentran los trabajadores/as sustitutos/as que según el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades estos serían “Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012), estas personas podrán también ser parte del porcentaje de inclusión establecido.

El artículo 50 que establece los mecanismos de selección de empleo menciona que “Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Este artículo tiene gran relevancia entre todos los artículos que respaldan a las personas con discapacidad con relación al acceso laboral, debido a que regula el proceso inicial para la inclusión, es decir la selección, mirando siempre hacia la equidad y el respeto a sus condiciones individuales.

Las personas con discapacidad a través de esta ley contarán con oportunidades que le permitan ejercer sus derechos, es así que en el artículo 50 se establece que contarán con una estabilidad laboral, caso contrario deberán ser indemnizados con “un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Todos los artículos de la Ley Orgánica de Discapacidades a los que se hace referencia en este trabajo han sido considerados debido a su relevancia y relación con el tema de investigación, además encierran los factores principales que han permitido dar paso a la inclusión de las personas con discapacidad y que actualmente puedan ejercer sus derechos.

2.3.4 Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades

El Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades es el conjunto de directrices o reglas que se han establecido para la ejecución de esta ley; en el referente normativo del presente trabajo se hará referencia a los artículos de este reglamento que responden a aquellos mencionados en la ley por la que se rige.

En el artículo 8 que trata sobre la inclusión laboral y como medio para garantizar el cumplimiento de la misma, se señala que la autoridad encargada será responsable de controlar que en el sector público y privado se esté cumpliendo con el porcentaje de inclusión establecido para las personas con discapacidad, además en caso de que ésta no sea cumplida será responsable de determinar y ejecutar sus sanciones (Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades, 2014).

Como se mencionó anteriormente dentro de los servicios que brinda el empleador a sus trabajadores/as para hacer efectiva la inclusión laboral se encuentra su movilización por medio del transporte proporcionado por la empresa, según el artículo 9 de este reglamento señala que en caso de que el transporte asignado no cumpla con los requisitos para brindar servicio a personas con discapacidad, éste tiene que compensar

con dinero al/la trabajador/a por este beneficio de acuerdo a lo que establezca la autoridad (Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades, 2014).

Este reglamento se ha considerado dentro del referente normativo de este trabajo ya que por medio de sus artículos contribuye a la ejecución de la Ley Orgánica de Discapacidades que es uno de los cuerpos legales que garantiza el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo el derecho al trabajo.

2.3.5 Acuerdo 41 Ministerio de Relaciones Laborales

El Acuerdo 41 es uno de los cuerpos legales que también hace referencia a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en su artículo 2 se menciona que fue creado para “normar el procedimiento para el registro como trabajadores (as) sustitutos (as) de personas adultas con discapacidad severa y/o niñas y adolescentes con discapacidad” (Acuerdo 41 Ministerio de Relaciones Laborales, 2013), este registro debe estar ejecutado bajo lo que se establece en la Constitución y en la Ley Orgánica de Discapacidades.

En el artículo 3 de este Acuerdo al igual que en la Ley Orgánica de Discapacidades se menciona a quienes se considera como trabajadores/as sustitutos/as para formar parte del porcentaje de inclusión laboral.

A nivel nacional son varios los cuerpos legales que proponen normas, estrategias, políticas para poder dar paso a la inclusión laboral total y definitiva de las personas con discapacidad sea en una institución pública o privada. Dentro de este trabajo se ha hecho una breve referencia a todos estos artículos que responden al tema de investigación, pero es necesario también hacer un reconocimiento a las normativas a nivel internacional que contribuyen al cumplimiento de este derecho; es por esto que a continuación se mencionaran varias de ellas.

2.3.6 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad

Esta Convención presenta aspectos generales sobre la discapacidad, no tiene un artículo relacionado al acceso laboral de estas personas, pero en su artículo 1 presenta el significado de la palabra discapacidad y lo define como “deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social” (Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, 2008).

Además en su artículo 2 menciona que lo que busca es prevenir y eliminar toda forma de discriminación y generar su inclusión dentro de la sociedad, aunque no se expresa dentro de esta Convención aspectos relacionados a la integración laboral de estas personas, se puede decir que está de manera implícita, ya que busca la inserción en la sociedad, y esta inserción puede ser a través del mercado laboral que es el tema de la investigación.

2.3.7 Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad

Esta Convención busca que los derechos de las personas con discapacidad sean protegidos y cumplidos bajo parámetros que aseguren su calidad de vida cuenta con un artículo que se enfoca en el trabajo y empleo para garantizar la inclusión de esta población en puestos de trabajo que aseguren su estabilidad.

Es así que en el artículo 27 de esta convención se establece que los Estados que formen parte serán los responsables de la inclusión laboral en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad mediante medidas pertinentes que respondan al contexto en el que se desarrolle. Entre las medidas que se plantea frente a este tema se encuentran; la prohibición de la discriminación a personas con discapacidad a través de los procesos de inclusión laboral, la protección de sus derechos en igualdad de

condiciones incluyendo la remuneración recibida por su trabajo y su participación sindical y la elaboración de ajustes en las instalaciones del lugar de trabajo (Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006).

Una de las medidas dentro de este artículo que sería importante destacar, ya que responde directamente al contexto en el que se enmarca la investigación es el literal H que plantea “Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas” (Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006).

Este literal es relevante debido a que busca que las empresas privadas empleen medidas para incluir a las personas con discapacidad, y responde al proceso de investigación que se está desarrollando porque lo que se va a analizar es el acceso de estas personas en una de las empresas privadas de la ciudad de Guayaquil y su incidencia en la calidad de vida.

2.3.8 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas

Este Convenio fue adoptado por la Conferencia General de la Organización en 1983, pero a pesar del tiempo que ha transcurrido aún sigue vigente, en el se encuentran varios artículos que buscan la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Entre los artículos que plantea se encuentra el artículo 7 que menciona:

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo. (Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 1983)

Este artículo responde al tema a trabajar dentro de esta investigación ya que como todos los cuerpos legales a los que se ha hecho referencia busca que las personas con

discapacidad o inválidas, como aquí se los menciona, puedan acceder a un empleo que les permita desarrollarse y progresar desde las diferentes aristas.

2.4 Referente Estratégico

2.4.1 Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017

El Plan Nacional del Buen Vivir es la guía del actual del Gobierno donde se plantean los objetivos y las metas hacia las cuales se desea conducir a la población ecuatoriana, para vivir bajo los parámetros de la igualdad, equidad, solidaridad y armonía con la naturaleza.

Este Plan está compuesto por 12 objetivos, cada uno de ellos encierra una de las metas que se desea alcanzar dentro del país, de los objetivos planteados se ha considerado a 2 de ellos como referentes dentro de este tema. A continuación se realiza el análisis de los mismos.

El Objetivo 2 es uno de los tiene relación con el tema de la inclusión laboral, ya que busca auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad; pero específicamente se encuentra centrado en el lineamiento 2.1 que señala “Generar condiciones y capacidades para la inclusión económica, la promoción social y la erradicación progresiva de la pobreza” (Plan Nacional para el Buen Vivir , 2013-2017).

La relación que existe entre este lineamiento y el tema de esta investigación es que se busca la inclusión económica, y el trabajo es una de las formas de producción y crecimiento de la economía mediante la cual se puede contribuir a la erradicación de la pobreza y a eliminar las brechas existentes, dando como resultado el goce de los derechos y el mejoramiento de la calidad de vida. Adicional el desarrollo del tema ligado al presente objetivo podrá generar insumos para conocer si es que el país está caminando hacia la erradicación de la pobreza.

Además dentro de este Plan se encuentra el Objetivo 9 que está dirigido directamente a garantizar el trabajo digno en todas sus formas y en su lineamiento 9.1 hace mención a impulsar las actividades económicas que permitan la inclusión de los grupos vulnerables en el cuál se encuentran las personas con discapacidad para garantizar el acceso a un trabajo digno (Plan Nacional para el Buen Vivir , 2013-2017).

2.4.2 Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017

La Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades es un instrumento técnico que permitirá orientar la gestión de las instituciones para el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo). Esta Agenda tiene 12 ejes que van de la mano con el Plan Nacional para el Buen Vivir.

Con relación al acceso laboral de las personas con discapacidad se encuentra el eje 6 que busca “salvaguardar y promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin discriminación, en igualdad de derechos laborales y considerando las condiciones específicas de la persona con discapacidad” (Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades , 2013-2017).

Este eje está compuesto por varios lineamientos que responden al objetivo del mismo, entre ellos está el abrir paso a la inclusión laboral de las personas con discapacidad que tiene niveles bajos de educación, mejorar sus ingresos económicos según las funciones que realice dentro del trabajo y garantizar que el ejercicio de estas actividades se realicen mediante la equidad de oportunidades (Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades , 2013-2017).

Esta Agenda ha sido considerada dentro del referente estratégico debido a que menciona factores como el incremento de empleo y mejoramiento de los ingresos y esto se encuentra ligado a la calidad de vida que será una de las variables a desarrollar dentro de esta investigación.

Capítulo III

Metodología de la investigación

3.1 Enfoque metodológico

La investigación que se llevó a cabo tuvo un enfoque metodológico de tipo mixto, es decir, se utilizó tanto el enfoque cuantitativo como el enfoque cualitativo para estructurar las variables que direccionan la investigación. Para autores como Hernández Sampieri y Mendoza (2008) este enfoque representa:

Un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2010, pág. 546)

El enfoque mixto según Hernández (2004) va más allá de la recolección de datos de diferentes modos sobre el mismo fenómeno o problema, pues nos indica que desde el planteamiento del problema se unen la lógica inductiva y deductiva, lo cual va de lo particular a lo general o de lo general a lo particular (pág. 755).

Este enfoque fue utilizado en la investigación porque en la calidad de vida surgen dimensiones que se deben analizar desde ambos enfoques, desde el enfoque cualitativo se pudo ir rescatando y analizando las diferentes percepciones de los/as empleados, sus familias y la institución sobre la incidencia que ha tenido la inserción laboral de la persona con discapacidad, y de esa manera conocer los cambios que se han producido en su calidad de vida. Mientras que desde el enfoque cuantitativo se podrá identificar mediante cifras las características actuales de la calidad de vida de la población a estudiar en esta investigación.

3.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación que se utilizó en este estudio fue el nivel descriptivo ya que es aquel que va a permitir mediante la indagación de datos mostrar las diferentes características y rasgos importantes de la calidad de vida de los/as empleados con discapacidad a partir de su ingreso a laborar en una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil. Hernández Sampieri y otros autores (2010) señalan como el objetivo de los estudios descriptivos lo siguiente:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (pág. 80)

Utilizar el nivel descriptivo en la investigación que se realizó permitió y contribuyó a poder conocer las percepciones de la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida de los/as empleados de una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil y sus familias, y a su vez descifrar cada una de las características de la calidad de vida que forman parte de los objetivos de la presente investigación.

El nivel descriptivo dio un énfasis con mayor claridad y menos complejo para poder conocer la problemática del grupo social en la investigación, y así lograr enfatizar en los factores de la inclusión laboral que influyeron en la calidad de vida de la población en estudio.

3.3 Método de investigación

El método de investigación planteado para abordar el tema de las percepciones de la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida de los/as empleados/as de una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil y sus familias es el fenomenológico, este método busca darle una explicación a las experiencias tal y como la viven de manera particular cada persona, se podrá entender la forma que tienen las personas de ver y construir su realidad.

La fenomenología es el estudio de las ciencias, se cuestiona por la verdadera naturaleza de los fenómenos. Es la descripción de los significados vividos, existenciales. Procura explicar los significados en los que estamos inmersos en nuestra vida cotidiana, en esencia la fenomenología es la exploración del significado del ser humano. (Fuentes, y otros, 2010, pág. 3)

El utilizar el método fenomenológico para llevar a cabo esta investigación permitió que se puedan rescatar y comprender las percepciones que tienen cada uno/a de los/as empleados sobre su calidad de vida y la de su familia a partir de su inclusión laboral, siendo estas percepciones situadas desde sus propias concepciones de lo que significa el bienestar, el trabajo y su propia calidad de vida; esto hará que se pueda entender desde sus construcciones mentales las oportunidades u obstáculos a las que han tenido que enfrentarse desde su inclusión dentro de la empresa.

3.4 Universo, muestra y muestreo

3.4.1 Universo/Población

El universo o población que se utilizó en la investigación para realizar la recolección de la información fue conformado por los/as empleados con discapacidad que laboran en una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil y sus familias.

El universo de la investigación estuvo conformado por 41 empleados/as, entre los que se encuentran 15 mujeres y 26 hombres, éstos/as se encuentran distribuidos/as en su mayoría en las áreas de empaque y ensamble de productos de acuerdo a cada una de las plantas de producción.

Entre este grupo de empleados/as se pueden situar características como que su rango etario oscila entre 24 a 64 años. Además, también se puede señalar que solo 3 personas del total de la población han culminado sus estudios secundarios y tan solo 2 han estudiado los primeros años de una carrera universitaria. En la tabla #1 que se

encuentra a continuación se podrá observar con mayor detalle características de la población en mención.

Según tabla #1 (ver anexo #13 pág. 143) se puede observar que del total de los/as empleados/as con discapacidad que laboran en la empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil, 29 personas tiene discapacidad auditiva, 6 personas discapacidad física, 2 tienen discapacidad intelectual, 1 persona posee discapacidad de lenguaje y 3 personas tiene discapacidad visual.

Es importante resaltar el número de empleados/as con discapacidad que forman parte de la investigación se reduce a una muestra de solo 28 empleados/as, porque en la investigación solo se quiere conocer la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida de los/as empleados que ingresaron desde el periodo 2009-2016, la empresa empleó a 13 personas con discapacidad en años anteriores.

Según datos proporcionados por el empleador, de los 13 empleados/as contratados/as antes del período señalado; 2 adquirieron la discapacidad física dentro de la empresa, 1 empleado/a tiene una enfermedad degenerativa que provocó una discapacidad y las otras 10 personas fueron contratadas en el año 2008, a pesar de que la ley que obliga a las empresas públicas y privadas a contratar a personas con discapacidad fue publicada en el año 2006.

3.4.2 Muestra

La muestra que se utilizó en esta investigación estuvo conformada por 28 empleados/as de un total de 41 empleados/as con discapacidad con los que cuenta una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil. El criterio que se utilizó para establecer la muestra fue el año de ingreso a laborar a la empresa, es decir dentro de la muestra estuvieron las personas que ingresaron a laborar desde el año 2009 al año 2016.

Dentro de la investigación se estableció este período porque a partir de este año se puso en marcha la disposición que todas las empresas debían obligatoriamente contratar a un 4% de personas con discapacidad según el total de trabajadores/as. Se

consideró que es un criterio que iba a aportar al análisis de la investigación ya que fue el período en el que se impulsó la inclusión laboral de las personas con discapacidad y se dio paso a un proceso de eliminación de estereotipos y prejuicios que conceptualizaban a la persona con discapacidad como una objeto o carga, que provocaba la invisibilización y discriminación de este grupo.

Según el análisis para determinar la muestra se pudo observar que la mayoría de la población con discapacidad con la que se cuenta actualmente en la empresa ingresó a laborar a partir del año 2009. En la tabla #2 donde se puede evidenciar que en el año 2009 ingresaron a laborar 8 personas con discapacidad, en el año 2010 se incluyeron a 9 personas con discapacidad, en el año 2011 también fueron 9 personas, en el año 2012 solo fueron 2 personas las que ingresaron, mientras que en los años 2013, 2014, 2015 y 2016 no se ha dado el ingreso de ningún/a empleado/a con discapacidad, esto sumo un total de 28 personas con discapacidad que han ingresado a la empresa durante este período.

Tabla #2

Personal con discapacidad según año de ingreso a la empresa	
Periodo 2009-2016	
Año de ingreso	Total empleados/as
2009	8
2010	9
2011	9
2012	2
2013	0
2014	0
2015	0
2016	0
Total de empleados/as	28

Elaborado por: Miryan Loza

Fuente: Base de datos empresa de plásticos, 2016

Fecha de elaboración: 31/07/2016

Como se menciona anteriormente en el año 2016 no se ha incorporado a nuevo personal con discapacidad, debido a que actualmente la empresa cumple con el 4% de contratación de personas con discapacidad según como lo indica la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), además los/as empleados/as que se encuentran actualmente laborando no expresan su deseo de separarse de la empresa por la estabilidad y protección laboral brindada.

Entre este grupo de empleados/as se cuenta con 15 mujeres y 13 hombres, se pueden evidenciar que sus edades están entre los 24 y 56 años. Según el tipo de discapacidad, 2 personas tienen discapacidad visual, 1 personas tienen discapacidad intelectual, 3 presentan discapacidad física y 22 personas tienen discapacidad auditiva. Si se hace referencia al estado civil de los/as empleados/as que conformaron la muestra de la investigación, se puede determinar según la información proporcionada que 20 personas son solteros/as, 1 persona se registra como viudo/a, 4 personas están casados/as y 3 personas conviven en unión libre.

Es importante también dar a conocer los tipos de trabajos que realizan los/as empleados/as, destacando que dentro de la muestra existe diversidad con respecto al trabajo que realizan y el área que se ubican, es así que según la tabla #3 estos/as empleados/as desarrollan funciones en cuatro áreas: empaque, costura, ensamble y radicación ojos.

Tabla #3

Tipos de trabajo que desarrolla personal con discapacidad	
Área de trabajo	Funciones
Empaque	Enfundar los zapatos y zapatillas, colocar códigos y tallas, colocar plantillas
Costura	Coser capelladas de los diferentes modelos de zapatos y tiras de zapatillas

Ensamble	Armar los diferentes modelos de muñecos, colocando la cabeza, las piernas, los brazos y su respectiva vestimenta
	Enfundar pelotas, baldes de arena, muñecos pequeños y otros artículos
	Armar las zapatillas, se coloca goma en las suelas, se ponen las tiras y se unen las suelas
Radicación ojos	Colocar los ojos en la cabeza de los muñecos

Elaborado por: Miryan Loza

Fuente: Base de datos empresa de plásticos, 2016

Fecha de elaboración: 06/09/2016

Los criterios muestrales con los que debieron contar las personas dentro de la investigación fueron:

- Personas registradas como empleados/as de la empresa de plásticos.
- Haber ingresado a la empresa durante el periodo 2009-2016.
- Sus edades deben estar comprendidas entre los 18 y 64 años de edad.
- Deben de estar dispuestos a la participación.
- La muestra debe representar diversidad étnica, etárea y de género.

Es importante mencionar que la muestra establecida para esta investigación ha sido elegida utilizando estos criterios muestrales, es decir, cada una de las personas que han participado en las técnicas de recolección de datos presenta las características anteriormente mencionadas.

3.4.3 Muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó en la investigación fue el “No probabilístico” que es aquel que elige a su muestra de acuerdo a las características de la investigación que se desea realizar o la conveniencia del investigador. La selección del tipo de muestreo

está ligado a los objetivos que se pretenden alcanzar y lo que se desea aportar al conocimiento científico, en este caso se ha elegido la muestra en base al período de ingreso del/a trabajador/a a la empresa. Cada una de las formas de muestreo tiene su procedimiento, es así que el autor Hernández Sampieri (2010) en uno de sus textos señala:

Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en formas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2010, pág. 176)

En las investigaciones es necesario definir una muestra cuando se trata de una población grande, debido a que esto permitirá incluir a cada uno de los individuos en los que se desea analizar la problemática, una población muy grande en estudio puede estar propensa a descuidar la información que proporcionen ciertos individuos. La mayoría de los investigadores prefieren utilizar el muestreo no probabilístico debido a que permite que la recolección de la información sea más ágil, fácil y barata, adicionando que los individuos tendrían la disponibilidad para poder acceder a la información que se necesita.

El procedimiento para seleccionar la muestra de la investigación mediante el muestreo no probabilístico, se dio utilizando la base de datos de los/as empleados/as con la que cuenta la empresa de plásticos, esta base de datos contiene información general de todos/as los/as empleados de la empresa según la última actualización realizada en enero del año 2016. Utilizando la función filtro según el criterio de fecha de empleo, se seleccionó a los/as empleados/as con discapacidad que habían ingresado durante los años 2009-2016.

Se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico en esta investigación ya que ayudó a facilitar la obtención de los datos para identificar las características de la calidad de vida del/a empleado/a y su familia, debido a la accesibilidad con el grupo en estudio y la apertura para proporcionar la información solicitada.

3.5 Formas de recolección de la información

La recolección de la información para esta investigación se realizó a partir de varias técnicas de investigación que permitieron obtener datos relevantes que responden a las preguntas de investigación y por lo tanto también a los objetivos planteados. Las técnicas utilizadas responden a los dos enfoques que rigen la investigación; desde el enfoque cuantitativo se trabajó con la encuesta y desde el enfoque cualitativo se utilizó la entrevista a profundidad y el grupo focal.

Estas técnicas y sus respectivos instrumentos fueron realizados en base a las variables e indicadores desarrollados en las matrices de operacionalización de variables (ver anexos #1, 2 y 3 págs. 94, 99 y 103), entre las variables que se utilizaron están tipo de discapacidad, percepción de bienestar de calidad de vida, bienestar material, bienestar físico, bienestar emocional, desarrollo personal, inclusión social, derechos, interacción familiar, apoyo familiar, empleo, barreras de inclusión.

3.5.1 Encuesta

La encuesta es uno de los instrumentos más utilizados para la recolección de datos cuantitativos, está compuesta por un grupo de preguntas elaboradas en torno a las variables establecidas en la investigación. Este instrumento debe estar redactado de una manera clara que permita la comprensión de quien proporciona la información, no debe tener términos confusos.

En esta investigación se utilizó una encuesta dirigida a los familiares de los/as empleados/as con discapacidad, el instrumento fue estructurado en base a las categorías de discapacidad y calidad de vida establecidas en la matriz de operacionalización de variables, estas variables responden a los objetivos de la investigación. Lo que se quiso lograr con esta encuesta es caracterizar la calidad de vida de los/as empleados/as y sus familias desde un enfoque cuantitativo, es decir, los aspectos objetivos que constituyen la calidad de vida como son los ingresos económicos, características de la vivienda, el papel de la familia, entre otros.

La aplicación de la encuesta se llevó a cabo en el domicilio del/a empleado/a con discapacidad, y fue contestada por una de las personas que convive con el/la. La encuesta estuvo dirigida a todos/as quienes conformaron la muestra, sin embargo se pudo aplicar el instrumento a 22 personas, debido a que hubieron dificultades al momento de la recolección de la información, así tenemos como ejemplo que dos de los/as empleados/as con discapacidad no tienen un lugar fijo para vivir, otros dos viven con su conyugue quien también presenta problemas de audición, y eso interfirió en el intercambio de datos a través de las entrevistas y dos de los/as empleados/as viven solos/as en la ciudad de Guayaquil.

3.5.2 Entrevista a profundidad

Las guías de entrevistas son instrumentos cualitativos en las que se intercambia información entre una persona y otra, se establece como una reunión en las que participan e interaccionan todos los involucrados en base a las preguntas generadoras establecidas por el/la entrevistador/a. “En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a una tema” (Janesick, 1998) citado por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 418).

La entrevista puede ser estructurada, semi-estructurada o no estructurada, es decir que se realiza una serie de preguntas que deben ser respondidas según su intención y se da paso a un diálogo entre el entrevistador y entrevistado de manera natural. Sin embargo la mayoría de las veces suelen ser de manera mixta, es decir que el entrevistado responde a ciertas preguntas predeterminadas pero a su vez son realizadas preguntas abiertas, sin un orden establecido.

En la presente investigación se realizó 3 guías de preguntas (ver anexos #4, 7, 8 págs. 105, 114 y 116) que estuvieron dirigidas a los/as empleados con discapacidad, sus familias y la empresa. Estos instrumentos tenían como objetivo poder recoger la percepción de cada uno/ a de los/as involucrados/as sobre la calidad de vida, el acceso laboral y el proceso de inclusión de la persona con discapacidad.

Para realizar la entrevista a los/as empleados/as se utilizó una guía de preguntas elaboradas según las variables de discapacidad y calidad de vida, lo que se buscó indagar fue el sentir de los/as empleados/as frente a los cambios en su vida y la de su familia a partir de la inclusión laboral, así como también la satisfacción que tiene sobre su vida actual y sobre todo lo que han logrado, entre otras categorías que constituyen los aspectos subjetivos para medir la calidad de vida.

La entrevista dirigida a los/as empleados/as se ejecutó en 3 sesiones por cada persona, se realizó con 3 empleados/as con discapacidad de la empresa de plásticos, se seleccionó a estas personas debido a que la recolección de la información era más fácil y rápida, ya que la discapacidad no impidió el intercambio de información con el/la entrevistador/a, y así se pudo dar la conversación de manera fluida, proporcionando los datos para responder a los objetivos de la investigación.

Con lo que respecta a la aplicación de la guía de entrevista dirigida a los familiares de los/as empleados con discapacidad es necesario señalar que fue hecha en domicilio y se realizó a 22 familias, las mismas a las que se les aplicó la encuesta. Este instrumento estuvo elaborado según las variables de discapacidad, calidad de vida familiar y acceso laboral y se desarrolló en 1 sesión por familia.

Como parte importante en esta investigación se elaboró también un instrumento para ser aplicado a la empresa según la variable de acceso laboral, para poder rescatar las percepciones que tiene sobre los/as empleados con discapacidad y de cómo ha sido el proceso de inclusión dentro de la empresa de este grupo humano. La entrevista fue aplicada a 2 empleados/as del Departamento de Gestión Humana, quienes fueron los/as representantes de la empresa para proporcionar información frente a este tema.

3.5.3 Grupo focal

El grupo focal o grupos de enfoque, son utilizados para procesos de recolección de información en la investigación cualitativa, estos se pueden acoplar a cualquier área de la ciencia y su tema de discusión varía según el tema y objetivos de la investigación. Según Hernández Sampieri (2010) los grupos de enfoque se definen como:

Una especie de entrevistas grupales, las cuales consisten en reuniones de grupos pequeños o medianos (tres a 10 personas), en las cuales los participantes conversan en torno a uno o varios temas en un ambiente relajado e informal, bajo la conducción de un especialista en dinámicas grupales. (pág. 425)

Lo que se pretende con esta técnica es plantear un tema que permita observar la interacción del grupo de personas en estudio, y como cada uno/a de los/as participantes contribuye para enriquecer un tema que les compete a todos/as y que forma parte de su realidad. “Algo muy importante es que en esta técnica de recolección de datos, la unidad de análisis es el grupo (lo que expresa y construye) y tiene su origen en las dinámicas grupales” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 426).

Los grupos focales llevados a cabo en la investigación estuvieron basados en la variable de acceso laboral, ya que su objetivo es poder conocer como han vivido los/as empleados/as con discapacidad su proceso de inserción dentro de la empresa y qué cambios se han dado a partir de este cambio.

Esta técnica se desarrolló en 3 sesiones, estuvo dirigida a los/as 28 empleados/as con discapacidad, de las cuales participaron 23 personas; para poder realizar los grupos focales e incluir a todas las personas que conforman la muestra fue necesario contratar a un/a profesional que explique mediante lenguaje de señas las ideas y respuestas surgidas dentro del desarrollo de la técnica, esto generó una participación activa de los/as empleados/as con discapacidad para conocer su percepción, satisfacción y expectativas frente a la inclusión por parte de la empresa.

3.6 Formas de análisis de la información

La información obtenida mediante esta investigación se analizó de acuerdo al enfoque metodológico declarado, es decir desde lo cuantitativo y lo cualitativo; es así, que desde el enfoque cuantitativo fue interpretada o analizada a través de datos estadísticos teniendo como guía principal porcentajes que contribuyeron a plasmar la realidad de esta problemática y así determinar cuál fue la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida de los/as empleados/as. Mientras que desde el enfoque cualitativo, la

información se analizó mediante el método fenomenológico, lo que permitió rescatar el sentir y el significado que le otorgan los/as empleados/as al trabajo como determinante de su bienestar y el de sus familias.

Dentro del análisis de la información se utilizó la técnica de triangulación, la cual consiste en la confrontación entre teorías e información obtenida a través de las técnicas de recolección y mediante el estudio de los sujetos sociales, lo que se busca mediante esta técnica es poder sustentar y explicar de acuerdo a teorías científicas la información que los sujetos involucrados han proporcionado durante este proceso.

Esta técnica abarca tres formas de triangulación que pueden ser utilizadas para el análisis de los datos; una de ellas es la triangulación por medio de técnicas que ayudarán a validar la consistencia de la información, otra forma de triangular es por medio de informantes, esta se basa en preguntas realizadas a diferentes personas inmersas en el tema para comprobar la consistencia de la información y por último la triangulación por medio de teorías que consiste en comparar la teoría con lo empírico y se debe añadir también la reflexión del investigador.

Para esta investigación se ha utilizado la triangulación por medio de teorías, es decir, que se recogieron los datos tanto cuantitativos (encuesta familiar) como cualitativos (entrevista a profundidad y grupo focal) y se analizaron en base a teorías de las ciencias sociales que permitieron dar a conocer las características de la calidad de vida de los/as empleados/as y sus familias, teniendo como base para la validación de la información el conocimiento científico.

3.7 Factores que dificultaron la ejecución de la investigación

Durante el desarrollo de la investigación se presentaron ciertas situaciones que dificultaron por momentos el proceso que se llevaba a cabo. Estas dificultades surgieron al momento de la recolección de la información a través de los grupos focales; una de ellas fue el poder establecer una forma de comunicación con los/as

empleados/as con discapacidad, debido a que en su mayoría presentaban discapacidad auditiva y la comunicación debía ser por medio de lenguaje de señas.

En la aplicación de las entrevistas y encuestas a los familiares se presentaron dificultades para poder encontrar el domicilio de varios empleados/as, ya que toda las viviendas estaban situadas en zonas urbano populares con una gran cantidad de habitantes, algunas de las calles no contaban con nombres de identificación ni números de referencia, además los habitantes de estas zonas desconocían las direcciones que se consultaban para llegar al domicilio de los/as empleados/as.

3.8 Formas de enfrentar estos factores

Estas dificultades fueron enfrentadas para poder lograr la recolección de la información por parte de los/as empleados/as y sus familias; para lograr establecer formas de comunicación se contrató a una profesional en lenguaje de señas, quien estuvo presente en los momentos de desarrollo de las sesiones de los grupos focales y mediante señas transmitió el objetivo del instrumento y las preguntas que los componían para obtener los datos en relación al tema de investigación.

Con lo que respecta a la dificultad encontrada al momento de la búsqueda de las viviendas de los/as empleados/as para aplicar las entrevistas y encuestas, se buscó como solución el acudir con el/la empleado/a a su domicilio, para poder recibir sus referencias y así encontrar la vivienda a la que se deseaba acudir.

3.9 Factores que ayudaron a realizar la investigación

Al realizar la investigación también se contó con factores que contribuyeron a su desarrollo, entre estos se puede resaltar la predisposición de los/as empleados/as y sus familias para proporcionar la información solicitada a través de los diferentes instrumentos de recolección de datos, ellos/as no presentaron ningún tipo de resistencia ante las interrogantes ni retrasaron el curso de la investigación.

Se resalta también el apoyo recibido de la empresa de plásticos mediante el permiso otorgado para trabajar con los/as empleados/as con discapacidad, además de facilitar información de este grupo de personas, que fue utilizada para su caracterización y de esa manera poder contar con un trabajo verídico y confiable. Se contó así mismo con la colaboración de jefes y supervisores que permitieron a los/as empleados/as con discapacidad participar de los procesos de recolección de información como fueron la aplicación de las entrevistas y grupos focales.

Es importante resaltar que entre todos los factores que facilitaron la realización del trabajo, uno de los más significativos, ya que es el objetivo final de este trabajo, fue que la información proporcionada por los/as participantes de la investigación respondía al tema planteado y esto permitió realizar un análisis válido y teóricamente sustentado de la problemática establecida para este trabajo.

Capítulo IV

Resultados de la investigación

El capítulo de resultados de la investigación muestra las respuestas a cada una de las interrogantes planteadas al principio de este trabajo, este capítulo estará estructurado en base a los objetivos; primero se iniciará describiendo como fue el proceso de ingreso a la empresa, segundo se caracterizará a la calidad de vida individual y familiar, tercero se describirán los cambios que se han generado en sus vidas a partir del ingreso a laborar a la empresa y cuarto se señalarán las expectativas que tienen los/as empleados/as sobre el apoyo que esperan recibir por parte de la empresa para su total inclusión.

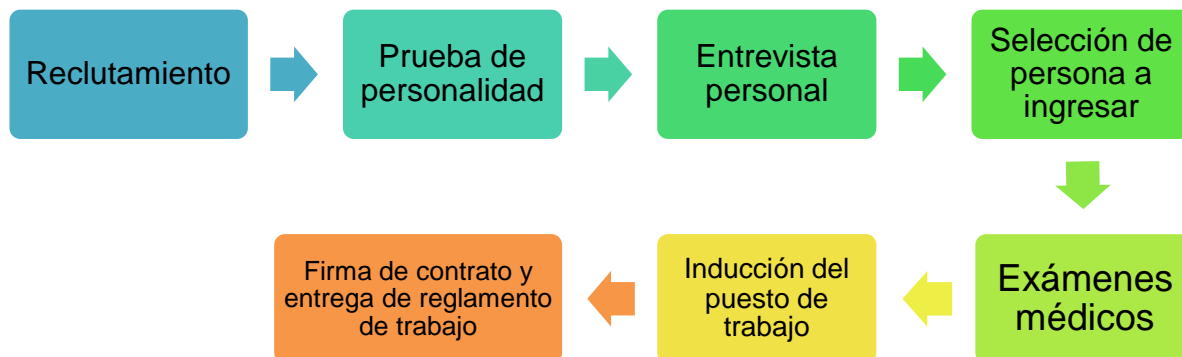
4.1 Proceso de inclusión laboral

A partir de la reforma realizada al Código de Trabajo ecuatoriano en el año 2006 en el que se establece que instituciones públicas y privadas debían incorporar a su nómina de empleados un porcentaje de personas con discapacidad según el total de trabajadores/as, se ha producido en el país un cambio significativo sobre la concepción de la discapacidad, lo que ha dado paso a que muchas personas que tienen algún tipo de discapacidad puedan ser empleadas y de esa manera contribuir al crecimiento del país y de cada una de sus familias.

El emplear a personas con discapacidad implicó tener que iniciar procesos de contratación y de inclusión respondiendo a las necesidades de cada una de los/as “nuevos/as” empleados/as, considerando la equidad de funciones, cargos, horarios y remuneraciones. Para la empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil fue un proceso que inició en el año 2008, pero a partir del año 2009 cuando ya se exigía un 4% de inclusión de personas con discapacidad fue donde se dio el mayor número de contrataciones de estos/as empleados/as.

Gráfico #1

Proceso de selección de empresa de plásticos



Elaborado por: Miryan Loza
Fecha: 09/08/2016
Fuente: Entrevista empresa de plásticos

En el gráfico #1 se puede evidenciar las fases o etapas del proceso de selección del personal, pero para comprender como se dan estas fases en el caso de las personas con discapacidad, a continuación se detalla cómo se desarrollan cada una de ellas.

- 1. Reclutamiento:** Se realiza el contacto con la fundación FUNDESI (Fundación de Desarrollo Social Integral) quienes a través de su servicio de inserción laboral, cuentan con una base de datos de personas con discapacidad en edad y condiciones de poder acceder a un empleo. La persona encargada de la fundación acude a la empresa con varios candidatos, por lo general son personas con discapacidad auditiva.

Una de las personas encargadas de este proceso dentro de la empresa señala “Nosotros trabajamos con una fundación, esta fundación trabaja con personas con discapacidad auditiva y a través de ellos se da la inserción en la empresa” (Empleador2, 2016).

De la misma forma uno/a de los/as empleados/as con respecto al ingreso a la empresa menciona “Yo entré a trabajar aquí por medio de Rosa, mi suegro como

era bien amigo de los señores de aquí, consiguió el número de teléfono de Rosa, la contactó y me hizo entrar a la fundación; le pedimos que por favor me ayude a trabajar y ella me dio la oportunidad aquí” (Empleado2, 2016).

Este proceso de reclutamiento que se realiza en la empresa de plásticos ha permitido poder incluir un gran número de personas con discapacidad; la empresa opta por hacerlo mediante el contacto con esta fundación debido a que esta institución capacita y prepara a las personas con discapacidad para que puedan ser insertados laboralmente.

Esto permite que la empresa realice su inclusión pero que a su vez contrate a personas que puedan desempeñar las funciones asignadas de manera responsable, lo que le asigna a esta empresa características para denominarse como inclusiva, pues así lo señala el Proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva.

Las empresas inclusivas son conscientes de que contratar personal con discapacidad no es una cuestión de “caridad”, sino más bien una oportunidad para conseguir el mejor personal para su organización al estar convencidas de que estas pueden contribuir al desarrollo del país con su fuerza de trabajo y visualizar la inclusión laboral como una práctica regular de contratación que es congruente con su estrategia de negocio socialmente responsable. (Asociación Empresarial para el Desarrollo; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; Organización Internacional del Trabajo, 2015, pág. 5)

2. **Prueba de personalidad:** Se realiza la prueba de grafología a las personas que son candidatas a ocupar el puesto vacante, esta prueba solo aplica en el caso de las personas que sepan leer y escribir.
3. **Entrevista a candidatos:** La persona encargada del proceso de selección realiza una serie de preguntas a los candidatos para conocer información personal y académica. Durante las entrevistas la persona representante de la

fundación es quién mediante la interpretación en lenguaje de señas permite la comunicación entre el/la candidata/a y el/la analista de selección.

- 4. Selección de persona a ingresar:** Este es un proceso interno de la empresa, que se desarrolla mediante una reunión entre el Jefe de Selección y la Analista de Selección, en el cuál se analiza toda la información del/la candidata/a y se selecciona a la persona que ingresará a la nómina de trabajadores/as. La contratación dependerá de la actitud y disposición para trabajar que muestre el/la candidata/a durante la entrevista, es decir, que no muestre resistencia para adaptarse al horario y tipo de trabajo. La decisión de quien será la persona seleccionada recae sobre el Jefe de Selección.

- 5. Exámenes médicos:** El/la candidata/a se realiza exámenes médicos (laboratorio y radiografías) y es evaluado/a por el médico ocupacional de la empresa. Estos exámenes son realizados únicamente porque responden a un requisito protocolario que se debe cumplir, no será un factor que influya en el proceso de selección.

- 6. Inducción del puesto de trabajo:** Mediante la interpretación en lenguaje de señas (en caso de personas con discapacidad auditiva) se dan las indicaciones de cómo desarrollar cada una de las funciones del cargo a ocupar.

- 7. Firma de contrato de trabajo y entrega del reglamento interno de trabajo:** El/la empleado/a firma el contrato de trabajo y se realiza la entrega de la dotación de uniformes, equipos de protección personal, herramientas de trabajo según el puesto a ocupar y el reglamento interno.

Una vez realizada la descripción del proceso de selección de las personas con discapacidad es necesario establecer las diferencias que existen entre éste y el que se realiza para seleccionar a las personas que no poseen discapacidad, por ejemplo en la fase de toma de pruebas a las personas regulares se les realiza la prueba de grafología

y el 16 pf que es un test de personalidad, la entrevista tiene una mayor profundidad y se realiza un enfoque en la experiencia que posee el/la candidato/a, los resultados de los exámenes y chequeo médico en este caso si determinan la permanencia de la persona en el proceso, pues en caso de que se encuentre algún problema de salud la persona es descartada como candidato/a a ocupar el puesto vacante y en el proceso de selección a diferencia de las personas con discapacidad que depende de la actitud y disposición al trabajo, aquí se analizan el resultado de las pruebas, entrevistas y exámenes médicos.

Este proceso de selección busca insertar laboralmente en igualdad de condiciones y brindar las mismas oportunidades a las personas con discapacidad, es así que durante todo el proceso se contrata a un intérprete en lenguaje de señas para facilitar la comunicación entre el/la candidato/a y la empresa, uno/a de los/as empleados/as con discapacidad durante el desarrollo de uno de los grupos focales mencionó “gracias a la intérprete yo tuve la oportunidad de que me puedan dar la inducción a mi puesto de trabajo y así conocer lo que tenía que hacer” (Participante1, Grupo focal 1, 2016).

Además de establecer un proceso de selección de personas con discapacidad, esta empresa de plásticos como parte de los cambios para permitir la inclusión de este grupo de empleados/as, ha instalado rampas como una modificación en su infraestructura y ha utilizado uno de los medios para facilitar la comunicación, como es contratar los servicios de un intérprete en lenguaje de señas, pues la mayoría de los/as empleados/as tienen discapacidad auditiva, así lo menciona una de las personas entrevistadas “Existen adecuaciones en las instalaciones de los edificios, se han hecho rampas y también hay una persona que interpreta señas para que ellos también estén comunicados con cada cosa que la empresa hace y cada uno de los programas que la empresa tiene” (Empleador1, 2016).

Sin embargo se puede evidenciar que existe incongruencia entre las adecuaciones realizadas y las necesidades que surgen entre los/as empleados/as por su tipo de discapacidad, ya que la mayoría de empleados/as tiene discapacidad auditiva, y la

empresa no cuenta con ninguna de las diferentes ayudas técnicas existentes para facilitar la comunicación de personas con discapacidad auditiva, como es la señalización de espacios de uso común, dispositivos luminosos o softwares que permitan visualizar lo que se dice de manera oral. Además el contratar los servicios de un intérprete externo impide que la comunicación con los/as empleados/as con discapacidad sea regular, pues el intérprete no está diariamente en la convivencia entre empleados/as, sino que brinda sus servicios solo en inducciones, reuniones informativas, capacitaciones o programas de desarrollo personal y profesional.

A través de la descripción de todas estas medidas implementadas por una de las empresas de plásticos de la ciudad de Guayaquil y de los testimonios de las personas entrevistadas, se puede decir que la inserción laboral de las personas con discapacidad ha traído consigo un cambio, no solo de la concepción de la discapacidad con relación a las capacidades que posee cada una de estas personas, pues también se ha tenido la oportunidad de desarrollar algunas formas o estrategias que busquen su inclusión para no solo dar una plaza de trabajo que genere ingresos económicos sino que éste sea un medio que permita su desarrollo, lo dignifique y mejore su calidad de vida y la de sus familias en todas las dimensiones de bienestar.

4.2 Calidad de vida personal y familiar de los/as empleados/as con discapacidad

La calidad de vida es un término que está estrechamente ligado a la profesión de Trabajo Social, pues los/as Trabajadores/as Sociales tienen como una de sus finalidades el investigar y buscar medios para que las personas puedan mejorar su calidad de vida y se sientan satisfechos con su forma de vida al compararse con otros/as, es por esto que la calidad de vida va más allá de simplemente los bienes materiales con los que pueda contar (Barranco, 2009, pág. 133).

Lo que se busca caracterizar en este subcapítulo del trabajo es la calidad de vida de los/as empleados/as de una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil a partir de

su ingreso a laborar, se describirán de manera conjunta las diferentes dimensiones de la calidad de vida individual y familiar. Desde la calidad de vida individual se utilizarán las categorías de bienestar material, bienestar físico, bienestar emocional, relaciones interpersonales, desarrollo personal, autorrealización, inclusión social y derechos; estas permitirán comprender de manera integral y sistémica su estado actual de bienestar. Así también desde la calidad de vida familiar se describirán las categorías de bienestar material, interacción familiar, bienestar emocional, papel de padre/madre y apoyo familiar.

4.2.1 Bienestar material

Al hablar de bienestar material, se hace referencia a los recursos económicos que tienen los/as empleados/as para poder obtener las pertenencias que necesitan y desean según su entorno sociocultural, así como también la satisfacción de las necesidades básicas, tener vivienda, empleo, entre otras.

Con respecto a los ingresos económicos dentro de los hogares de los/as empleados con discapacidad se puede evidenciar que el 64% mensualmente cuenta con ingresos de \$320 a \$500, mientras que el 36% reciben ingresos mensuales de \$501 a \$1000; esta diferencia se da debido a que en su mayoría estos/as empleados/as son los/as únicos/as que sustentan el hogar o los/as únicas que cuentan con un trabajo estable y cubren las necesidades de estudio, alimentación, salud; al contrario del otro 36% en el que el hogar cuenta con varias personas que aportan para los gastos mensuales.

A partir de estos datos obtenidos se puede establecer la tasa de dependencia laboral que existe en estas familias, dando como resultado que solo 10 familias tienen un nivel igual o menor al 50% de dependencia, mientras que 12 familias tienen un nivel de dependencia mayor del 50%, estableciendo un resultado global de las 22 familias encuestadas se obtuvo que existe una tasa de dependencia del 59%, lo que implica que en las familias de las personas con discapacidad existe un nivel de pobreza.

Dentro de esta categoría se encuentra también el acceso que tienen las personas a los servicios básicos (agua potable, energía eléctrica, teléfono, internet), que en el caso de los/as empleados/as se puede evidenciar que tienen acceso a todos o uno de ellos, dando como resultado que el 55% se encuentra bastante satisfecho y el 45% totalmente satisfecho con los servicios básicos que tienen dentro de sus viviendas.

Analizando esta categoría desde la satisfacción que tienen con respecto a la seguridad de la vivienda en la que habitan, se obtuvo como resultado que el 5% está totalmente insatisfecha, el 14% están insatisfechas, el 23% de las familias se encuentran bastantes satisfechas y el 59% están totalmente satisfechas con la seguridad que les da su vivienda para poderla habitar. Esta insatisfacción está relacionada con la infraestructura de la vivienda (paredes incompletas, piso de tierra) y los materiales de los que se encuentra hecha (caña, madera, plástico); evidenciando que 4 empleados/as tienen insatisfecha una de las dimensiones establecidas para medir la pobreza por necesidades básicas insatisfechas de la CEPAL, como es el acceso a una vivienda digna.

Además mediante la recolección de datos se pudo conocer el nivel de satisfacción de los/as empleados/as con discapacidad en relación a la limpieza de la vivienda que habitan, obteniendo que el 14% están insatisfechos, el 36% se encuentran bastantes satisfechos y el 50% de las familias están totalmente satisfechos por la limpieza del lugar donde habitan.

Para los/as empleados/as el poder acceder a una vivienda digna es uno de los determinantes para sentirse “felices” y al no poder contar con esto el nivel de satisfacción que sienten sobre su vida actual disminuye, causando incluso conflictos entre miembros del hogar, como lo menciona uno/a de los/as empleados/as “la niña me dice que se va a ir, que se va aparte, que está cansada de vivir ahí con nosotros, porque la casa de mi mamá no está bien hecha solamente está la pared y la fachada” (Empleado1, 2016).

Lo que se puede evidenciar es que a pesar de que los bienes materiales producen cierta satisfacción en la vida humana, en nuestra cultura se le ha dado un peso muy significativo como un factor que permite o impide la “felicidad” o sensación de satisfacción frente a lo que se vive en cada etapa de la vida, y es por eso que como se ejemplifica en el párrafo anterior el no poder poseer un bien material como es una vivienda, no permite que la familia pueda sentirse satisfecha con lo obtenido.

Esta categoría de la calidad de vida, tiene gran relevancia e importancia para que las personas se sientan satisfechas con su estilo de vida, pues es donde se encuentran las necesidades de subsistencia que como señala Max Neef (1986) son la base de la pirámide de las necesidades y dan a la satisfacción de los siguientes niveles de necesidades.

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta categoría se puede decir que la mayoría de los/as empleados/as tienen un bienestar material que les permite poder satisfacer como mínimo sus necesidades básicas, sin embargo existen 4 casos de empleados/as con discapacidad que tienen limitaciones para poder acceder a una vivienda que les brinde seguridad y bienestar.

4.2.2 Bienestar físico

En la categoría de bienestar físico se analizará el estado de salud que tienen los/as empleados/as, el acceso a los servicios de salud, y en este caso los síntomas que se han derivado de la discapacidad que poseen y qué limitaciones han provocado en el desarrollo de sus actividades diarias.

Con relación al acceso a servicios de salud familiar, sean estos por medio del Seguro Social o por médicos en consultorios de atención privada, se obtuvo que el 64% se encuentra bastante satisfecho y el 36% totalmente satisfecho, sin embargo uno de los/as empleados/as con respecto a la atención de especialistas por medio del Seguro Social menciona: “Por parte del seguro para querer una cita en traumatología es un poco complicado, ahorita estoy buscando cita y aún no me dan tengo que sacar para

medicina general y de ahí me manden a traumatología” (Empleado3, 2016). Esto evidencia que a pesar de que se recibe la atención médica, existen ciertas dificultades para poder hacerlo y el tiempo de espera para obtener la atención en muchos casos es de más de un mes.

En el caso de los/as tres empleados/as con discapacidad a los que se realizó la aplicación de la entrevista a profundidad, actualmente dos de ellos/as se encuentran con síntomas de dolor derivados de la discapacidad física que adquirieron a temprana edad, lo que impide que puedan gozar de un estado completo de bienestar físico, además de que se impide que desarrollen de manera adecuada sus actividades diarias, ellos/as mencionan “a veces no puedo estar mucho tiempo parada porque me duelen las rodillas o se me hinchan las piernas, tengo que estar un rato sentada y otro rato parada” (Empleado1, 2016), así mismo otro/a de los/as empleados/as señala “ahorita tengo unos dolores en la rodilla y en la columna, yo me imagino que es por lo de pierna y porque tenía trabajo fuertes, el doctor dijo que tengo los ligamentos gastados” (Empleado3, 2016).

Frente a lo mencionado por los/as empleados/as sobre los síntomas que provoca su discapacidad y los cuidados que deberían tener frente a esto, se podría decir que las funciones que realizan en cada uno de sus puestos de trabajo puede ser uno de los factores que contribuye a que este bienestar físico se disminuya, debido a que demanda que casi la mitad de la jornada laboral (de 8 a 12 horas) pasen de pie empacando o ensamblando los productos de la empresa de plásticos, lo que incrementa el esfuerzo en sus extremidades inferiores causando dolores que perjudican la salud.

Las personas con discapacidad requieren de una atención médica constante, debido a que su situación puede traer consecuencias que necesitan ser atendidas por un especialista que otorgue un tratamiento adecuado, además de que se genera que la persona no pueda gozar de un adecuado nivel de calidad de vida, ya que ellos/as señalan “tener salud” como la principal razón para tener un bienestar físico.

A partir de los resultados obtenidos en relación a su estado actual de salud, se podría decir que los/as empleados/as con discapacidad tienen un bienestar físico disminuido, pues las molestias y dolores que presentan debido a su discapacidad, y a la demora para poder obtener citas médicas les impiden en ciertos momentos realizar de manera regular las actividades cotidianas en el trabajo y en el hogar.

4.2.3 Bienestar emocional

El bienestar emocional es una dimensión de la calidad de vida que Schalock y Verdugo (2009) relacionan con la sensación positiva de espiritualidad, disminución del estrés, auto concepto, satisfacción, seguridad y felicidad. “Es la satisfacción con la vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas donde se trasciende lo económico y se mira la percepción, opinión, satisfacción y expectativas de las personas” (Cardona & Agudelo, 2007, pág. 2).

4.2.3.1 Factores que permiten o impiden bienestar emocional

Dentro de los factores que determinan la satisfacción de esta dimensión se encuentran las razones que contribuyen y que impiden el bienestar; las respuestas señaladas por los/as empleados/as en este tema fueron similares, todos/as señalaron a sus familias como la razón por la que podrían estar “bien o mal”, por ejemplo las razones para su bienestar emocional son:

- “Tener cerca a mis hijos” (Empleado1, 2016)
- “Tener a mi familia unida” (Empleado2, 2016)
- “Mi hogar, estar con mis hijos y cuidarlos estar pendientes de ellos” (Empleado3, 2016)

Mientras que como factores que impiden tener un bienestar emocional señalaron:

- “La situación de mi hijo y otro que la niña me dice que se va a ir” (Empleado1, 2016)
- “Cuando tengo alguna discusión con mi pareja” (Empleado2, 2016)

Esto evidencia que la familia es el factor principal para que una persona pueda sentirse satisfecho con su vida, debido a que es el primer sistema y el más cercano en el que se desarrolla todo individuo, es por esto que el apoyo también forma parte del bienestar emocional individual y de toda la familia.

4.2.3.2 Apoyo familiar

Poder contar con el apoyo de los miembros que conforman la familia, es uno de los aspectos bases que permiten tener un bienestar emocional, pues la familia es el sistema que fortalece la identidad personal de quienes la conforman para su desarrollo en los diferentes contextos (Ochoa De Alda, 1995) citado por (Espinal, Gimeno, & González, 2004, pág. 4).

De acuerdo al apoyo que brinda la familia para que la persona con discapacidad pueda establecer objetivos personales, se encontró que el 5% está algo en desacuerdo frente al apoyo que brindan a la persona con discapacidad, el 14% están de acuerdo y el 82% están totalmente de acuerdo; este resultado puede tener relación con lo mencionado por una de las familias “A nosotros no nos apoya nadie, ellos como digamos tienen trabajos eventuales, no es decir que tienen un trabajo seguro, entonces no hay como porque ellos de ayudar aquí no” (Familia2, 2016); es decir, que para una de las familias este apoyo está determinado por la capacidad que tienen sus miembros para aportar económicamente al cumplimiento de los objetivos planteados.

Lo señalado por esta familia evidencia un discurso que es escuchado de manera constante en diferentes personas, pues en la sociedad actual el dinero es una señal de poder que permite cambiar cualquier situación, el capitalismo ha sido un sistema que se ha arraigado en cada una de las personas, trayendo como consecuencia de que los recursos económicos que poseen o lo que puedan lograr mediante estos sea el factor

principal de su satisfacción y felicidad, incluso es un condicionante para sentirse satisfechos en el entorno familiar, pues si no tengo dinero para aportar dentro del hogar no me siento feliz y no tengo forma de apoyarlos en los problemas que se presenten.

Por otra parte frente al apoyo que brindan a la persona con discapacidad para alcanzar progreso en el trabajo se evidencia que el 9% de las familias están de acuerdo y el 91% están totalmente de acuerdo, estos resultados tienen congruencia con lo que menciona uno/a de los/as empleados/as frente al apoyo familiar, menciona “Mi familia y mi suegra más que todo me han ayudado con mi hijo para que yo pueda trabajar” (Empleado2, 2016).

Lo que se evidencia es que todos/as los/as empleados/as con discapacidad entrevistados/as cuentan con el apoyo de su familia para alcanzar un desarrollo laboral que les permita mantener la estabilidad en su lugar de trabajo; sin embargo con relación al apoyo para alcanzar los objetivos personales uno/a de los/as empleados/as no se encuentra totalmente satisfecho/a, lo que impide la satisfacción en esta categoría.

4.2.3.3 Satisfacción con estilo de vida actual

El estilo de vida se refiere a todos aquellos comportamientos cotidianos que caracterizan la forma de vivir de una persona, trasciende lo observable y hace referencia también a costumbres, creencias, valores y que por lo general son permanentes en el tiempo, existen variaciones de acuerdo a la etapa vital por la que atraviesa cada ser humano (Lema, Salazar, Varela, Tamayo, Rubio, & Botero, 2009, pág. 72).

A través de las encuestas realizadas a miembros de la familia de los/as empleados/as con discapacidad, se pudo obtener con respecto a la satisfacción que tiene la familia con su estilo de vida actual, que el 0% de las familias se encuentra totalmente insatisfecho, sin embargo el 11% está insatisfecho, el 13% está bastante satisfecho y el 76% de las familias se encuentra totalmente satisfecho con su estilo de vida.

Estos resultados tienen relación con aquellos que se obtuvieron mediante la aplicación de la entrevista a profundidad a los/as tres empleados/as, donde se tuvo como resultado que dos de ellos/as tienen un estilo de vida actual que les produce un bienestar emocional, pues al preguntarles cómo calificarían su bienestar, siendo 1 la menor nota y 10 la máxima, señalaron: “10, soy muy bendecida con todo un bebe sano, un esposo bueno, una familia buena y mi trabajo que es necesario para el ser humano, para sus necesidades” (Empleado2, 2016), así mismo el otro/a empleado/a mencionó “entre 8 y 9, yo llego bien a mi casa, llego a cuidar a mis hijos” (Empleado3, 2016).

Mientras que el/la otro/a empleado/a a pesar de haber calificado su bienestar con un 9, dentro de su relato mencionó “a veces que mis hermanos me hacen dar coraje que se dedican a tomar, le hacen dar coraje a mi mamá” (Empleador1, 2016), así también señaló que uno de sus hijos quiere formar parte de una entidad pública de seguridad, lo que le causa tristeza y preocupación y su otra hija quiere abandonar el hogar por inconformidad con la vivienda, esto produce una incongruencia, teniendo como conclusión que el/la empleado/a no se encuentra totalmente satisfecha con su estado de bienestar emocional actual.

Según todos los resultados obtenidos mediante las encuestas y entrevistas a profundidad se podría decir que en su mayoría los/as empleados/as y sus familias están satisfechos con su estilo de vida actual, mientras que hay empleados/as que no pueden estar completamente satisfechos por razones como conflictos dentro de la familia o la situación actual de alguno de los miembros de la familia, con respecto a esto las familias han mencionado “Si nos llevamos muy bien pero digamos que tengo 2 hijos que les gusta tomar y eses es el problema, yo no tengo nada que hacer porque ellos quieren ser así” (Familia2, 2016), así mismo otra familia menciona “Lo normal un día bien, un día mal es lo típico en una familia, todo no es perfecto en la vida” (Familia8, 2016).

4.2.4 Relaciones interpersonales

En el desarrollo integral de las personas las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental, pues es a través de ellas es que el individuo crea refuerzos sociales con los entornos cercanos con los que interacciona y que contribuyen a la adaptación en el mismo, lo que conlleva a tener una mejor calidad de vida. En esta categoría se encuentran las relaciones familiares, de amistad y de pareja que como se menciona anteriormente corresponden al sistema más próximo de la persona.

4.2.4.1 Interacción familiar / Relaciones familiares

Desde la calidad de vida familiar una de las categorías a indagar es la interacción familiar, en la que se encuentran las relaciones familiares, el tiempo de ocio, la comunicación como forma para la resolución de problemas y como medio para expresar sentimientos.

La comunicación en una familia es uno de los aspectos que determinan su funcionalidad, además de ser el medio de interacción dentro de cualquier sociedad y lo que contribuye su crecimiento, varios autores resaltan esta importancia, y es por esto que Watzlawick (1987) señala a la comunicación como:

No solo permite afirmar las relaciones, sino que sin ella la vida no es posible, ya que para sobrevivir cualquier organismo debe obtener las sustancias necesarias para su metabolismo, pero también requiere información adecuada sobre el mundo circundante. Es así como se comprende que la comunicación y la existencia constituyen conceptos inseparables. (Watzlawick, Beavin, & Jackson, 1987) citado por (Garcés & Palacio, 2010, pág. 8)

Investigando acerca de la comunicación como forma de resolución de problemas en las familias de los/as empleados/as con discapacidad, se obtuvo que el 9% de las familias se sienten insatisfechas ya que consideran que no todos sus miembros son escuchados, el 32% están bastantes satisfechas y el 59% están totalmente satisfechas.

De la misma forma los resultados de la interrogante sobre la apertura en la comunicación familiar para que cada miembro pueda expresar sus sentimientos reflejaron que el 9% de las familias están algo en desacuerdo, el 32% están de acuerdo y el 59% de las familias están totalmente de acuerdo de que la comunicación dentro de sus familias les permite expresar sus sentimientos (alegría, rabia, tristeza, otros).

Estos resultados coinciden con las respuestas dadas por las familias en las entrevistas a profundidad frente a la expresión de sentimiento, en este caso existe la insatisfacción por la comunicación que mantienen, ellos/as señalan: “yo y Ruth somos las que hablamos y digamos el resto no, porque estos dos chicos vienen mareados salen en la mañana y llegan en la noche y ya los dos chicos de él son unos jóvenes, solamente yo y Ruth hablamos” (Familia2, 2016).

Sin embargo otras de las familias indican: “Si estamos contentos lo celebramos riéndonos, si estamos triste lloramos, si estamos enojados tratamos de conversar para evitar los problemas” (Familia12, 2016), otra de las familias frente a la resolución de problemas menciona “Claro conversando aquí entre todos más que toda mi mamá y mi papá están pendientes de todo” (Familia9, 2016).

Frente al tiempo de ocio y recreación que comparte la familia se obtuvo como resultado que el 5% de las familias está totalmente en desacuerdo, el 36% están de acuerdo y el 59% están totalmente de acuerdo con el tiempo que la familia dedica a actividades de recreación en sus momentos libres. Las familias de los/as empleados/as señalan diversas formas en las que comparten este tiempo, entre estas se encuentran:

- “Tranquilos en casa conversando, a veces el sale del trabajo y va a jugar pelota” (Familia7, 2016)
- “Nosotros salimos por ahí a pasear a veces, o cuando podemos nos vamos a una piscina o salimos a caminar por el centro, por el malecón” (Familia13, 2016)

- “Puede ser algún pasatiempo aquí en la casa o si hay algún dinerito extra salimos a pasear todos juntos a comer algo en la calle hacemos algo distinto de lo que hacemos en casa” (Familia15, 2016)

La forma en que las familias de los/as empleados/as con discapacidad se comunican ha permitido que en su mayoría puedan establecer relaciones simétricas, es decir que “la comunicación guarda una regla de relación en la que las personas se ajustan mutuamente en un equilibrio dinámico” (Camí i Dealbert, 2009, pág. 10), en este caso se refiere a lo que han mencionado las familias de que buscan siempre mantener un equilibrio en las relaciones que permite que todos/as den sus opiniones para el bienestar familiar, lo que trae como consecuencia positiva que las familias se sientan satisfechas con la comunicación que se da entre los miembros de la familia.

4.2.4.2 Relaciones de amistad

Frente a la variable de relaciones de amistad se hará referencia a las relaciones establecidas con compañeros/as de trabajo, con relación a la interrogante de cómo es la relación que tienen con las personas con las que trabajan a diario, los empleados/as respondieron “si son muy buenas, porque me llevo con todos no tengo problemas con nadie” (Empleado2, 2016) y otro de los/as empleados/as señaló “Yo me llevo bien con todos, yo he aprendido a tomar mi lugar, mi relación es distante con los compañeros, pero a la hora de comunicarnos estamos bien, bromas de mal gusto eso no me gusta, a eso no llevo” (Empleado3, 2016).

Haciendo referencia a las respuestas dadas por los/as empleados/as se podría decir que las relaciones que mantienen con sus compañeros/as es un determinante que contribuye a su bienestar emocional, debido a que el poder tener relaciones estables con las personas que comparten gran parte de su tiempo diario da paso a que se pueda contar con la satisfacción laboral que se necesita, los autores Edwards y Cable (2009) mencionan “la confianza en las relaciones interpersonales tiene una influencia positiva y significativa en la satisfacción laboral” citado por (Yañez, Arenas, & Ripoll, 2010, pág. 194).

La satisfacción laboral es uno de los factores que contribuye a que el nivel de bienestar emocional de los/as empleados/as mejore y pueda llegar a ser el adecuado, y esto es lo que se evidencia según la recolección de datos en las relaciones de amistad que se dan dentro del lugar de trabajo entre compañeros/as, son relaciones de respeto y confianza que inciden en el bienestar de los/as empleados/as con discapacidad.

4.2.4.3 Relaciones de pareja

En el caso de los/as empleados/as con discapacidad se puede evidenciar que en su mayoría no han establecido relaciones de pareja de manera estable y registradas legalmente, pues del total de la muestra solo cuatro personas son casados/as, tres se registran como unión libre, una persona es viudo/a y veinte personas constan en los registros como solteros/as.

En la entrevista realizada a tres de los/as empleados/as que tienen una pareja, haciendo referencia a cómo son sus relaciones, respondieron: “con mi esposo las relaciones son buenas, tenemos 4 años, él no es el papa de mis hijos, no tenemos hijos juntos” (Empleado3, 2016), otro/a empleado/a señaló “Excelente, por ahí a veces tenemos diferencias pero es normal, todavía estoy enamorada ya tenemos casi 8 años” (Empleado2, 2016) y el último de los/as empleados/as indicó “Bien, me llevo muy bien con mi esposa, siempre puede haber una discusión pero de ahí no pasa a mas nada de insultos” (Empleado3, 2016). Las respuestas proporcionadas por los/as empleados/as evidencian que han podido establecer relaciones de pareja estables, que le permiten tener una satisfacción con respecto a su bienestar emocional.

4.2.5 Desarrollo personal

El desarrollo personal es un proceso mediante el cual los individuos logran tener una transición positiva o desarrollar todas aquellas potencialidades, competencias y habilidades que le permiten acoplarse a un entorno y satisfacer sus metas. En esta categoría se analizará cómo los/as empleados/as con discapacidad mediante sus

competencias han podido adaptarse a nuevas situaciones, asumir responsabilidades y resolver sus problemas.

Los/as empleados/as con respecto a la interrogante de las dificultades que presentaron para adaptarse a su nuevo empleo mencionaron: “No se me hizo difícil nada, me adapte rápido porque uno con amor lo hace todo, hay siempre comunicación” (Empleado2, 2016), por otro lado el/la empleado/a tres, quién presenta discapacidad física comentó “Cuando llegue no me pude adaptar, porque llegar a los compañeros muditos se me hizo difícil, no pude adaptarme a ellos, ahora ya los entiendo hasta bromas nos hacemos, son bien bromistas” (Empleado3, 2016).

De acuerdo a las respuestas con respecto a la adaptación al nuevo entorno de trabajo, se evidencia que para algunos/as de los/as empleados/as pudo resultar fácil adaptarse a cada una de las áreas de trabajo, debido a que su tipo de discapacidad era igual a la de la mayoría de empleados/as con discapacidad (discapacidad auditiva) que laboran dentro de la empresa. Sin embargo, para otros/as empleados/as que presentan una discapacidad distinta, resultó difícil poder insertarse debido a que no manejaban el lenguaje de señas para poderse comunicar con el resto de empleados/as sea para temas de trabajo o para establecer algún tipo de relación de amistad; pero es necesario destacar que debido a su capacidad de adaptabilidad han podido aprender palabras básicas en el lenguaje de las personas con discapacidad auditiva que permiten establecer una comunicación.

Por otro lado se indagó también acerca de la capacidad y forma de resolución de problemas, ante esto ellos/as mencionan “lo que hago es resolver en mi casa los problemas, conversando, platicando arreglando las cosas” (Empleado2, 2016) y otro/a de los empleados/as señala “Con calma, igual nunca me he considerado una persona agresiva” (Empleado3, 2016). A partir de estos resultados se puede decir que los/as empleados/as cuentan con la capacidad para buscar alternativas que le permitan enfrentarse a situaciones problemáticas de manera adecuada, encontrando una solución que permita mantener el equilibrio emocional y cognitivo.

Haciendo referencia a las características o elementos que estructuran el desarrollo personal (adaptación, resolución de problemas) y las respuestas dadas por los/as empleados/as con respecto a las habilidades individuales en las que se han ido desarrollando, se puede decir que han alcanzado un desarrollo personal que les permite tener un bienestar e ir satisfaciendo las demás dimensiones de la calidad de vida.

4.2.6 Autorrealización

La autorrealización es la capacidad que tiene la propia persona para potencializar sus fortalezas y de esa manera alcanzar las metas que han sido planteadas a lo largo de su vida, en el caso de los/as empleados/as con discapacidad de la empresa de plásticos como uno de los factores que llevan a la autorrealización, han mencionado metas como “Yo quiero lograr muchas cosas, tener un trabajo tener dinero para mis hijos, un carro así sea pequeñito pero yo no sé andar, si no mi hijo, todo es por ellos” (Empleado1, 2016), también señalaron como metas a alcanzar “Un estudio académico, ojala Dios lo permita, seguir una carrera universitaria” (Empleado2, 2016) y de la misma forma mencionaron “Siempre he querido ser un abogado, todavía no me pasa eso yo quiero serlo, no me gusta la injusticia por eso quiero ser un abogado penalista ayudar a la gente que lo necesita” (Empleado3, 2016).

A pesar de que los/as empleados/as han establecido metas que desean alcanzar a lo largo de su vida, algunos/as aún no se sienten conformes con lo que han logrado hasta ahora sea a nivel personal o laboral, así menciona un/a empleado/a “No me siento tan conforme, porque ya voy para 6 años y no he podido evolucionar en el trabajo” (Empleado3, 2016), esto evidencia que los/as empleados/as aún no han podido alcanzar completamente la satisfacción frente a las metas propuestas.

De la misma manera los/as empleados/as al hablar sobre su proyecto de vida, específicamente de cómo ellos/as se visualizan en 10 años mencionaron “Como un abogado y teniendo un taller de costura, una empresa” (Empleado3, 2016) así mismo

una empleada también comentó “Ya teniendo mi casa y mas delante teniendo otra bebé más, alcanzando una meta como lo es enfermería” (Empleado2, 2016), es notorio que los/as empleados/as han creado objetivos personales y a su vez formas para poder lograrlo a largo plazo. Otro trabajador nos informó lo siguiente “Eso estoy pensando, en mi hogar estoy poniendo como un horario para ver las fechas y de ahí esperar como termina este gobierno, para ver si eliminan esto o no, lo del Senescyt” (Empleado3, 2016).

Tomando en cuenta que la autorrealización es la satisfacción que tiene cada persona por los logros y metas alcanzados a lo largo de su vida, se puede decir que algunos/as de los/as empleados/as a partir de su testimonio no han podido alcanzar completamente una autorrealización que les permita sentir que han llegado a cumplir los objetivos de vida planteados.

4.2.7 Inclusión social

Para las personas con discapacidad la inclusión en un determinado contexto ha representado por muchos años una gran dificultad para poderse desarrollar, pero en los últimos años estas personas han recibido oportunidades que permiten que sean visibilizados como seres productivos y capaces de poder contar con las mismas oportunidades que las personas que no tienen discapacidad.

Sin embargo en la vida de las personas con discapacidad han existido momentos en los que han tenido que enfrentarse con algún tipo de rechazo por parte de otras personas, así lo mencionan los/as empleados/as con discapacidad “quizás de pequeña en la escolita tal vez sí, me hacían bullying, siempre me lo callé me lo guardé y en casa se lo contaba a mi mamá y lloraba” (Empleado2, 2016); otro/a empleado indica “de más pequeño si sentía que se burlaban pero como trataban yo también los trataba” (Empleado3, 2016).

Actualmente frente a los avances que se han dado en la forma de como la sociedad concibe a la persona con discapacidad, se ha podido ir estableciendo nuevos espacios

de inclusión, así como lo es el mercado laboral; haciendo referencia a la igualdad de oportunidades, trato y participación como medios para alcanzar la inclusión social desde el espacio de trabajo, los/as empleados/as mencionan:

- “En cuestión de los jefes creo que sí, que nos han ayudado a desarrollarnos, ha habido un ambiente de tranquilidad para que uno pueda desarrollarse, poder seguir adelante y progresar” (Participante5, Grupo focal 1, 2016).
- “Sí, si ha habido el respeto y tratamos de mantener el diálogo con todos, yo siento que sí, al inicio un poquito de problema porque los oyentes no nos conocían y si había roces pero después fuimos conociéndonos mejor y las relaciones entre los sordos y los oyentes mejoró y ahora hay un bonito ambiente” (Participante3, Grupo focal 3, 2016).
- “Aquí hay una integración, a veces hay campeonatos, hay días deportivos, nos llevan a piscinas, paseos, a la playa, hemos viajado todos felices, hay integración entre sordos y oyentes, me he sentido tranquila, ha habido compañerismo entre todos sordos y oyentes” (Participante6, 2016).
- “Yo he podido ir y he visto a mis amigos, fiestas, fútbol, ha habido integración, aquí la empresa da atención y respeto a todos tanto a los que tenemos discapacidad como a los que no, todos nos hemos beneficiado de los programas” (Participante2, Grupo focal 3, 2016).

En consecuencia de lo mencionado por los/as empleados/as con relación a la inclusión que se da dentro de su espacio de trabajo, se puede evidenciar que ellos/as se encuentran satisfechos con el trato, las oportunidades y los recursos utilizados para que participen de las actividades organizadas por la empresa de plásticos, generando que las personas con discapacidad que laboran en la empresa puedan gozar de una inclusión que contribuya a su crecimiento personal y laboral.

4.2.8 Derechos

Dentro de la categoría de derechos se busca analizar cuál es el conocimiento que los/as empleados/as poseen acerca de los derechos a los que como ciudadanos pueden acceder y si es que alguna vez estos han sido vulnerados. Como resultado de estas interrogantes se pudo comprobar que los/as empleados/as no tienen un conocimiento real sobre todos los derechos a los que pueden acceder como seres humanos y como personas con un tipo de discapacidad.

Es así que solo uno/a de los/as empleados/as respondió “Derecho a la vida, derecho a la salud” (Empleado2, 2016), y respecto a la vulneración de los derechos manifestaron “Si se me han cumplido derecho a la salud, derecho a la alimentación, derecho al estudio, yo soy bachiller” (Empleado2, 2016) y “los derechos de las personas con discapacidad son vulnerados, yo opino que son indiferentes cuando yo opino algo ellos dicen que no y no, el derecho a expresarse” (Empleado3, 2016).

Los derechos son garantías que permiten a los seres humanos poder vivir de manera digna, por lo que el desconocimiento va a ser el primer paso para caer en su vulneración, ya que si no se conocen, no se exige su cumplimiento. Es por eso que frente a esta categoría se evidencia una afectación a la calidad de vida de los/as empleados/as con discapacidad de esta empresa de plásticos, debido a que la calidad de vida y los derechos están estrechamente relacionados y se dice que “No puede haber calidad de vida sin derechos, pero tampoco vale que haya derechos y poca calidad de vida” (Confederación Española de Organizaciones en favor de las personas con Discapacidad Intelectual, 2011, pág. 7).

4.2.9 Papel de padre/madre o cuidador/a

Esta categoría al igual que la interacción familiar, el bienestar emocional y el apoyo familiar responde a aquellos factores que determinan la calidad de vida familiar, dentro de esta categoría se analizará los resultados obtenidos frente a el papel de

padre/madre o cuidador/a para permitir el desarrollo de la autonomía y la toma responsable de decisiones de los/as empleados/as con discapacidad.

Como resultado de la satisfacción que tiene la familia con respecto a la motivación que se brinda a la persona con discapacidad para que desarrolle su autonomía se obtuvo que el 5% se encuentra insatisfecha, el 14% están bastantes satisfechas y el 82% de las familias están totalmente satisfechas. Por otra parte frente a la apertura que da el padre/madre o cuidador/a para que la persona con discapacidad tome sus propias decisiones se obtuvo que el 5% está en desacuerdo en brindar esa apertura, el 32% están de acuerdo y el 64% de las familias están totalmente de acuerdo.

Estos resultados se obtuvieron debido a que en su mayoría, las personas con discapacidad han podido desarrollarse de manera adecuada y no necesitan de un cuidador/a que sirva de ayuda para realizar sus actividades diarias, pues son personas que realizan y llevan a cabo sus responsabilidades de manera autónoma. Esta situación de autonomía de los/as empleados/as con discapacidad puede ser consecuencia de que en su infancia estas personas desarrollaron un apego seguro con su madre o cuidador/a que permitió que desarrollen patrones de seguridad y confianza en sí mismo y otros/as que en la actualidad contribuyen para ser quienes decidan sobre lo que consideran mejor para su desarrollo integral (Chamorro, 2012).

4.3 Cambios en la calidad de vida personal y familiar a partir de la inclusión laboral

La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador y en varios países surgió a partir de la reforma a los diferentes cuerpos legales que regulan la actuación de los organismos dentro de un país, este hecho representó el paso a que muchas personas con discapacidad que antes no habían podido acceder a un empleo, ahora pudieran ser personas que con sus potencialidades contribuyan a empujar un país hacia el desarrollo y lograr el bienestar de sus familias. Pero este proceso no solo

implicó el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad con respecto a ingresos económicos, si no que contribuyó a mejorar la calidad de vida de estas personas desde todas sus dimensiones.

En esta sección se describirán los cambios en la calidad de vida de los/as empleados/as con discapacidad a partir de su ingreso a laborar en la empresa de plásticos, los cambios evidenciados serán enfocados desde el bienestar material y el bienestar emocional, debido a que mediante la aplicación de instrumentos para la recolección de datos se pudo evidenciar cambios desde estas categorías de la calidad de vida.

4.3.1 Bienestar material

Al hacer referencia a los cambios que han habido en la calidad de vida de los/as empleados/as con discapacidad y sus familias con respecto al bienestar material, se habla de todas aquellas condiciones o bienes que han permitido evidenciar un mejoramiento a partir de la inclusión laboral. En el caso de los/as empleados/as en su mayoría afirman que han tenido cambios como las condiciones de su vivienda, satisfacción de necesidades básicas, mejor nivel de adquisición de bienes y mayores ingresos económicos; así lo mencionan los/as empleados/as y sus familias:

- “Cambió para el bienestar de uno, antes yo vivía en la casita de mi suegro y él me dio el pedacito de lo que es el patio y ya pude tener algo más de privacidad, construí un cuartito para mi esposo y para mi” (Empleado2, 2016).
- “Tengo como sustentar a mi familia, eso es muy importante” (Empleado3, 2016).
- “Sí porque ella si ha ayudado bastante, se hizo su cuarto, tiene sus cosas, se ha comprado lo que ella quiere, ella se da su gusto” (Familia9, 2016).
- “Sí, mucho, porque en mi casa yo soy padre y madre..... yo ya no puedo trabajar y como Luis trabaja él nos ayuda, él es el que sustenta la casa” (Familia13, 2016).
- “Claro, yo le digo vamos para que te compres ropa, que te compres sábanas para la cama” (Familia4, 2016).

- “Para mí es un gran trabajo porque desde ahí yo como, les doy bienestar a mis hijos para que puedan seguir sus estudios y le puedo ayudar a mi familia” (Participante2, 2016).
- “He podido ganar dinero, aquí me han reconocido el sobre tiempo y eso me ha causado un bienestar económico, porque yo he podido aportar para la luz, para el agua, para todos los gastos que tenemos en la casa, inclusive yo no tenía ni casa y yo quería ayudar a mis hijos, poco a poco con este trabajo y Dios que es mi soporte, me ha podido ayudar para que yo pueda tener una satisfacción y una felicidad, y ahora ya pude sacar mi casa con mi trabajo” (Participante7, 2016)
- “Yo antes en casa no tenía trabajo, nada ningún tipo de ingreso, era bien pobre, no tenía ni siquiera ropa” (Participante4, Grupo focal 3, 2016).

De acuerdo a los resultados obtenidos frente a los cambios en el bienestar material personal y familiar, se puede decir que los/as empleados/as han logrado mejorar su calidad de vida, pues actualmente pueden satisfacer como mínimo sus necesidades básicas y las de su familia, han mejorado las condiciones de sus viviendas e incluso pueden acceder a gusto personales que les dan cierto nivel de satisfacción.

El poder evidenciar que se han generado cambios en esta categoría, es una señal que permite decir que la calidad de vida de los/as empleados/as con discapacidad ha tenido un mejoramiento, debido a que la satisfacción actual del bienestar material, permite incluso la satisfacción de las necesidades básicas que son esenciales para la supervivencia de los seres humanos.

4.3.2 Bienestar emocional

El hecho de que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo estable y seguro ha permitido que en su calidad de vida se produzcan cambios positivos que han contribuido a su bienestar, dentro de estos cambios se encuentran aquellos que se han generado a nivel emocional y que han dado paso para que los/as empleados/as se

sientan “felices” y puedan tener un equilibrio interno que beneficia a su calidad de vida y a la de sus familias.

Frente a esto es importante destacar el papel que ha tenido la empresa de plásticos en el mejoramiento del bienestar emocional, debido a que estos cambios surgieron a partir de la inclusión laboral, y la empresa fue la responsable de cumplir las reformas laborales que han permitido que 41 empleados/as con discapacidad puedan incorporarse laboralmente y comiencen a tener una mejor calidad de vida.

Se hace un énfasis en este tema porque a diferencia de la empresa de plásticos, hay muchas empresas a nivel nacional que “maquillan” la contratación de las personas con discapacidad, así lo menciona el presidente del CONADIS “Hay empresarios que les pagan por ahí, que les afilian, pero les dicen no vengan a trabajar. Vigilamos por qué aparecen personas con discapacidad en dos, tres o cinco empresas cobrando \$ 100 y afiliados en cinco empresas” (Torres, 2013).

El aporte de la empresa mediante la inclusión laboral de las personas con discapacidad obedeciendo a los artículos establecidos en el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica de Discapacidades ha permitido que sus empleado/as con discapacidad actualmente puedan evidenciar cambios que han mejorado su bienestar emocional, y es así que entre esos cambios se encuentran:

- “Por supuesto él ya es una persona independiente, él ya está más activo más contento se lo ve feliz “ (Familia12, 2016).
- “Más pasivo porque él antes de que ingrese a trabajar era una persona de que algo no le gustaba se enojaba, no era malcriado ni tampoco que tiraba nada, sino que en la manera de ser hasta uno normalmente se enoja y uno quiere como explotar así mismo es él” (Familia1, 2016)
- “Ha mejorado muchísimo, yo me siento contenta porque desde que él se dedicó a trabajar su vida mejoró, en su forma de vivir porque antes de trabajar solo vivía aquí en la casa siempre estaba deprimido y pensativo, ahora que él sale yo ya

no me preocupo porque sé que está trabajando y ocupa su mente en otras cosas” (Familia13, 2016).

- “Sí, he podido ver muchos cambios, él está más feliz, antes solo pasaba en la casa, ahora toma sus propias decisiones” (Familia18, 2016).
- “Cuando yo no tenía trabajo yo me sentía triste, aburrida, trataba de trabajar haciendo limpieza..... y luego salí de ahí e ingrese aquí donde realmente he tenido estabilidad hasta el día de hoy y me siento feliz” (Participante1, Grupo focal 1, 2016).
- “Yo también en el pasado no tenía trabajo, pasaba en casa y cuando.... participe por primera vez aquí en este trabajo y eso me ha ayudado al desarrollo a mi autoestima” (Participante5, Grupo focal 3, 2016).

A partir de los resultados obtenidos frente a los cambios es notorio que estos han generado que los/as empleados/as puedan tener una mayor satisfacción de su bienestar emocional, pues es evidente que antes de la inclusión laboral ellos/as presentaban síntomas de depresión que según la OMS es definida como “ un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración” (Organización Mundial de la Salud, 2016).

Los síntomas de depresión en las personas con discapacidad están ligados a las dificultades para poder establecer relaciones sociales con otros/as de manera estable, en el caso de los/as empleados/as de la empresa de plásticos la mayoría presenta discapacidad auditiva lo que pone barreras para la comunicación por el tipo de lenguaje que debe ser utilizado, a lo que hay que añadir que además de los problemas para establecer una comunicación, las personas con discapacidad han tenido que enfrentarse siempre a situaciones de exclusión y rechazo por parte de la sociedad en general. Con respecto a esto Restrepo y Clavijo (2004) afirman:

Las personas con deficiencia auditiva son proclives a ser socialmente inmaduras, egocéntricas, deficientes en adaptabilidad social, presentan rigidez en sus interacciones e impulsividad, lo que podría configurarse como un tipo de personalidad característica de esta población. Añaden que estos sujetos establecen unas relaciones sociales más difusas, menos estructuradas, más inflexibles y menos funcionales, lo que puede desencadenar en ellos dificultades como ansiedad y depresión. (Casas, Linares, Lemos, & Restrepo, 2009, pág. 4)

Desde los resultados obtenidos y la situación de los/as empleados/as con discapacidad antes de ser incluidos laboralmente se puede comprobar que se han generado cambios que han permitido no solo el bienestar emocional de la persona sino también el de la familia haciendo que se dé en su mayoría un sentir común de satisfacción por la situación actual.

4.4 Expectativas de los/as trabajadores/as con discapacidad sobre el apoyo de la empresa para su inclusión laboral y mejoramiento de calidad de vida

Mediante la recolección de los datos se pudo obtener resultados sobre las expectativas o cómo desean los/as empleados/as con discapacidad que la empresa les brinde su apoyo para poder continuar trabajando en un ambiente que permita su inclusión, trato respetuoso y de esa forma se mejore su calidad de vida.

Debido a que en la empresa la mayoría de los/as empleados/as son personas con discapacidad auditiva, entre las dificultades que se encontraron y el apoyo que quisieran que la empresa les brinde, se encuentra mejorar el sistema de comunicación interno y así lograr que todos/as estén informados/as sobre los procesos y el desarrollo de la empresa; de la misma manera se pudo evidenciar que desearían apoyo para poder culminar sus estudios, debido a que no todas las personas con discapacidad han tenido la oportunidad de obtener por lo menos su bachillerato.

Los/as empleados/as con respecto a las expectativas que tienen frente al apoyo de la empresa para su inclusión y mejoramiento de calidad de vida, mencionaron:

- “Nosotros los sordos somos personas que no escuchamos a diferencia de nuestros compañeros oyentes que ellos si pueden escuchar, nosotros como sordos necesitamos la interpretación y a veces en áreas de capacitaciones que hemos recibido no ha habido un intérprete de lengua de señas, solicito como apoyo a la empresa que no se olvide de nosotros, y hay personas dentro del área que no manejan bien las señas y ellos han tratado de explicarnos pero no les entendemos” (Participante5, 2016).
- “A veces si hemos necesitado de un intérprete por el asunto de la comunicación, en ese aspecto, a veces están hablando y no viene la intérprete, esperamos que en ese aspecto nos sigan apoyando para cuando hay discursos o capacitaciones” (Participante4, 2016).
- “Yo pienso que nos podrían seguir apoyando con la comunicación con el interprete, pienso que a veces el supervisor no puede comunicarse con nosotros y a veces con mi supervisor es un poco difícil porque a veces me dice cosas, que tengo que ir para acá o algo, entonces yo no le entiendo que dice..... pienso que necesito el apoyo para tener una mejor comunicación con nuestros jefes” (Participante3, 2016).
- “Nosotros los sordos necesitamos ayuda de la traducción en nuestra lengua de señas..... necesitamos aprender a través de nuestra lengua” (Participante1, 2016).
- “Tal vez yo muy pronto quiero jubilarme y quisiera que la empresa me apoye en ese proceso, quiero jubilarme para poder tener una vida más dedicada a mi familia” (Participante3, 2016).
- “En el futuro yo quiero que nos siga apoyando para que nos podamos desarrollar en nuestra vida personal, por ejemplo queremos estudiar..... puede ser que se realice algún tipo de curso a través de un intérprete que nos traduzca o nos pase la información. Todos mis compañeros los sordos necesitamos mayor capacitación” (Participante2, 2016).

- “Yo en mi caso no he tenido educación..... me gustaría estudiar, me gustaría que en eso nos pudieran apoyar para más adelante, porque veo que otros compañeros han podido graduarse, yo también quisiera recibir esa ayuda poco a poco” (Participante5, 2016).

Como se mencionó anteriormente la mayor demanda de expectativas frente al apoyo de la empresa, radica en los problemas para poderse comunicar cuando hay ausencia de la intérprete, debido a que a estas personas tienen “dificultades para detectar la fuente sonora, identificar cualquier sonido del habla o ambiental, seguir una conversación y sobre todo comprender el lenguaje verbal” (Consejo Nacional de Fomento Educativo, 2010, pág. 18), pues la persona experta en el lenguaje de señas acude a ciertos programas cuando la empresa así lo requiere, sin embargo hay ocasiones en que la necesidad de comunicación de las personas con discapacidad no es satisfecha.

Las expectativas frente al apoyo para poder tener una formación académica o para poder concluir esta formación, es algo que debe ser tomado en cuenta por parte de la empresa de plásticos, debido a que con esto se va a poder contribuir a mejorar la calidad de vida de los/as empleados/as pues se estaría actuando con equidad y permitiendo que estas personas satisfagan necesidades que les permitan su desarrollo personal y autorrealización.

Por otra parte mediante la recolección de información también se pudo rescatar las expectativas que tienen los/as empleados/as con relación al papel que debe desempeñar el Trabajo Social para mejorar su calidad de vida. Entre las expectativas señalaron:

- “Mantener una mejor comunicación, informarles a ustedes sobre las cosas que pasan aquí o nos puedan pasar” (Participante1, 2016).
- Nos ayude por cualquier situación o calamidad que pasemos en nuestras vidas personales, deberíamos mantener una comunicación con Trabajo Social y

avisarle a ella sobre cualquier novedad que tengamos nosotros las personas con discapacidad (Participante2, 2016).

- “Yo pienso que en un futuro me gustaría que Trabajo Social este pendiente de visitarnos para que conozca un poco como vivimos.... pero pienso que si sería bueno el aporte de que nos visiten y nos conozcan un poco más y como es nuestra situación de familia” (Participante3, 2016).

Mediante estos resultados se puede decir que los/as empleados/as con discapacidad esperan de Trabajo Social que se pueda establecer una relación de confianza que permita establecer un nexo a través del cual se puedan hacer visibles las demandas que se presentan para poder tener un bienestar a nivel personal y familiar y desempeñar de manera adecuada sus actividades diarias sin que se vulneren sus derechos y se brinde un trato equitativo con respecto a los demás empleados/as.

Capítulo V

5.1 Conclusiones

Una vez analizados los resultados de la investigación mediante los datos obtenidos en la recolección de información, se han podido establecer varias conclusiones que serán estructuradas en base a los objetivos planteados en el Capítulo I.

1. Proceso de inclusión laboral

De acuerdo al proceso de inclusión laboral que realiza la empresa de plásticos para contratar a las personas con discapacidad, se puede decir que es un proceso que no se realiza basado en la “caridad”, debido a que la empresa no solo busca completar el porcentaje del 4% de contratación de personas con discapacidad establecido en la ley, si no que por el contrario establece filtros que permitan que el puesto de trabajo sea ocupado por la persona con discapacidad que posea las habilidades para poder cumplir con las funciones establecidas.

Es por esto que la empresa se contacta con una Fundación de inclusión laboral de personas con discapacidad, con el fin de que sea una persona adecuada al cargo y que este no implique riesgos para su salud y situación actual. Además de ser un proceso que permite que la persona con discapacidad ingrese con todos los conocimientos sobre el cargo a desempeñar a través de la fase de inducción que se realiza incluso en lenguaje de señas para personas con discapacidad auditiva.

2. Calidad de vida personal y familiar de los/as empleados/as con discapacidad

Dentro del objetivo de caracterización de la calidad de vida personal y familiar de los/as empleados/as con discapacidad se establecieron nueve dimensiones que permitieron visualizar la satisfacción con respecto a lo alcanzado dentro de cada una de las categorías, es así que en el bienestar material, que tiene relación con la vivienda,

satisfacción de necesidades básicas, ingresos económicos; la mayoría de los/as empleados/as están satisfechos/as debido a que su realidad ha cambiado, sin embargo algunos/as empleados/as aún no han podido acceder a una vivienda que les permita su comodidad y la de sus familias para alcanzar un mejor nivel de calidad de vida.

Frente al bienestar físico se obtuvo que algunos/as de los/as empleados/as no están satisfechos ya que no presentan un estado óptimo de salud, debido a que la discapacidad que poseen les ha causado dolores que en varios casos no permiten realizar de manera regular las actividades diarias, y la asistencia de salud por medio de la Seguridad Social retrasa la atención médica.

El bienestar emocional de los/as empleados/as se ve afectado debido a que frente al apoyo familiar y el estilo de vida actual existe insatisfacción en algunas personas con discapacidad pues la familia no brinda el apoyo para establecer y cumplir objetivos personales, además de que la presencia de conflictos entre miembros de la familia no permite la satisfacción con el estilo de vida actual.

En la categoría de relaciones interpersonales y desarrollo personal se obtuvo que han alcanzado un nivel de satisfacción que les permite un bienestar debido a que han podido desarrollar capacidades de socialización, adaptación y resolución de problemas. Por otra parte frente a la autorrealización los/as empleados/as presentan insatisfacción debido a que algunos/as de ellos/as no han podido alcanzar los objetivos y metas que se han planteado en cada una de sus etapas de vida.

La inclusión social ha sido una de las dimensiones que ha presentado mayores resultados positivos y mayor satisfacción, ya que los/as empleados/as manifestaron que en sus lugares de trabajo, comunidad, grupo de amigos; han recibido un trato respetuoso e igualdad de oportunidades para su desarrollo, lo que ha podido generar en ellos/as un bienestar.

Al contrario en la dimensión de conocimiento y vulneración de derechos, se pudo obtener que en su mayoría el personal con discapacidad desconoce los derechos a los que puede acceder como ciudadanos y como un grupo de atención prioritaria, lo que impide que puedan exigir el cumplimiento de los mismos y de esa manera se ve afectada su calidad de vida.

Con respecto al papel de padre/madre o cuidador/a se pudo obtener que este ha sido muy positivo dentro del desarrollo de la autonomía y toma de decisiones, ya que los/as empleados/as son personas que se desenvuelven sin necesidad de alguna ayuda en los entornos en los que le toque insertarse, de la misma manera son capaces de poder tomar decisiones personales con responsabilidad.

En conclusión se podría decir que a partir del ingreso a trabajar en la empresa de plásticos, la calidad de vida de los/as empleados/as y sus familias ha tenido un cambio positivo, ya que se ha logrado la satisfacción de diversas dimensiones que permiten actualmente contar una mejor calidad de vida que posibilita que los seres humanos puedan seguir desarrollándose y cumpliendo las metas y objetivos planteados a lo largo de su vida.

3. Cambios en la calidad de vida personal y familiar a partir de la inclusión laboral

Los cambios en la calidad de vida fueron evidentes desde las dimensiones de bienestar material y bienestar emocional, debido a que frente el bienestar material en su mayoría los/as empleados/as han podido mejorar la infraestructura de sus viviendas y han adquirido bienes que permiten satisfacer las necesidades básicas de todo ser humano; y esto ha sido resultado de que ellos/as actualmente cuenten con un empleo estable y una remuneración acorde a las funciones que desempeñan dentro de la empresa.

Se puede afirmar que surgieron cambios en el bienestar material ya que antes de la inserción laboral, la mayoría de personas con discapacidad no contaban con ingresos

económicos estables que les permitan por lo menos tener una alimentación regular diaria, no contaban con una vestimenta adecuada y las condiciones de sus viviendas eran inseguras y en condiciones precarias, lo que implicaba que en varios casos no había ni un mínimo de satisfacción frente al bienestar material; a diferencia de lo que han alcanzado hasta la actualidad con respecto a esta dimensión como es cambios en la vivienda y satisfacción de sus necesidades humanas.

De la misma manera se han producido cambios positivos en el bienestar emocional debido a que el poder contar con un empleo que implica tener que salir del hogar y establecer relaciones con otras personas, ha permitido que en los/as empleados se vayan disminuyendo los síntomas de depresión, ansiedad y tristeza, que presentaban antes de la inserción laboral; dando paso a que ahora se perciban como personas productivas y que pueden contribuir al desarrollo y bienestar de sus familias.

Esto es un factor positivo que ha permitido que las personas con discapacidad que antes no contaban con espacios de interacción con otros/as y que se sentían como una “carga” para sus familias, hayan podido desarrollar la capacidad de socialización como parte de su equilibrio emocional y que además puedan aportar al cumplimiento de los objetivos familiares y que ahora sean capaces de poder establecer un proyecto de vida estableciendo los medios para poder cumplir cada una de las metas planteadas.

Estas dos dimensiones de la calidad de vida tienen una relación muy cercana debido a que en algunos casos la satisfacción de una contribuye a que se satisfaga la otra dimensión, es decir, que los cambios que se produzcan impactan en la otra, por ejemplo el tener una satisfacción con el estilo de vida actual puede ser consecuencia de que la persona cuente con una vivienda adecuada, de que sus ingresos les permitan acceder a gustos personales y al cumplimiento de objetivos personales, en el caso de los/as empleados/as con respecto a los cambios evidenciados a partir del ingreso a la empresa se puede decir que han contribuido al mejoramiento de la calidad de vida personal y familiar.

4. Expectativas sobre el apoyo de la empresa para su inclusión laboral y mejoramiento de calidad de vida

Las expectativas frente al apoyo que desearían que la empresa les brinde, se basa en dos pilares que tienen que ver con la comunicación y el desarrollo académico; pues los/as empleados/as han manifestado que requieren el apoyo de la empresa para poder contar con una intérprete en lenguaje de señas en las diferentes reuniones con autoridades y compañeros/as, para poder estar informados/as con respecto a los nuevos procesos o dificultades frente a las funciones que realizan y también conocer el desarrollo de la empresa.

Con respecto al segundo pilar ellos/as quisieran que la empresa inicie un programa de formación académica para personas con discapacidad, ya que muchos/as de ellos/as no han podido culminar sus estudios por diferentes dificultades que se han presentado a lo largo de su vida.

5.2 Recomendaciones

Las recomendaciones han sido elaboradas en base a los objetivos de la investigación y a los resultados obtenidos en la recolección de datos a través de los/as empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil, con el fin de poder contribuir a la elaboración de programas de desarrollo en el área de Gestión Humana que permitan la inclusión, desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de esta población.

Es por esto que las recomendaciones han surgido además del objetivo general, de las necesidades identificadas dentro de este grupo de empleados/as. Entre las recomendaciones se encuentran:

1. Se recomienda establecer dentro del Reglamento Interno de Trabajo de la institución políticas que respalden la inclusión e integración de las personas con discapacidad, para fortalecer la integración entre todos/as los empleados/as y erradicar cualquier indicio de discriminación, pero esto deberá ir de la mano de un proceso de sensibilización ejecutado por el área de Gestión Humana, dirigido a la toma de conciencia y aceptación de la discapacidad por parte de todas las personas que conforman la institución.
2. Se recomienda el establecimiento de un programa en el que el personal encargado de la salud ocupacional plantee estrategias y medios para realizar el diagnóstico y evaluación de cada uno/a de los/as empleados/as, identificar las personas con problemas en su salud y realizar conexiones interinstitucionales que permitan ubicarlos en tratamiento con especialistas según su condición de salud.
3. Realizar un proceso de socialización de los diferentes cuerpos legales que respaldan el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, tales como La Constitución de la República, el Código de Trabajo, La Ley Orgánica de Discapacidades, con el objetivo de poder dotar a estas personas de herramientas legales que les permitan exigir el cumplimiento de sus derechos, dando paso a un proceso de empoderamiento que vaya disminuyendo los índices de discriminación y vulneración.
4. Generar desde el área de Gestión Humana un programa de Capacitación para todos/as sus empleados/as, que les permita aprender y practicar la comunicación con personas con discapacidad auditiva mediante lenguaje de señas, con el fin de que los procesos de comunicación dentro de la institución sean incluyentes, pero además se recomienda que como medida inmediata se realice la subtítulos de las presentaciones informativas que se den en la institución.

5. Generar un programa de formación académica y capacitación para el desarrollo de actitudes de liderazgo en convenio con una o varias instituciones especializadas en la enseñanza a personas con distintos tipos de discapacidad, en la que se incluye la discapacidad auditiva, para lograr que aquellos/as empleados/as con discapacidad que no han podido terminar sus estudios, puedan ir construyendo su carrera formativa y alcancen un desarrollo profesional y laboral.

6. Desde el Trabajo Social se recomienda que se impulsen las investigaciones desde el área de la discapacidad, para por medio de esta generación de conocimientos los/as estudiantes/as y los profesionales en Trabajo Social puedan desarrollar propuestas de planes o programas que responda a las necesidades reales de esta población, que busque su total inclusión, reconocimiento y cumplimiento de sus derechos, y que sobre todo permitan que las políticas públicas establecidas se cumplan como un medio para alcanzar su desarrollo en todas las dimensiones.

BIBLIOGRAFÍAS

- Acción RSE. (2005). *Guía práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad* . Santiago .
- Acuerdo 41 Ministerio de Relaciones Laborales. (2013).
- Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades . (2013-2017).
- Angulo, M. (2014). *Diagnóstico de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en el cantón Esmeraldas, durante los años 2011-2012*. Quito.
- Ardila, R. (2003). *Calidad de vida: una definición integradora*. Bogotá.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología* , 161-164.
- Ardilla, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. Colombia .
- Arnold, M., & Osorio, F. (1998). *Introducción a los conceptos básicos de la Teoría General de los Sistemas* . Chile.
- Asociación Empresarial para el Desarrollo; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; Organización Internacional del Trabajo. (2015). *El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva*.
- Barranco, C. (2009). Trabajo Social, calidad de vida y estrategias resilientes. *Portularia* , 133-145.
- Camí i Dealbert, A. (2009). *Introducción al trabajo familiar en casos de vulnerabilidad*. Córdoba.
- Cardona, D., & Agudelo, H. (2007, Octubre 21). Satisfacción Personal como Componente de la Calidad de Vida de los Adultos de Medellín. *Revista de Salud Pública* , 1-9.
- Casas, D., Linares, M., Lemos, M., & Restrepo, D. (2009). Depresión y ansiedad en personas con deficiencia auditiva: revisión de literatura. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte* , 1-15.
- Chamorro, L. (2012). *El apego. Su importancia para el pediatra*. Asunción.
- Código de Trabajo . (2014).

Código de Trabajo . (2006). *Registro Oficial N° 198*.

Confederación Española de Organizaciones en favor de las personas con Discapacidad Intelectual. (2011). *Guía "Defendemos nuestros derechos en el día a día"*. Madrid.

Consejo Nacional de Fomento Educativo. (2010). *Discapacidad auditiva: Guía didáctica para la inclusión en educación inicial y básica*. México.

Constitución de la República del Ecuador . (2008). Quito.

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. (2008).

Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. (2006).

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. (1983).

Empleado1. (2016, Julio 20). Entrevista a empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil. (M. Loza, Interviewer)

Empleado2. (2016, Julio 20). Entrevista a empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil. (M. Loza, Interviewer)

Empleado3. (2016, Julio 20). Entrevista a empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil. (M. Loza, Interviewer)

Empleador1. (2016, Julio 21). Entrevista sobre proceso de inserción laboral de personas con discapacidad. (M. Loza, Interviewer)

Empleador2. (2016, Julio 21). Entrevista sobre proceso de inserción laboral de personas con discapacidad. (M. Loza, Interviewer)

Espinal, I., Gimeno, A., & González, F. (2004). *El enfoque sistémico en los estudios sobre la familia*.

Familia1. (2016, Julio 22). Entrevista dirigida a familia de empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos. (M. Loza, Interviewer)

Familia12. (2016, Julio 23). Entrevista dirigida a familia de empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos. (M. Loza, Interviewer)

Familia13. (2016, Julio 24). Entrevista dirigida a familia de empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos. (M. Loza, Interviewer)

Familia15. (2016, Julio 23). Entrevista dirigida a familia de empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos. (M. Loza, Interviewer)

- Familia18. (2016, Julio 23). Entrevista dirigida a familia de empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos. (M. Loza, Interviewer)
- Familia2. (2016, Julio 22). Entrevista dirigida a familia de empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos. (M. Loza, Interviewer)
- Familia4. (2016, Julio 22). Entrevista dirigida a familia de empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos. (M. Loza, Interviewer)
- Familia7. (2016, Julio 22). Entrevista dirigida a familia de empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos. (M. Loza, Interviewer)
- Familia8. (2016, Julio 22). Entrevista dirigida a familia de empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos. (M. Loza, Interviewer)
- Familia9. (2016, Julio 23). Entrevista dirigida a familia de empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos. (M. Loza, Interviewer)
- Flores, N., Jenaro, C., González-Gil, F., & García-Calvo, P. (2010). *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad*. España.
- Flores, R. (2012). La discapacidad: una realidad de vulnerabilidad y exclusión social. In J. Acevedo, M. d. Trujillo, & M. d. López, *Problemática de los grupos vulnerables: visiones de la realidad TOMO III* (p. 117). México: Coordinación General de Estudios de Posgrado e Investigación.
- Fuentes, Y., Dueñas, N., Pérez, J., Mosquera, B., Rojas, Y., Vitón, E., et al. (2010). La aplicación de la fenomenología y la Teoría fundamentada en una investigación social comunitaria . *Revista Digital Sociedad de la Información* , 1-9.
- Garcés, M., & Palacio, J. (2010). Comunicación familiar en asentamientos subnormales de Montería. *Psicología desde el Caribe* , 1-29.
- Groppa, O. (2004). *Las necesidades humanas y su determinacion*. Argentina.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2004). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2014). *Metodología para la medición del empleo en Ecuador*. Quito.
- Janesick1998

Lema, L., Salazar, I., Varela, M., Tamayo, J., Rubio, A., & Botero, A. (2009). Comportamiento y salud de los jóvenes universitarios: satisfacción con el estilo de vida. *Pensamiento Psicológico* , 71-87.

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012).

Mank, D., Cioffi, A., & Yovanoff, P. (1997). *Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes*.

Max-Neef, M. (1993). *Desarrollo a Escala Humana*. Montevideo: Editorial Nordan-Comunidad.

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de Perú . (2012). *Estrategia Nacional de Desarrollo e Inclusión Social*. Lima .

Ministerio de Educación del Perú; Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España. (2008). *Inclusión laboral para personas con discapacidad*. Perú: Proyectos & Servicios Editoriales.

Ministerio de Educación del Perú; Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España. (2008). *Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad*. Perú: Proyectos & Servicios Editoriales.

Ministerio de Trabajo. (2014). *Personas con discapacidad incluidas laboralmente*.

Neef, M. (1993). *Desarrollo a Escala Humana*. Montevideo: Editorial Nordan-Comunidad.

Ochoa De Alda, I. (1995). *Enfoques en terapia familiar sistémica*. Barcelona.

Organización Internacional del Trabajo . (1996-2016). *Discapacidad y Trabajo*. Retrieved from Organización Internacional del Trabajo : http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad* . Innovacom: Santiago.

Organización Mundial de la Salud. (2016). *Depresión*. Retrieved Agosto 17, 2016, from <http://www.who.int/topics/depression/es/>

Pallisera, M., Barrachina, S., Fullana, J., Lobato, J., & Vilá, M. (2001). *Estudi sobre la integració laboral de persones amb discapacitat mitjançant el treball amb suport a les comarques de Girona*.

Paredes, I. (2008). *Influencia del Enfoque Sistémico en el Trabajo Social*. Puno.

- Participante1. (2016, Agosto 2). Grupo focal 1. (M. Loza, Interviewer)
- Participante1. (2016, Agosto 2). Grupo focal 2. (M. Loza, Interviewer)
- Participante2. (2016, Agosto 2). Grupo focal 3. (M. Loza, Interviewer)
- Participante2. (2016, Agosto 2). Grupo focal1. (M. Loza, Interviewer)
- Participante3. (2016, Agosto 2). Grupo focal 2. (M. Loza, Interviewer)
- Participante3. (2016, Agosto 2). Grupo focal 3. (M. Loza, Interviewer)
- Participante4. (2016, Agosto 2). Grupo focal 1. (M. Loza, Interviewer)
- Participante4. (2016, Agosto 2). Grupo focal 3. (M. Loza, Interviewer)
- Participante5. (2016, Agosto 2). Grupo focal 1. (M. Loza, Interviewer)
- Participante5. (2016, Agosto 2). Grupo focal 3. (M. Loza, Interviewer)
- Participante6. (2016, Agosto 2). Grupo focal 3. (M. Loza, Interviewer)
- Participante7. (2016, Agosto 2). Grupo focal 2. (M. Loza, Interviewer)
- Perlo, C. (2006). *Aportes del interaccionismo simbólico a las teorías de la organización*. Rosario.
- Plan Nacional para el Buen Vivir . (2013-2017).
- Registro Nacional de Discapacidades. (2016). *Registro Nacional de Discapacidades*.
- Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades. (2014).
- Rizo, M. (2011). *El interaccionismo simbólico y la escuela de Palo Alto. Hacia un nuevo concepto de comunicación*.
- Schalock, & Verdugo. (2009). Evolución de los principios educativos . *Revista de Educación* , 23-43.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (n.d.). *SENPLADES participa en la construcción de la Agenda Nacional para Igualdad en Discapacidades*. Retrieved Junio 30, 2016, from www.planificacion.gob.ec
- Torres, X. (2013, Mayo 5). Metas de inclusión laboral aún están sin cumplirse. (D. E. Universo, Interviewer)

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2014). *Líneas de Investigación*. Retrieved from Sistema de Investigación y Desarrollo : <http://www2.ucsg.edu.ec/sinde/lineas-de-investigacion.html>

Valls, J., Vilá, M., & Pallisera, M. (2004). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. *Revista de Educación* , 5.

Watzlawick, P., Beavin, J., & Jackson, D. (1987). *Teoría de la comunicación humana*. Barcelona.

Yañez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2010). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. Concepción.

GLOSARIO

1. **Autorrealización:** Satisfacción que tiene cada persona por los logros y metas alcanzados a lo largo de su vida.
2. **Bienestar:** Es un estado en el que las condiciones de la persona (objetivas y subjetivas) provocan un estado de satisfacción y equilibrio.
3. **Calidad de vida:** Es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos objetivos y aspectos subjetivos (Ardila, Calidad de vida: una definición integradora, 2003, pág. 161).
4. **Derechos:** Los derechos son garantías que permiten a los seres humanos poder vivir de manera digna.
5. **Desarrollo personal:** Proceso mediante el cual los individuos logran tener una transición positiva o desarrollar todas aquellas potencialidades, competencias y habilidades que le permiten acoplarse a un entorno y satisfacer sus metas
6. **Discapacidad:** Toda aquella persona que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)
7. **Empleo adecuado:** “El empleo adecuado es una condición en la cual las personas satisfacen condiciones laborales mínimas, desde un punto de vista normativo, y lo conforman aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia trabajan igual o más de 40 horas” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2014).
8. **Inclusión social:** Proceso en el que las personas son insertadas en espacios en los que antes no ejercían su derecho a la participación y desde este término se garantiza el cumplimiento de derechos que habían sido vulnerados por procesos exclusivos.
9. **Satisfacción:** Estado mental de bienestar y goce.

				<p>Razones que producen el bienestar emocional</p> <p>Razones que impiden el bienestar emocional</p>	
		Relaciones interpersonales	<p>Comportamientos ligados al bienestar emocional</p> <p>Relaciones familiares</p> <p>Relaciones estables de amistad</p> <p>Relaciones de pareja</p>	<p>Sentimientos de inseguridad o incapacidad</p> <p>Motivación en la realización de actividades</p> <p>Presencia de síntomas de depresión y ansiedad</p> <p>Apoyo familiar</p>	
		Desarrollo personal	<p>Adaptación nuevas situaciones</p> <p>Acceso a tecnología</p> <p>Resolución de problemas</p> <p>Desarrollo laboral</p> <p>Cumplimiento de responsabilidades</p>	<p>Estabilidad</p> <p>Dificultades</p>	
		Autorrealización	<p>Emprendimiento de nuevos proyectos</p> <p>Autodeterminación</p>	<p>Proyecto de vida</p> <p>Planteamiento de metas y objetivos personales</p> <p>Planificación sobre su vida</p> <p>Toma de decisiones</p>	

		Inclusión Social	Barreras para la inclusión Rechazo y/o abuso de otros/as Apoyo para participación comunitaria Trato respetuoso	personales Físicas Sociales Culturales Familiar Comunitario Amigos/as	
		Derechos	Conocimiento de derechos Vulneración de derechos		
Conocer en qué condiciones se ha dado el acceso laboral dentro de la empresa y determinar las expectativas de los/as empleados/as frente a la inclusión	Acceso laboral	Empleo	Cambios en su vida al ingreso a laborar Influencia en su concepción sobre la vida Significación de tener un empleo Beneficios recibidos Obstáculos percibidos Apoyo de la empresa Expectativas rol de Trabajo Social	Situación actual Expectativas	Entrevista Grupo focal
		Inclusión laboral	Percepción frente a la inclusión de la empresa Medios de inclusión y adaptación del entorno Trato respetuoso Igualdad de oportunidades y facilidades		

		<p>Trabajo decente</p> <p>Barreras</p> <p>Normativa</p>	<p>Programas/proyectos Participación</p> <p>Remuneración Cumplimiento de derechos laborales Seguridad Social</p> <p>Físicas</p> <p>Sociales</p> <p>Culturales</p> <p>Aporte de reformas laborales</p>	<p>Espacios/instalaciones adecuadas</p> <p>Formas de comunicación</p>	
--	--	---	---	---	--

		<p>Interacción familiar antes y después de empleo</p> <p>Bienestar emocional</p> <p>Papel de padre y/o cuidador/a</p>	<p>Servicios</p> <p>Relaciones familiares Tiempo en familia a partir del empleo Comunicación familiar Forma de resolución de problemas Apoyo familiar para objetivo Expresión de sentimientos Afrontar problemas</p> <p>Apoyo para aliviar estrés Tiempo ocio miembros de familia Ayuda externa para atender necesidades de Comportamientos a partir del empleo que aportan al bienestar Conducta persona con discapacidad a partir del empleo</p> <p>Apoyo para autonomía Ayuda en actividades diarias Enseñanza adecuadas</p>	<p>Familia cuenta con medio de transporte Familia recibe asistencia médica cuando necesita</p>	
--	--	---	---	--	--

		Apoyo a persona con discapacidad	<p>relaciones interpersonales Enseñan toma de decisiones adecuadas Apoyo en necesidades individuales</p> <p>Apoyo para progreso en el trabajo Apoyo para progreso en el hogar Apoyo para establecer relaciones de amistad</p>		
Conocer la concepción de inclusión dentro de la empresa y el aporte del empleo en los proyectos familiares del/la empleado/a con discapacidad	Acceso laboral	<p>Empleo</p> <p>Inclusión</p> <p>Trabajo decente</p> <p>Normativa</p>	<p>Cambios percibidos luego del empleo Aportes a la familia luego del empleo Proyectos familiares a partir del empleo Percepción apoyo de la empresa</p> <p>Concepción de la inclusión laboral de personas con discapacidad Trato dentro de la empresa</p> <p>Aporte de la remuneración dentro del hogar</p> <p>Aporte de reformas laborales</p>		

Anexo N°3: Matriz de operacionalización de variables para personal de Gestión Humana de la empresa de Plásticos.

Objetivo	Categoría	Variables	Código 1	Código 2	Técnica
Indagar la concepción que tiene el empleador de las personas con discapacidad que laboran en la empresa	Empleado/a con discapacidad	Discapacidad	Número de personas contratadas Percepción de discapacidad		Entrevista
Determinar el aporte de la empresa en la calidad de vida de los/as empleadas con discapacidad	Calidad de vida	Autoderminación	Desarrollo personal	Aporte del empleo para el desarrollo	Entrevista
Conocer los procesos, cambios y esfuerzos desarrollados dentro de la empresa para la inclusión de las personas con discapacidad	Acceso laboral	Empleo Inclusión	Motivos de contratación Cambios en la empresa para la inclusión Proceso de inserción Retos en la inclusión Dificultades para la inclusión Esfuerzos para la inserción Beneficios o perjuicios de la inclusión		

		Gestión Humana	Procesos trabajados para inclusión y bienestar Expectativas de atención del Trabajo Social a población con discapacidad		
--	--	----------------	--	--	--

Anexo N°4: Guía de preguntas para entrevista a profundidad dirigida a personal con discapacidad de una empresa de plásticos.

Guía de preguntas Entrevista a profundidad

Objetivo: Determinar las características de la calidad de vida de los/as empleados con discapacidad de una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil a partir de su inserción en el campo laboral.

Número de sesiones: 3 sesiones

Dirigido a: Personal con discapacidad de una empresa de plásticos

Datos informativos:

Edad:

Sexo:

Nivel de instrucción:

Tipo de discapacidad:

Causa de discapacidad:

Hablemos un poco de usted y su familia

1. ¿Cómo es usted? (presentación)
2. ¿Desde cuándo tiene esta situación de salud (discapacidad)? ¿Cómo supo lo que tenía?
3. ¿Qué síntomas evidencia debido al tipo de discapacidad que presenta?
4. ¿Cómo cuida su salud? (necesita de otra persona, autonomía, servicios, etc.)
5. ¿Qué dificultades presenta para poder acceder al servicio de salud?
6. ¿Cómo es su familia? (con quién vive, cómo se siente en ella, etc.)
7. ¿Cómo su familia lo involucra en las actividades que suelen realizar?
8. ¿Cómo es la comunicación y las relaciones dentro de su familia?
9. ¿Cómo es la relación con su pareja?
10. Si usted tuviera que calificar su bienestar (sentirse bien, ser feliz) y 10 sería la nota máxima (sentirse muy feliz, súper bien, realizado en su vida) y 1 sería sentirse muy infeliz ¿Cómo calificaría su bienestar o cuánto le pondría de calificación a su bienestar?
11. ¿Qué aspectos de su vida considera valiosos para su bienestar (físico, emocional, material, etc.)?
12. ¿De qué manera su familia ha influido en la satisfacción o insatisfacción de su vida?

13. ¿Cuáles son sus metas personales? (¿qué quiere lograr en la vida?)
14. ¿Qué le motiva a querer cumplir con esas metas planteadas?
15. ¿Qué hace cuando se presenta alguna situación que lo entristece?
16. La casa donde usted vive y el barrio donde habita ¿cómo se adapta a las necesidades que usted tiene por su situación de discapacidad?
17. ¿Cómo es el trato que recibe por parte de su familia, de sus amigos/as y de su comunidad?

Hablemos de su trabajo en esta empresa

18. ¿Cómo ingresó a trabajar en esta empresa?
19. ¿Cómo se sintió al ingresar, qué observó en sus compañeros/as y jefes?
20. ¿Qué hace usted aquí en la empresa? (funciones)
21. ¿De qué manera cumple las actividades que le han sido encomendadas?
(indagar autonomía o requerimiento de apoyo)
22. ¿Cómo son las relaciones que tiene con sus compañeros/as de trabajo?
23. ¿Qué cambió en su vida desde que pudo obtener un empleo?
24. En todo trabajo se presentan dificultades ¿Qué dificultades se han presentado para adaptarse ante los nuevos entornos y situaciones?
25. ¿Cuál es su actitud frente a los problemas que se presentan a diario?
26. ¿Quiénes y de qué manera lo han apoyado en la empresa para que usted cumpla con sus funciones?
27. ¿Cuál considera que ha sido el aporte de la empresa para contribuir a su desarrollo laboral?
28. ¿Qué le hubiera gustado que haga la empresa/Gestión Humana para que usted pueda sentirse mejor y desarrollarse mejor en esta institución?
29. ¿Qué importancia tiene el apoyo de su familia para continuar dentro de la empresa?

Hablemos de su vida

30. ¿Cómo se siente frente a lo que ha logrado hasta ahora?
31. ¿Qué aspectos de su vida permiten que usted se sienta bien?
32. ¿Cuáles son los proyectos que desearía emprender?
33. Usted tiene una familia, un trabajo y un ingreso (sueldo), ¿qué le haría falta?

34. ¿Su situación actual y los bienes que posee permiten cubrir sus necesidades y acceder a gustos personales?
35. Veamos un poco el futuro, ¿cómo se ve usted dentro de 10 años? (cómo se ve en su familia, en el trabajo, en su desarrollo personal)
36. ¿Qué dificultades presenta al momento de tomar decisiones sobre su vida?
37. ¿Qué obstáculos se presentan en su vida para poder sentirse incluido en diversos contextos?
38. ¿En qué situaciones de su vida se ha sentido rechazo por otros/as?
39. ¿Cómo es su participación dentro de su comunidad?
40. ¿Qué conocimientos posee de los derechos a los que puede acceder?
41. ¿En qué situaciones de su vida ha sentido que sus derechos han sido vulnerados?

Anexo N°5: Guía de preguntas para Grupo Focal dirigida a personal con discapacidad de empresa de plásticos.

Guía de preguntas

Grupo focal

Objetivo: Conocer la percepción de los/as empleados/as de una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil frente al apoyo recibido de la empresa para su inclusión laboral y sobre los beneficios obtenidos de contar con un empleo estable.

Dirigido a: Personal con discapacidad de empresa de plásticos

1. ¿Qué significa para ustedes tener un empleo?
2. ¿Cuáles han sido los cambios que se han producido en sus vidas a partir del ingreso a la empresa?
3. ¿Cuáles han sido los obstáculos que han tenido que enfrentar en el proceso de inserción laboral?
4. ¿Cómo ustedes podrían describir el apoyo que han tenido por parte de la empresa para poder insertarse laboralmente?
5. ¿Cuáles son sus expectativas frente al apoyo que debería brindarles la empresa en el desempeño de sus actividades diarias?
6. ¿Qué expectativas tienen frente al rol que debe desempeñar Trabajo Social para contribuir a su inclusión?
7. ¿Qué medios ha utilizado la empresa para lograr su inclusión y adaptación en sus puestos de trabajo?
8. ¿Consideran que dentro de la empresa son tratados con respeto por parte de sus compañeros/as y reciben iguales oportunidades y facilidades para desarrollarse en sus puestos de trabajo? ¿De qué manera creen que se ha logrado?
9. ¿De qué manera la empresa permite que sean partícipes de los programas y proyectos que ejecutan para el bienestar social de todos/as los empleados/as?
10. La empresa para la que trabajan ¿cumple los derechos laborales establecidos, incluida la Seguridad Social?

11. ¿Las instalaciones y las formas de comunicación de la empresa permiten su inclusión?
12. ¿Cómo creen que las reformas a las normativas laborales contribuyen para la inclusión laboral de las personas con discapacidad?
13. ¿Cuál ha sido el aporte de su familia para que ustedes puedan tener una inclusión laboral?

Anexo N°6: Encuesta de calidad de vida familiar de empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil.

Encuesta de calidad de vida familiar de empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil

Fecha:

Instrucciones: Marque con una X sobre la respuesta correcta. En caso de ser preguntas que responde a una escala de calificación, debe tomar en cuenta lo siguiente:

1: totalmente en desacuerdo / totalmente insatisfecho

2: algo en desacuerdo / insatisfecho

3: de acuerdo / bastante satisfecho

4: totalmente de acuerdo / totalmente satisfecho

1. Datos informativos

Sexo:

Edad:

Nivel de instrucción

Primaria

Educación básica

Bachillerato

Superior

Parentesco de la persona con discapacidad

Padre/madre

Hermano/a

Conyugue

Otro

Especifique: _____

Frecuencia de convivencia con la persona con discapacidad

Diario

Fines de semana

1 vez al mes

menos de 1 vez al mes

Nivel de discapacidad de familiar

Leve

Moderada

Severa

Desconocida

Naturaleza de la discapacidad

Trastorno por déficit de atención

Trastorno autista

Retraso del desarrollo o discapacidad

temprana infantil

Trastorno emocional o conductual

Deficiencia auditiva

- Discapacidad intelectual
- Discapacidad física
- Deficiencia de lenguaje
- Deficiencia visual
- Otra discapacidad

Especifique: _____

2. Bienestar material

Ingresos mensuales de la familia

- Menos de 300
- De 320 a 500
- De 501 a 1000
- De 1001 a 1500
- Más de 1500

¿Cuántas personas aportan económicamente en la familia? _____

Aporte mensual de la persona con discapacidad: _____

Calificación	1	2	3	4
En la casa tengo servicios básicos (luz, agua, teléfono, internet)				
Mi vivienda es segura				
El tamaño de mi casa es adecuado para todos/as los que vivimos ahí				
En mi casa hay espacios para que podamos hacer actividades en familia				
En el lugar donde vivo hay ruido, humo, olores				
El lugar donde vivo está limpio				
Los medios de transporte que utilizamos permiten la adecuada movilización de la familia				
La familia recibe asistencia médica cuando lo necesita				

3. Interacción familiar

Calificación	1	2	3	4
La familia comparte tiempo juntos				
El apoyo de la familia nos permite crecer y alcanzar nuestras metas				
Los miembros de la familia pueden expresar con libertad sus sentimientos (tristeza, alegría, enojo, etc.)				
La familia soluciona los problemas tratando de que todos se sientan escuchados				
La manera en que la familia se comunica permite que todos/as expresen sus pensamientos e ideas				
La familia toma en cuenta la discapacidad de su				

padre/madre/hijo/a, para planear actividades juntos				
La familia toma en cuenta la discapacidad de su padre/madre/hijo/a, para tomar decisiones sobre la vida cotidiana				
La familia motiva para que todos sus miembros funcionen autónomamente (por sí mismos)				

4. Bienestar emocional

Calificación	1	2	3	4
Los miembros de la familia sienten el apoyo de los demás cuando tienen algún problema o necesidad o cuando deben aliviar el estrés				
La familia comparte tiempos de ocio y recreación				
El empleo de la persona con discapacidad ayuda para que la familia se sienta feliz				
La familia está satisfecha con su estilo de vida actual				
La familia expresa sus afectos y sus emociones como rabia, tristeza, amor, etc.				
Los miembros de la familia se sienten apoyados en sus deseos de emprender nuevas actividades				
La familia está de acuerdo con el trabajo que realiza la persona con discapacidad en la empresa				
La familia está de acuerdo con el tiempo que la persona con discapacidad dedica al trabajo en la empresa				
La familia está de acuerdo con el trato que recibe la persona con discapacidad en la empresa				

5. Papel de padre/madre – cuidador/a

Calificación	1	2	3	4
Permite que la persona con discapacidad sea responsable de sus decisiones				
Se muestra a la persona con discapacidad de qué manera establecer relaciones con los/as otros/as				
Apoyo para realizar actividades diarias				
La familia ayuda a satisfacer las necesidades individuales que se presentan				
En la familia solo una persona cuida o ayuda a la				

persona con discapacidad				
Los otros miembros de la familia apoyan al “cuidador”, repartiéndose las responsabilidades de cuidado de la persona con discapacidad				

6. Apoyo a persona con discapacidad

Calificación	1	2	3	4
Algún miembro de la familia ayuda a la persona con discapacidad para establecer objetivos personales				
La familia apoya a la persona con discapacidad para alcanzar progreso en el lugar de trabajo				
Se prioriza la ayuda para lograr que desempeñe varias actividades productivas dentro del hogar				
La familia contribuye al establecimiento de relaciones de amistad estables				
La persona con discapacidad tiene las ayudas técnicas (bastones, audífonos, etc.) que requiere para su funcionamiento				

¡Gracias por su colaboración!

Anexo N°7: Guía de preguntas para entrevista a profundidad dirigida a familia de personal con discapacidad de una empresa de plásticos.

**Guía de preguntas
Entrevista a profundidad**

Objetivo: Determinar las características de la calidad de vida familiar de los/as empleados con discapacidad de una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil a partir de su inserción en el campo laboral.

Número de sesiones: 1 sesión

Dirigido a: Familia de personal con discapacidad de una empresa de plásticos

Datos informativos:

Edad:

Sexo:

Nivel de instrucción:

Hablemos sobre la familia

1. ¿Quiénes conforman la familia?
2. ¿Cómo son las relaciones en la familia?
3. ¿Cómo se comunica la familia cuando desea expresar algo?
4. ¿De qué manera expresan sus sentimientos cada uno de los miembros de la familia?
5. ¿Cómo resuelve sus problemas externos e internos la familia?
6. ¿Cómo se da el apoyo para el cumplimiento de objetivos familiares y personales?
7. ¿De qué manera la familia comparte sus tiempos de ocio y recreación?

Dialoguemos sobre la familia y sobre (nombre de la persona con discapacidad)

8. ¿Cómo vive la familia la situación de discapacidad de (nombre de la persona con discapacidad)?
9. ¿Cómo la familia ha contribuido para que la persona con discapacidad desarrolle su autonomía?
10. ¿Qué actividades diarias requieren el apoyo de la familia? ¿Cómo se da el apoyo familiar frente a estas actividades?

11. ¿Considera usted que ha mejorado la calidad de vida familiar desde que XXX ingresó a trabajar en la empresa de plásticos?
12. ¿Qué cambios se han dado en la economía del hogar de la persona con discapacidad desde el ingreso a laborar en una empresa de plásticos?
13. ¿Cómo se ha manejado el tiempo en familia a partir de la inclusión laboral?
14. ¿Qué cambios han surgido en la conducta de la persona con discapacidad a partir del ingreso a la empresa?
15. ¿Cuáles, de estos cambios observados, han contribuido al bienestar de la familia?
16. ¿De qué manera la familia ha contribuido para el desarrollo laboral y social de la persona con discapacidad?
17. ¿Qué aportes ha traído para la familia que la persona con discapacidad pueda acceder a un empleo?
18. ¿Qué proyectos familiares surgieron a partir de la inclusión laboral de la persona con discapacidad?
19. ¿Qué opina usted de la inclusión laboral de las personas con discapacidad?
20. ¿Cómo cree usted que ha sido el apoyo de la empresa para que se dé la inclusión laboral?
21. Según el conocimiento que posee, ¿cómo describiría el trato de la empresa hacia la persona con discapacidad?
22. ¿Qué le ha permitido a la familia el aporte de la remuneración mensual de las persona con discapacidad?
23. ¿De qué manera cree que las normativas vigentes han beneficiado a la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Anexo N°8: Guía de preguntas para entrevista a profundidad dirigida a personal de Gestión Humana de una empresa de plásticos.

Guía de preguntas Entrevista a profundidad

Objetivo: Conocer las dificultades y beneficios surgidos en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad que laboran en una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil e identificar la percepción del empleador frente a los esfuerzos realizados para lograr dicha inserción.

Dirigido a: Personal de Gestión Humana de una empresa de plásticos.

Datos informativos:

Edad:

Sexo:

Nivel de instrucción:

Cargo:

1. ¿Cuántas personas con discapacidad hay en esta empresa? ¿Por qué motivos la empresa ha contratado este número de personas?
2. ¿Cómo percibe la empresa a las personas con discapacidad?
3. ¿Qué cambios se han realizado en la empresa para permitir la inclusión de las personas con discapacidad?
4. ¿Cómo ha sido el proceso de inserción de las personas con discapacidad dentro de la empresa? (criterios de inclusión/exclusión, proceso que se sigue, razones para insertarlos)
5. ¿Cuál ha sido el mayor reto que se ha presentado en este proceso de inclusión?
6. ¿Qué dificultades se han presentado en este proceso de inclusión?
7. ¿Qué medidas o esfuerzos ha tenido que realizar la empresa para lograr la inserción total de las personas con discapacidad?
8. Si bien la ley obliga a cumplir con un porcentaje de inclusión de personas con discapacidad, después de esta experiencia ¿Cuáles cree que han sido los beneficios o perjuicios de incluir laboralmente a personas con discapacidad?
9. ¿De qué manera cree usted que el empleo actual contribuye al desarrollo personal del/a empleado/a con discapacidad?

10. ¿De qué manera el Dpto. de Gestión Humana ha trabajado para la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad que laboran en la empresa?
11. ¿Qué espera el Dpto. de Gestión Humana de Trabajo Social con respecto a la atención de las personas con discapacidad dentro de la empresa?

Anexo N°9: Entrevista a profundidad a empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos.

Entrevista a profundidad a empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos

Empleado 2

HU: New Hermeneutic Unit
File: No file
Edited by: Super
Date/Time: 02/08/16 16:22:37

P 2: Empleado 2.docx - 2:1 [Yo nací así] (6:6) (Super)

Codes: [Causa de discapacidad]
No memos

Yo nací así

P 2: Empleado 2.docx - 2:2 [El síntoma de no escuchar cuan..] (8:8) (Super)

Codes: [Síntomas de discapacidad]
No memos

El síntoma de no escuchar cuando hablan bajito tengo que acercarme bien para poder escuchar o decir que me hablen más duro y hay puedo escuchar

P 2: Empleado 2.docx - 2:3 [emocionalmente me baja un poqu..] (10:10) (Super)

Codes: [Síntomas de discapacidad]
No memos

emocionalmente me baja un poquito el autoestima el no poder escuchar, por lo que no escucho o vergüenza preguntar que dijeron y tengo que preguntar a algún compañero y de hay me puedo informar

P 2: Empleado 2.docx - 2:4 [Por medio del seguro o particu..] (12:12) (Super)

Codes: [Acceso a salud]
No memos

Por medio del seguro o particular

P 2: Empleado 2.docx - 2:5 [Si de otras personas, mi espos..] (14:14) (Super)

Codes: [Acceso a salud]

No memos

Si de otras personas, mi esposo a veces me acompaña no conozco Guayaquil

P 2: Empleado 2.docx - 2:6 [Nada, lo único es no poder esc..] (16:16) (Super)

Codes: [Dificultades en acceso a salud]

No memos

Nada, lo único es no poder escuchar

P 2: Empleado 2.docx - 2:7 [Con mi esposo con mi hijo mi s..] (18:18) (Super)

Codes: [Miembros de familia]

No memos

Con mi esposo con mi hijo mi suegra los hermanos de mi esposo

P 2: Empleado 2.docx - 2:8 [Muy bien, entre todos nos ayud..] (23:23) (Super)

Codes: [Relaciones familiares]

No memos

Muy bien, entre todos nos ayudamos prácticamente cuando nos unimos, mi suegra me ayuda a cuidar al bebe para que yo pueda trabajar

P 2: Empleado 2.docx - 2:9 [mi familia si me comprende, la..] (25:25) (Super)

Codes: [Tiempo libre]

No memos

mi familia si me comprende, la familia de mi esposo es de Manabí hay tienen una finca y a veces se van para allá, mi esposo también trabaja los fines de semana y nos quedamos aquí en casa a mi hijo si lo mando

P 2: Empleado 2.docx - 2:10 [Conversando, platicando la com..] (27:27) (Super)

Codes: [Comunicación familiar]

No memos

Conversando, platicando la comunicación de todos es buena

P 2: Empleado 2.docx - 2:11 [Si nos llevamos bien, las herm..] (29:29) (Super)

Codes: [Relaciones familiares]

No memos

Si nos llevamos bien, las hermanitas estan pequeñas y mi hijo es como que fuera el hermano menor y mi cuñado trabaja somos como una familia, nos ayudamos entre todos

P 2: Empleado 2.docx - 2:12 [Excelente, por hay a veces ten..] (31:31) (Super)

Codes: [Relaciones de pareja]

No memos

Excelente, por hay a veces tenemos diferencias pero es normal, todavía estoy enamorada ya tenemos casi 8 años

P 2: Empleado 2.docx - 2:13 [10, soy muy bendecida con todo..] (33:33) (Super)

Codes: [Bienestar]

No memos

10, soy muy bendecida con todo un bebe sano, un esposo bueno, una familia buena y mi trabajo que es necesario para el ser humano para sus necesidades

P 2: Empleado 2.docx - 2:14 [En lo físico la salud, emocion..] (35:35) (Super)

Codes: [Razones de bienestar]

No memos

En lo físico la salud, emocionalmente mi familia unida y materialmente la comida y lo mas principal

P 2: Empleado 2.docx - 2:15 [Mi familia y mi suegra mas que..] (37:37) (Super)

Codes: [Apoyo familiar]

No memos

Mi familia y mi suegra mas que todo me a ayudado con mi hijo para que pueda trabajar

P 2: Empleado 2.docx - 2:16 [Un estudio académico ojala Dio..] (39:39) (Super)

Codes: [Metas personales]

No memos

Un estudio académico ojala Dios lo permita, seguir una carrera universitaria

P 2: Empleado 2.docx - 2:17 [Si, cuando tengo alguna discus..] (45:45) (Super)

Codes: [Razones que impiden bienestar]

No memos

Si, cuando tengo alguna discusión con mi pareja

P 2: Empleado 2.docx - 2:18 [Triste, me siento mal se me ba..] (43:43) (Super)

Codes: [Sentimientos de inseguridad]

No memos

Triste, me siento mal se me baja el autoestima y me dan ganas de llorar

P 2: Empleado 2.docx - 2:19 [Bien, muy bien] (49:49) (Super)

Codes: [Relaciones interpersonales]

No memos

Bien, muy bien

P 2: Empleado 2.docx - 2:20 [Yo entre a trabajar aquí por m..] (51:51) (Super)

Codes: [Proceso de inserción laboral]

No memos

Yo entre a trabajar aquí por medio de Rosa, mi suegro como era bien amigo de los señores de aquí consiguió el número de teléfono de Rosa la contacto y me hizo entrar a la fundación le pedimos que por favor me ayude a trabajar y ella me dio la oportunidad aquí en PICA

P 2: Empleado 2.docx - 2:21 [No, todo bien me enseñaron, lo..] (57:57) (Super)

Codes: [Proceso de inserción laboral]

No memos

No, todo bien me enseñaron, lo único raro las señas algo nuevo para mi no entendía nada y ellos me preguntaban

P 2: Empleado 2.docx - 2:22 [Diferentes trabajo hacemos, de..] (59:59) (Super)

Codes: [Funciones laborales]

No memos

Diferentes trabajo hacemos, depende de que producto, limpiamos rebabeamos de todo, todo el trabajo que ingrese al área vamos haciendo, por lo general rebabeamos hacemos fundas hago de todo cajoneras poner etiquetas empacar, aquí se aprende de todo

P 2: Empleado 2.docx - 2:23 [Las actividades que yo hago po..] (61:61) (Super)

Codes: [Ayuda en actividades]

No memos

Las actividades que yo hago por ejemplo cosas pesadas recurro a un compañero para que lo haga eso es lo único

P 2: Empleado 2.docx - 2:24 [si son muy buenas, porque me l..] (64:64) (Super)

Codes: [Relaciones interpersonales]

No memos

si son muy buenas, porque me llevo con todos no tengo problemas con nadie

P 2: Empleado 2.docx - 2:25 [Cambio para el bienestar de un..] (66:66) (Super)

Codes: [Cambios después de inclusión laboral]

No memos

Cambio para el bienestar de uno, antes yo vivía en la casita de mi suegro y el me dio el pedacito de lo que es el patio y ya pude tener algo más de privacidad, construí un cuartito para mi esposo y para mi

P 2: Empleado 2.docx - 2:26 [No se me hizo difícil nada, me..] (68:68) (Super)

Codes: [Adaptación]

No memos

No se me hizo difícil nada, me adapte rápido porque uno con amor lo hace todo, hay siempre comunicación

P 2: Empleado 2.docx - 2:27 [Yo trato de guardarme todo pro..] (70:70) (Super)

Codes: [Resolución de problemas]

No memos

Yo trato de guardarme todo problema y llegar a trabajar, lo que hago es resolver en mi casa los problemas, conversando platicando arreglando las cosas

P 2: Empleado 2.docx - 2:28 [Los compañeros y a veces tambi..] (72:72) (Super)

Codes: [Apoyo empresa]

No memos

Los compañeros y a veces también el supervisor si tengo alguna duda de un producto le comunico a él y me ayuda

P 2: Empleado 2.docx - 2:29 [La empresa me ha apoyado dándo..] (74:74) (Super)

Codes: [Apoyo empresa]

No memos

La empresa me ha apoyado dándome trabajo que es lo más necesario

P 2: Empleado 2.docx - 2:30 [Es muy importante porque graci..] (76:76) (Super)

Codes: [Apoyo familiar]

No memos

Es muy importante porque gracias ellos y mas a mi suegra que me ayuda porque mi mama no vive aquí, mi esposo también

P 2: Empleado 2.docx - 2:31 [Muy bien, ya mi hijo esta gran..] (78:78) (Super)

Codes: [Logros alcanzados]

No memos

Muy bien, ya mi hijo esta grande me siento feliz, tener gracias a Dios un trabajo llevar comida a mi casa, feliz agradecida

P 2: Empleado 2.docx - 2:32 [Que este bien mi hijo y mi esp..] (80:80) (Super)

Codes: [Razones de bienestar]

No memos

Que este bien mi hijo y mi esposo

P 2: Empleado 2.docx - 2:33 [Una meta como lo es enfermería..] (83:83) (Super)

Codes: [Metas personales]

No memos

Una meta como lo es enfermería

P 2: Empleado 2.docx - 2:34 [Aparte de eso que es important..] (85:85) (Super)

Codes: [Razones de bienestar]

No memos

Aparte de eso que es importante, una casa

P 2: Empleado 2.docx - 2:35 [Si, lo más básico lo que es co..] (87:87) (Super)

Codes: [Satisfacción estilo de vida actual]

No memos

Si, lo más básico lo que es comida, ropita para fin de año, todo lo necesario

P 2: Empleado 2.docx - 2:36 [Ya teniendo mi casa y mas dela..] (89:89) (Super)

Codes: [Proyecto de vida]

No memos

Ya teniendo mi casa y mas delante teniendo otra bebe más o menos 3 años

P 2: Empleado 2.docx - 2:37 [Tengo que consultar primero co..] (91:91) (Super)

Codes: [Toma de decisiones]

No memos

Tengo que consultar primero con mi esposo y ponernos de acuerdo y de ahí tomamos la decisión, los dos tenemos la última palabra

P 2: Empleado 2.docx - 2:38 [No, quizás de pequeña en la es..] (95:95) (Super)

Codes: [Rechazo]

No memos

No, quizás de pequeña en la escuelita tal vez si, me hacían bullyng, siempre me lo calle me lo guarde y en casa se lo contaba a mi mama y lloraba

P 2: Empleado 2.docx - 2:39 [Derecho a la vida, derecho a l..] (97:97) (Super)

Codes: [Conocimiento derechos]

No memos

Derecho a la vida, derecho a la salud

P 2: Empleado 2.docx - 2:40 [Si se me han cumplido derecho ..] (99:99) (Super)

Codes: [Vulneración derechos]

No memos

Si se me han cumplido derecho a la salud, derecho a la alimentación, derecho al estudio yo soy bachiller

Anexo N°10: Sesión de Grupo Focal de empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos.

Sesión Grupo Focal

Grupo 1

HU: New Hermeneutic Unit
File: No file
Edited by: Super
Date/Time: 02/08/16 09:16:12

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:1 [Ya hace 7 años que yo trabajo ..] (9:9) (Super)

Codes: [Contratación]
No memos

Ya hace 7 años que yo trabajo aquí en la fábrica, la primera vez que yo ingresé aquí pude tener la oportunidad de venir con Rosy como interprete y conocer aquí el proceso, y tuve la oportunidad de estar en lo que es la inducción en el puesto de trabajo.

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:2 [poco a poco fui aprendiendo la..] (9:9) (Super)

Codes: [Adaptación]
No memos

poco a poco fui aprendiendo las tareas que tenia que realizar en el área de costura y ya le cogí el golpe; ya a los 6 meses me desarrollaba con mucha normalidad

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:3 [me ha dado un bienestar, me he..] (9:9) (Super)

Codes: [Cambios para bienestar]
No memos

me ha dado un bienestar, me he sentido muy bien el poderme desarrollar al igual que otras personas, he podido ser muy productiva en el porcentaje de la producción, yo he tenido un alto rendimiento en la producción.

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:4 [A partir ya de los 6 meses yo ..] (9:9) (Super)

Codes: [Funciones]
No memos

A partir ya de los 6 meses yo seguía aprendiendo también otras tareas como en el caso de las zapatillas, el pegado para el proceso de este trabajo, cómo pegar las plantillas, armar las zapatillas y también lo que tiene que ver con deshilar y cortar, diferentes tareas que recibía en el área de trabajo

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:5 [Yo también ya tengo aquí tambi..] (11:11) (Super)

Codes: [Funciones]

No memos

Yo también ya tengo aquí también algún tiempo que empecé a trabajar en el área de costura, también en el área de calzado, comencé a desarrollarme muy bien, también he aprendido otras tareas como lo menciona mi compañera, deshilachado con el estilete, diferentes tareas y fui desarrollándome

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:6 [Por ejemplo desde que yo entre..] (15:15) (Super)

Codes: [Cambios para bienestar]

No memos

Por ejemplo desde que yo entre en el trabajo, cuando yo tenía trabajo yo me sentía triste,

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:7 [ingrese aquí donde realmente h..] (15:15) (Super)

Codes: [Cambios para bienestar]

No memos

ingrese aquí donde realmente he tenido estabilidad hasta el día de hoy y me siento feliz.

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:8 [Yo ingrese hace 5 años en el k..] (17:17) (Super)

Codes: [Funciones]

No memos

Yo ingrese hace 5 años en el km11 deshilachando y completando lotes.

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:9 [Para mi es un gran trabajo por..] (17:17) (Super)

Codes: [Cambios para bienestar]

No memos

Para mi es un gran trabajo porque desde ahí yo como, les doy bienestar a mis hijos para que puedan seguir sus estudios y le puedo ayudar a mi familia.

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:10 [Yo también hace mucho tiempo e..] (19:19) (Super)

Codes: [Funciones]

No memos

Yo también hace mucho tiempo en el 2011 cuando yo empecé a trabajar estaba en el área de juguetes, arreglando el cabello de las muñecas y me he podido desarrollar

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:11 [aprendiendo lo que tenia que v..] (23:23) (Super)

Codes: [Obstáculos inclusión]

No memos

aprendiendo lo que tenia que ver con los colores del material con el que yo trabajaba, y eso era un poco complicado porque yo era nueva con el tipo de trabajo que se realizaba aquí. Más que todo se me hizo difícil lo que tiene que ver con los nombres, con la escritura de los nombres de los materiales con los que se trabajaba; ahí tuve que ir aprendiendo poco a poco como era la forma del trabajo.

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:12 [A veces un poco difícil en lo ..] (25:25) (Super)

Codes: [Obstáculos inclusión]

No memos

A veces un poco difícil en lo que tenia que ver con el trabajo, después se le hizo más sencillo y fácil trabajar con la producción

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:13 [Bueno pienso que aquí muchos c..] (30:30) (Super)

Codes: [Apoyo empresa]

No memos

Bueno pienso que aquí muchos compañeros sordos han podido trabajar, aquí le han dado la acogida y la apertura a las personas sordas para que ellos puedan desarrollarse y se les ha brindado la ayuda para que ellos puedan tener aquí su propio trabajo

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:14 [tenía que tener paciencia en e..] (30:30) (Super)

Codes: [Obstáculos inclusión]

No memos

tenía que tener paciencia en el área de costura, porque a veces con los compañeros oyentes, hablaban y hablaban y a veces para mí era difícil la comunicación, pero hemos sentido el apoyo.

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:15 [Por ejemplo cuando uno cometía..] (32:32) (Super)

Codes: [Apoyo empresa]

No memos

Por ejemplo cuando uno cometía un error, nos hacían ver, también han sido bastantes tolerantes con las personas sordas, cuando hemos tenido que faltar por un asunto de enfermedad, la empresa ha sido bastante considerada en ese aspecto

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:16 [Por ejemplo nosotros los sordo..] (36:36)

(Super)

Codes: [Expectativas]

No memos

Por ejemplo nosotros los sordos somos personas que no escuchamos a diferencia de nuestros compañeros oyentes que ellos si pueden escuchar, nosotros como sordos necesitamos la interpretación y a veces en áreas de capacitaciones que hemos recibido no ha habido un interprete de lengua de señas

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:17 [a veces si hemos necesitado de..] (38:38)

(Super)

Codes: [Expectativas]

No memos

a veces si hemos necesitado de un intérprete por el asunto de la comunicación, en ese aspecto, a veces están hablando y no viene la intérprete, esperamos que en ese aspecto nos sigan apoyando para cuando hay discursos o capacitaciones.

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:18 [El apoyo de equipo ha sido muy..] (40:40)

(Super)

Codes: [Cambios para bienestar]

No memos

El apoyo de equipo ha sido muy bien, he tenido mi quincena y fin de mes, porque antes trabajaba pero no ganaba así como aquí, ahora estoy mejor tengo mi quincena y fin de mes para apoyar a mis hijos.

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:19 [Mantener una mejor comunicació..] (44:44)

(Super)

Codes: [Expectativas T.S.]

No memos

Mantener una mejor comunicación, informarles a ustedes sobre las cosas que pasan aquí o nos puedan pasar.

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:20 [En cuestión de los jefes creo ..] (52:52) (Super)

Codes: [Apoyo empresa]

No memos

En cuestión de los jefes creo que sí, que nos han ayudado a desarrollarnos, ha habido un ambiente de tranquilidad para que uno pueda desarrollarse, poder seguir adelante y progresar

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:21 [Cuando recién me cambiaron de ..] (54:54) (Super)

Codes: [Apoyo empresa]
No memos

Cuando recién me cambiaron de área se me hacía un poco difícil usar el estilete, aquí compañeros oyentes me han ayudado, han sabido ser solidarios porque me han enseñado el proceso, realizar el trabajo y como utilizar las herramientas

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:22 [Yo si he sentido la ayuda de m..] (56:56) (Super)

Codes: [Trato respetuoso]
No memos

Yo si he sentido la ayuda de mi jefa, porque para que ella es excelente con todas/os mi compañeras/os

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:23 [Yo pienso que aquí en el traba..] (58:58) (Super)

Codes: [Igualdad oportunidades] [Trato respetuoso]
No memos

Yo pienso que aquí en el trabajo desde las autoridades, los jefes, con todos los cambios y procesos que hay aquí, hay una buena comunicación desde el saludo, las tareas que nos indican que debemos realizar, nos explican sobre cómo realizar los procesos, para evitar tener inconvenientes en cuestión de seguridad

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:24 [Aquí el jefe nos informa sobre..] (62:62) (Super)

Codes: [Participación]
No memos

Aquí el jefe nos informa sobre fiestas, a veces programas que se organizan, partidos, integración entre todos, a veces se recolecta para apoyarse entre los equipos y participamos, me siento feliz porque todos podemos integrarnos en el juego en los deportes.

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:25 [A veces hay competencia en el ..] (64:64) (Super)

Codes: [Participación]
No memos

A veces hay competencia en el futbol todos participamos, ha y comida, es bonito, todos participamos y es divertido, yo disfruto.

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:26 [Si claro cumple porque nos da ..] (68:68) (Super)

Codes: [Derechos laborales]
No memos

Si claro cumple porque nos da el bienestar, nos da préstamos en el comité, eso es de gran utilidad para nosotros

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:27 [Sí, yo si estoy de acuerdo] (70:70) (Super)

Codes: [Derechos laborales]
No memos

Sí, yo si estoy de acuerdo

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:28 [todo está en muy buenas condic..] (74:74) (Super)

Codes: [Inclusión laboral]
No memos

todo está en muy buenas condiciones para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse, y cuando viene acá por el cambio que hicieron, también he podido notar que todo está organizado y lleva su estricto orden, todo tiene sus reglas y sus condiciones apropiadas

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:29 [Si yo pienso que la ley ha con..] (78:78) (Super)

Codes: [Aporte reformas laborales]
No memos

Si yo pienso que la ley ha contribuido en el caso de las personas sordas, personas con discapacidad intelectual, todas estas personas han podido desarrollarse, y yo creo que la ley ha sido cambiada para bien

P 1: Grupo focal 1.doc - 1:30 [Allá en el km 11 yo tuve la op..] (80:80) (Super)

Codes: [Aporte reformas laborales]
No memos

Allá en el km 11 yo tuve la oportunidad de tener personas con discapacidad visual, nunca había tenido la experiencia de trabajar con personas con este tipo de discapacidad

**P 1: Grupo focal 1.doc - 1:31 [En mi caso mi madre cuando yo ..] (84:84)
(Super)**

Codes: [Apoyo familiar]

No memos

En mi caso mi madre cuando yo entre a trabajar aquí, mi mama me apoyaba mucho, yo los primeros meses me enfermé, estuve delicada de salud, pero mi mama me decía, tu estas nueva por favor tiene que ir a trabajar y curarte, mi mama me hacia llamados de atención cuando no era tan grave la enfermedad me mandaba a trabajar, yo me quería quedar a veces y mi mama me decía no vamos al doctor y de ahí te vas al trabajo

**P 1: Grupo focal 1.doc - 1:32 [Mi mamá siempre ha sido para m..] (86:86)
(Super)**

Codes: [Apoyo familiar]

No memos

Mi mamá siempre ha sido para mí un apoyo, me dice que debo ser responsable, toda la vida hasta el día de hoy yo tenía que tener aguante y venir al trabajo y me gusta trabajar

Anexo N°11: Entrevista a profundidad a familia de empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos.

Entrevista a profundidad familias de empleados/as con discapacidad

Familia 1

HU: New Hermeneutic Unit
File: No file
Edited by: Super
Date/Time: 02/08/16 09:54:47

P 1: Familia 1.docx - 1:1 [Ellos dos prácticamente él lle..] (4:4) (Super)

Codes: [Relaciones familiares]
No memos

Ellos dos prácticamente él llega de noche se da un baño mi mamá le prepara la comida y a dormir esa es la rutina de él

P 1: Familia 1.docx - 1:2 [Si hay comunicación] (6:6) (Super)

Codes: [Comunicación familiar]
No memos

Si hay comunicación

P 1: Familia 1.docx - 1:3 [Yo la entiendo más que mi mamá..] (9:9) (Super)

Codes: [Comunicación familiar]
No memos

Yo la entiendo más que mi mamá y a veces le pregunto qué te pasa que te duele y él me responde con movimientos de su cabeza que sí que no

P 1: Familia 1.docx - 1:4 [ellos no se enojan no tienen c..] (15:15) (Super)

Codes: [Expresión de sentimientos]
No memos

ellos no se enojan no tienen coraje

P 1: Familia 1.docx - 1:5 [él le dijo que no que si se iba..] (15:15) (Super)

Codes: [Toma de decisiones]
No memos

él le dijo que no que si se iba y él se fue él toma sus decisiones por sí mismo

P 1: Familia 1.docx - 1:6 [a veces si hay problemas de co..] (15:15) (Super)

Codes: [Comunicación familiar]

No memos

a veces si hay problemas de comunicación entre mi mamá y mi hermano porque unas cosas no le entiende

P 1: Familia 1.docx - 1:7 [Mi mama me llama a mi jessenia..] (17:17) (Super)

Codes: [Resolución de problemas]

No memos

Mi mama me llama a mi Jessenia míralo a tu hermano que no quiere entender yo voy yo le digo que pasa dime que paso él se va me hace señas como yo vivo separado de mi mama el cuándo discute algo con mi mama él le dice que se va a vivir conmigo

P 1: Familia 1.docx - 1:8 [En este caso élestá asistiendo..] (19:19) (Super)

Codes: [Apoyo familiar]

No memos

En este caso él está asistiendo todos los domingos a eso de los testigos de Jehová él me dice que él quiere ir yo lo acompaño incluso está dando clases de señas para entenderle más nosotros vamos mi mama yo y mis esposo a veces mis hijos a veces me acompañan y él se siente contento porque lo acompañamos o si no a veces va solo

P 1: Familia 1.docx - 1:9 [A veces yo le digo vámonos a t..] (21:21) (Super)

Codes: [Tiempo libre]

No memos

A veces yo le digo vámonos a tal lugar como yo vivo cerca de ellos les digo mami yo cocino vénganse para acá o ella me dice Jessenia no hagas tal cosa vénganse para acá yo voy así compartimos estamos unos para otros somos bien unidos

P 1: Familia 1.docx - 1:10 [Si mi mama para que si horita ..] (25:25) (Super)

Codes: [Comunicación familiar]

No memos

Si mi mamá para que si ahorita si más antes no la entendía y me decía oye ven acá mira a tu hermano y como ya está yendo a esas clases por señas mamá papá el curso está dirigido para la familia

P 1: Familia 1.docx - 1:11 [Bueno en la forma que el horit..] (28:28) (Super)

Codes: [Cambios para bienestar]

No memos

Bueno en la forma que el horita se independiza es por el trabajo él aprendió hacer independiente él no era así el solo pasaba en la casa

P 1: Familia 1.docx - 1:12 [yo lo lleve al conadi hace 8añ..] (28:28) (Super)

Codes: [Apoyo familiar]

No memos

yo lo lleve al CONADIS hace 8 años atrás hay estábamos aprendiendo a leer y a escribir yo lo lleve hay para que el aprenda para ver si aprendía a decir su nombre por medio de señas porque no le entendíamos muy bien

P 1: Familia 1.docx - 1:13 [pero como mi hermano es asi mi..] (31:31) (Super)

Codes: [Autonomía]

No memos

pero como mi hermano es así mi mamá es la que administra la plata

P 1: Familia 1.docx - 1:14 [hicieron una parte de la casa p..] (31:31) (Super)

Codes: [Cambios para bienestar]

No memos

hicieron una parte de la casa pero él dice que se siente contento porque con el sudor han hecho todo eso y es verdad y el dice que va a seguir adelante a seguir luchando para seguir haciendo la casa

P 1: Familia 1.docx - 1:15 [Si porque él es el único suste..] (33:33) (Super)

Codes: [Cambios para bienestar]

No memos

Si porque él es el único sustento de la familia son los dos mi mamá y él

P 1: Familia 1.docx - 1:16 [Si esta no digamos perfectas q..] (39:39) (Super)

Codes: [Cambios para bienestar]

No memos

Si esta no digamos perfectas que no alcancen pero si para ellos 2 si para la comida si hay

P 1: Familia 1.docx - 1:17 [La casa ha construido la mitad..] (43:43) (Super)

Codes: [Cambios para bienestar]

No memos

La casa ha construido la mitad de la casa de cemento

P 1: Familia 1.docx - 1:18 [No de igual no compartían tiem..] (45:45) (Super)

Codes: [Relaciones familiares]

No memos

No de igual no compartían tiempo porque ella trabajaba era todo lo contrario

P 1: Familia 1.docx - 1:19 [Mas pasivo porque el antes de ..] (51:51) (Super)

Codes: [Cambios para bienestar]

No memos

Mas pasivo porque el antes de que ingrese a trabajar era una persona de que algo no le gustaba se enojaba y por ahí hacia algo no era malcriado ni tampoco que tiraba nada si no que en la manera de ser hasta uno normalmente se enoja y uno quiere como explotar así mismo es el

P 1: Familia 1.docx - 1:20 [Estar con los amigos con compa..] (53:53) (Super)

Codes: [Relaciones interpersonales]

No memos

Estar con los amigos con compañeros comunicarse des estresarse trabajar

P 1: Familia 1.docx - 1:21 [el amigo John Jairo desde el p..] (53:53) (Super)

Codes: [Relaciones interpersonales]

No memos

el amigo John Jairo desde el principio se conocieron estaban ellos estudiando allá en la CONADIS desde ahí ha sido un apoyo porque él es el que le dice has esto lo otro

P 1: Familia 1.docx - 1:22 [Esto fue al trayecto cuando lo..] (56:56) (Super)

Codes: [Apoyo familiar] [Contratación]

No memos

Esto fue al trayecto cuando lo lleve allá a la CONADIS siempre yo he ido yo estaba un día en una esquina y la señorita rosa velas tegui ella me dice usted que es para el yo soy la hermana y me dice conque propósito viene para que el aprenda y el miraba como se comunicaban entre otros pero le miraba no mas y yo le dije también por el propósito que él quiere trabajar porque el gobierno también recién salían que podrían trabajar los discapacitados pero yo nunca lo he visto a mi hermano como

discapacitado y eso le dije a ella y me dijo que bueno que íbamos a ver cómo podíamos hacer me pidió mi número telefónico yo le di

P 1: Familia 1.docx - 1:23 [Bueno y de ahí me llamaron que..] (61:61) (Super)

Codes: [Apoyo familiar]

No memos

Bueno y de ahí me llamaron que había una propuesta de trabajo para que yo lo lleve a él y como le digo siempre yo estado hay con el

P 1: Familia 1.docx - 1:24 [yo si lo veo más independiente..] (63:63) (Super)

Codes: [Autonomía]

No memos

yo si lo veo más independiente porque ya le digo el día sábado él dijo que se iba y se iba y se fue y yo le digo déjelo mami déjelo porque el ya no es un niño

P 1: Familia 1.docx - 1:25 [Si lo que el anhelaba hacer la..] (65:65) (Super)

Codes: [Proyectos familiares]

No memos

Si lo que el anhelaba hacer la casa siempre lo ha dicho que quería hacer la casa y el siempre dice ahora que él lo está logrando

P 1: Familia 1.docx - 1:26 [Para mi mi opinión es que esta..] (67:67) (Super)

Codes: [Inclusión laboral personas con discapacidad]

No memos

Para mi opinión es que está muy bien lo que hizo el presidente está muy bien porque hay muchas personas que son discapacitadas y pueden trabajar y no los tomaban en cuenta y se dan cuenta que ellos pueden sea con la discapacidad que tengan no porque les falta un brazo que se yo porque no hablan ellos si pueden y se ha demostrado que si pueden

P 1: Familia 1.docx - 1:27 [Muy bueno porque si no fuera p..] (69:69) (Super)

Codes: [Apoyo empresa]

No memos

Muy bueno porque si no fuera por el apoyo de todas la empresas no hubieran personas que estuvieran trabajando en caso de mi hermano él es el q sustenta a la familia q es mi mama y el y si el no estuviera trabajando dígame usted como estuvieran

P 1: Familia 1.docx - 1:28 [Muy bien porque hasta aquí no ..] (73:73) (Super)

Codes: [Trato empresa]

No memos

Muy bien porque hasta aquí no e escuchado ningún inconveniente el dice que si lo tratan bien

P 1: Familia 1.docx - 1:29 [Para mi muy bueno excelente yo..] (75:75) (Super)

Codes: [Inclusión laboral personas con discapacidad]

No memos

Para mi muy bueno excelente yo si conocía hay algunas personas que dependen de ellos y si hubiera esta ley imagínese como estuvieran

Anexo N°12: Entrevista a profundidad dirigida a personal de Gestión Humana de una empresa de plásticos.

Entrevista a profundidad dirigida a personal de Gestión Humana de una empresa de plásticos.

Empleador 1

HU: Empleado 2
File: [C:\Users\HOGAR\Desktop\Entrevistas\Empleador\Transcrita\Atlas
ti\Empleado 2.hpr5]
Edited by: Super
Date/Time: 02/08/16 14:13:17

P 1: Empleador 1.docx - 1:1 [En primer caso por un cumplimi..] (6:6) (Súper)

Codes: [Contratación]
No memos

En primer caso por un cumplimiento legal y en segunda instancia por responsabilidad

P 1: Empleador 1.docx - 1:2 [Personas trabajadoras, pueden ..] (8:8) (Súper)

Codes: [Percepción discapacidad]
No memos

Personas trabajadoras, pueden ser consideradas quizás un poco vulnerables porque tienen condiciones distintas y han pasado por situaciones distintas pero personas trabajadoras

P 1: Empleador 1.docx - 1:3 [Existen adecuaciones en las in..] (10:10) (Súper)

Codes: [Cambios para inclusión]
No memos

Existen adecuaciones en las instalaciones edificios rampas y también hay una persona que interpreta señas para que ellos también estén comunicados con cada cosa que la empresa hace y cada uno de los programas que la empresa tiene

P 1: Empleador 1.docx - 1:4 [el proceso por lo general es q..] (12:12) (Súper)

Codes: [Contratación]
No memos

El proceso por lo general es que nos contactamos con un centro,

P 1: Empleador 1.docx - 1:5 [llamamos a una persona que nos..] (12:12) (Súper)

Codes: [Contratación]

No memos

Llamamos a una persona que nos ayuda con las personas con discapacidad entonces las entrevistamos es un proceso normal de selección

P 1: Empleador 1.docx - 1:7 [Yo creo que el esfuerzo no ha ..] (16:16) (Súper)

Codes: [Cambios para inclusión]

No memos

Yo creo que el esfuerzo no ha sido mucho yo creo que existe mucha apertura y una cultura bastante receptiva y una cultura bastante abierta dispuesta a integrar no habido resistencia así que no creo que haya habido un cambio muy drástico

P 1: Empleador 1.docx - 1:8 [Los beneficios es que las pers..] (18:18) (Súper)

Codes: [Beneficios]

No memos

Los beneficios es que las personas son muy trabajadoras

P 1: Empleador 1.docx - 1:9 [son personas trabajadoras se d..] (18:18) (Súper)

Codes: [Beneficios]

No memos

Son personas trabajadoras se dedican mucho a su trabajo son personas también cariñosas, afectivas, son bastantes sensibles, son muy agradables, son compañeros y transmiten eso a las demás personas

P 1: Empleador 1.docx - 1:10 [dándole un trabajo digno bien ..] (20:20) (Súper)

Codes: [Desarrollo personal]

No memos

dándole un trabajo digno bien remunerado, la empresa tiene beneficios entre los cuales podemos destacar tenemos beneficios de ley que se cumplen, beneficios de contrato colectivo, tenemos la posibilidad que aquellos trabajadores que no han terminado su bachillerato y están en las posibilidades y condiciones de hacer lo puedan hacer, no hay discriminación y el ambiente laboral es muy bueno

P 1: Empleador 1.docx - 1:11 [Facilitando la comunicación, f..] (22:22) (Súper)

Codes: [Proceso de inclusión]

No memos

Facilitando la comunicación, facilitando el dialogo, preocupándonos por ellos en realidad, cuando la persona tiene alguna cita médica nosotros hacemos un seguimiento constante sacamos la cita, los incluimos en cada programa que tengamos

P 1: Empleador 1.docx - 1:12 [el departamento de desarrollo ..] (22:22) (Súper)

Codes: [Proceso de inclusión]

No memos

el departamento de desarrollo se preocupa por ellos porque trabajen en un ambiente saludable

P 1: Empleador 1.docx - 1:13 [La empresa espera que los comp..] (24:24) (Súper)

Codes: [Expectativas T.S.]

No memos

La empresa espera que los comprendamos que podamos solucionar, en realidad todos los trabajadores no específicamente las personas con discapacidad, que podamos ser una guía que podamos ser un soporte ser un apoyo en cualquier instancia en cualquier aspecto de su vida

P 2: Empleador 2.docx - 2:1 [siendo honesta por el tema de ..] (6:6) (Súper)

Codes: [Contratación]

No memos

siendo honesta por el tema de la ley, la ley nos exigía que nosotros tengamos hasta la fecha el 4% del personal personas con discapacidad

P 2: Empleador 2.docx - 2:2 [el trabajar también con sus je..] (10:10) (Súper)

Codes: [Cambios para inclusión]

No memos

el trabajar también con sus jefes para que aprendan a tener un liderazgo

P 2: Empleador 2.docx - 2:3 [Nosotros trabajamos con una fu..] (12:12) (Súper)

Codes: [Contratación]

No memos

Nosotros trabajamos con una fundación, esta fundación trabaja con personas con discapacidad auditiva y a través de ellos fue la inserción en la empresa

P 2: Empleador 2.docx - 2:4 [la adaptación de las otras per..] (14:14) (Súper)

Codes: [Cambios para inclusión]

No memos

la adaptación de las otras personas hacia ellos ha sido muy fácil

P 2: Empleador 2.docx - 2:5 [Sobre todo el tema de comunica..] (16:16) (Super)

Codes: [Retos]

No memos

Sobre todo el tema de comunicación el hacernos entender, el entender las necesidades de ellos creo que ha sido lo que nos costó un poco mas

P 2: Empleador 2.docx - 2:6 [muchos de ellos son personas m..] (18:18) (Super)

Codes: [Beneficios]

No memos

muchos de ellos son personas muy responsables que hacen bien su trabajo que se esfuerzan cumplidores

P 2: Empleador 2.docx - 2:7 [si hemos tenido algunos casos ..] (18:18) (Super)

Codes: [Perjuicios]

No memos

si hemos tenido algunos casos de personas que se han escudado en su discapacidad y no puedo hacer esto o no vienen a trabajar

P 2: Empleador 2.docx - 2:8 [el hecho de tener trabajo esta..] (20:20) (Super)

Codes: [Desarrollo personal]

No memos

el hecho de tener trabajo estabilidad, sus pagos son puntuales, muchos de ellos son soporte para sus hogares son mamás que solventan todo el hogar y a sus hijos

P 2: Empleador 2.docx - 2:9 [Primero el hecho que tienen tr..] (20:20) (Super)

Codes: [Desarrollo personal]

No memos

Primero el hecho que tienen trabajo que están en una empresa tan grande y estable

P 2: Empleador 2.docx - 2:10 [ellos participan en todas las ..] (22:22) (Super)

Codes: [Proceso de inclusión]

No memos

ellos participan en todas las actividades que tenemos participan en todos los procesos, si nosotros necesitamos ayuda ubicamos a un traductor que nos venga a facilitar la información hacia ellos que toda la información llegue pero los incluimos en absolutamente todo

P 2: Empleador 2.docx - 2:11 [podríamos mejorar el nosotros ..] (24:24) (Super)

Codes: [Expectativas T.S.]

No memos

Podríamos mejorar el nosotros poder dominar el tema del lenguaje para no necesitar de un traductor o no necesitar de un especialista, si no nosotros mismos llegar con toda la comunicación hacia ellos

Anexo N°13: Universo/población de la investigación

Tabla # 1

Universo/población de la investigación							
Nombre del/a empleado	Sexo	Fecha de nacimiento	Edad	Estado civil	Tipo de discapacidad	Estudios	Fecha de ingreso a la empresa
Empleado 1	Masculino	1969-04-20	47	CAS	FÍSICA	PRIMARIA	2006-12-01
Empleado 2	Femenino	1976-08-04	39	VIU	AUDITIVA	DESCONOCE	2009-02-03
Empleado 3	Femenino	1968-08-16	47	SOL	AUDITIVA	DESCONOCE	2009-02-10
Empleado 4	Femenino	1984-06-17	32	SOL	AUDITIVA	DESCONOCE	2010-01-07
Empleado 5	Masculino	1986-04-10	30	SOL	AUDITIVA	PRIMARIA	2010-05-05
Empleado 6	Masculino	1990-09-13	25	CAS	AUDITIVA	DESCONOCE	2010-03-17
Empleado 7	Femenino	1971-01-25	45	SOL	VISUAL	SECUNDARIA	2009-05-22
Empleado 8	Masculino	1980-06-27	36	CAS	AUDITIVA	PRIMARIA	2008-10-01
Empleado 9	Masculino	1970-10-11	45	SOL	AUDITIVA	PRIMARIA	2008-10-01
Empleado 10	Femenino	1961-08-22	54	CAS	AUDITIVA	SECUNDARIA	2009-02-03
Empleado 11	Masculino	1972-02-22	44	SOL	AUDITIVA	PRIMARIA	2010-03-04
Empleado 12	Masculino	1982-02-14	34	CAS	AUDITIVA	PRIMARIA	2010-03-04
Empleado 13	Masculino	1991-08-09	24	SOL	AUDITIVA	PRIMARIA	2011-12-13
Empleado 14	Masculino	1981-08-02	34	SOL	AUDITIVA	PRIMARIA	2011-06-27
Empleado 15	Femenino	1988-08-15	27	SOL	AUDITIVA	SECUNDARIA	2011-08-09
Empleado 16	Femenino	1970-10-09	45	SOL	FÍSICA	PRIMARIA	2011-08-16
Empleado 17	Masculino	1969-03-24	47	SOL	VISUAL	DESCONOCE	2011-08-23
Empleado 18	Masculino	1976-11-20	39	SOL	AUDITIVA	PRIMARIA	2011-09-02
Empleado 19	Masculino	1960-05-13	56	SOL	AUDITIVA	PRIMARIA	2011-10-03
Empleado 20	Masculino	1984-04-02	32	SOL	INTELECTUAL	PRIMARIA	2011-10-16
Empleado 21	Masculino	1965-11-19	50	CAS	FÍSICA	SECUNDARIA	1989-12-06
Empleado 22	Masculino	1967-11-21	48	CAS	FÍSICA	DESCONOCE	1997-05-01
Empleado 23	Masculino	1969-12-08	46	UNL	VISUAL	PRIMARIA	2008-05-01
Empleado 24	Masculino	1986-10-09	29	UNL	LENGUAJE	BACHILLERATO	2008-05-01
Empleado 25	Masculino	1983-12-05	32	SOL	AUDITIVA	SECUNDARIA	2008-05-01
Empleado 26	Masculino	1976-04-23	40	CAS	AUDITIVA	DESCONOCE	2008-01-28
Empleado 27	Masculino	1952-04-19	64	SOL	AUDITIVA	PRIMARIA	2008-05-01
Empleado 28	Masculino	1960-06-19	56	CAS	AUDITIVA	PRIMARIA	2008-05-01
Empleado 29	Femenino	1965-06-11	51	SOL	AUDITIVA	PRIMARIA	2009-02-03
Empleado 30	Femenino	1985-06-10	31	SOL	AUDITIVA	PRIMARIA	2009-02-10
Empleado 31	Femenino	1983-02-22	33	SOL	AUDITIVA	PRIMARIA	2009-02-10
Empleado 32	Femenino	1964-01-17	52	CAS	AUDITIVA	PRIMARIA	2009-04-16
Empleado 33	Femenino	1980-04-02	36	SOL	AUDITIVA	DESCONOCE	2010-01-05
Empleado 34	Femenino	1985-10-08	30	SOL	AUDITIVA	PRIMARIA	2010-02-24
Empleado 35	Femenino	1982-03-29	34	SOL	FISICA	SECUNDARIA	2010-02-25

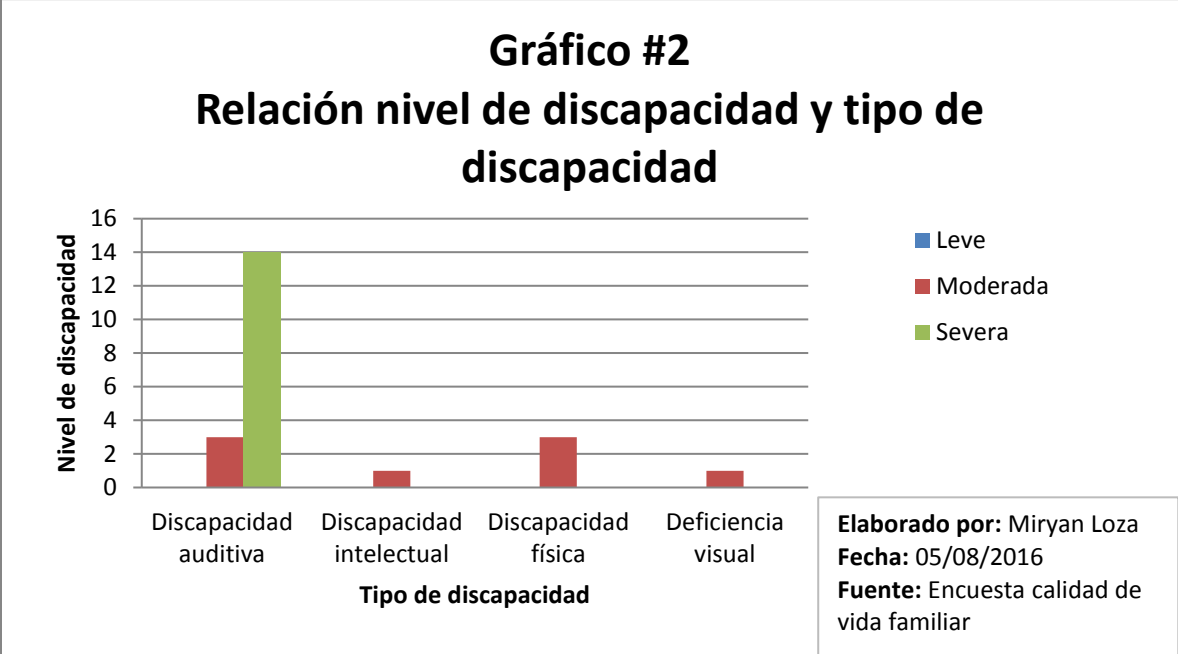
Empleado 36	Masculino	1985-07-21	31	SOL	AUDITIVA	PRIMARIA	2010-05-06
Empleado 37	Masculino	1975-04-28	41	SOL	INTELECTUAL	PRIMARIA	2008-09-03
Empleado 38	Masculino	1976-11-23	39	UNL	FÍSICA	SUPERIOR	2011-02-11
Empleado 39	Masculino	1960-06-25	56	UNL	AUDITIVA	PRIMARIA	2012-03-04
Empleado 40	Femenino	1991-11-15	24	UNL	AUDITIVA	SUPERIOR	2012-03-01
Empleado 41	Masculino	1990-07-06	26	SOL	AUDITIVA	SECUNDARIA	2008-04-16

Elaborado por: Miryan Loza

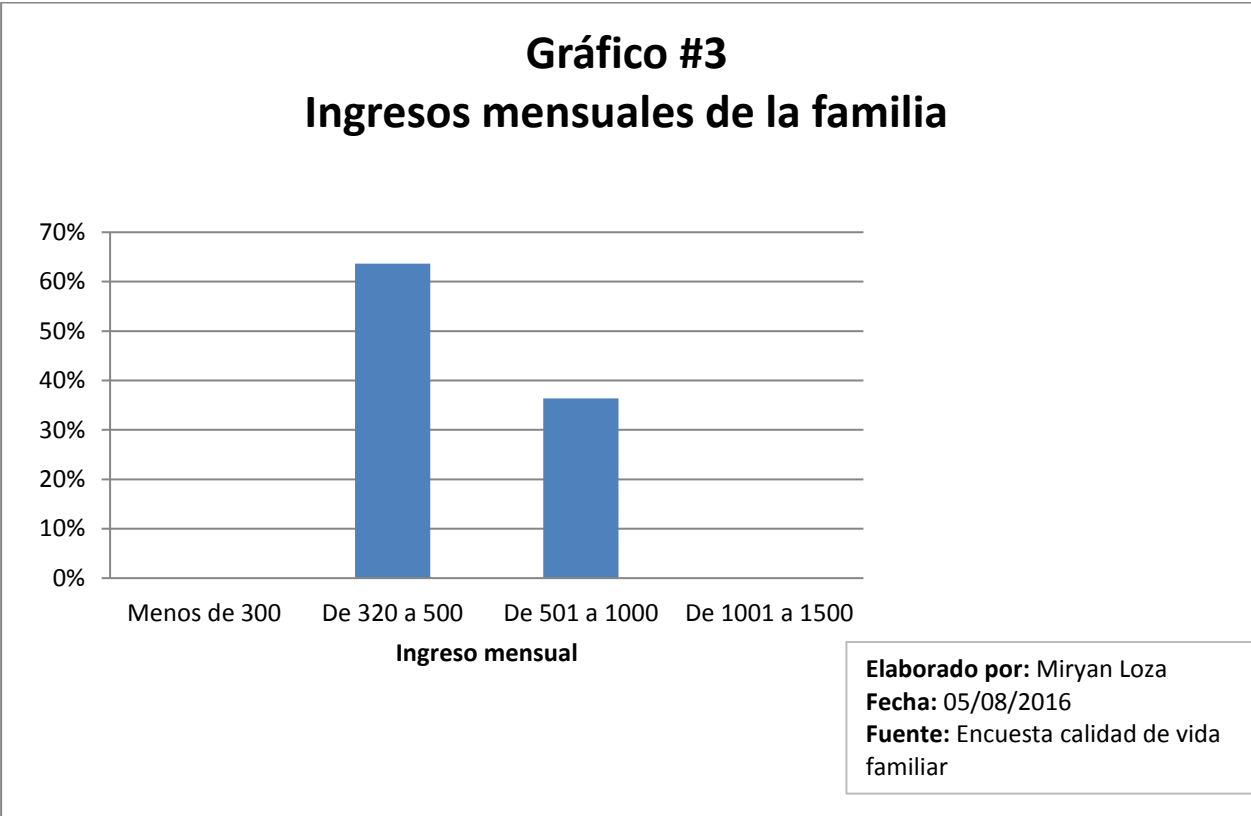
Fuente: Base de datos empresa de plásticos, 2016.

Fecha de elaboración: 31/07/2016

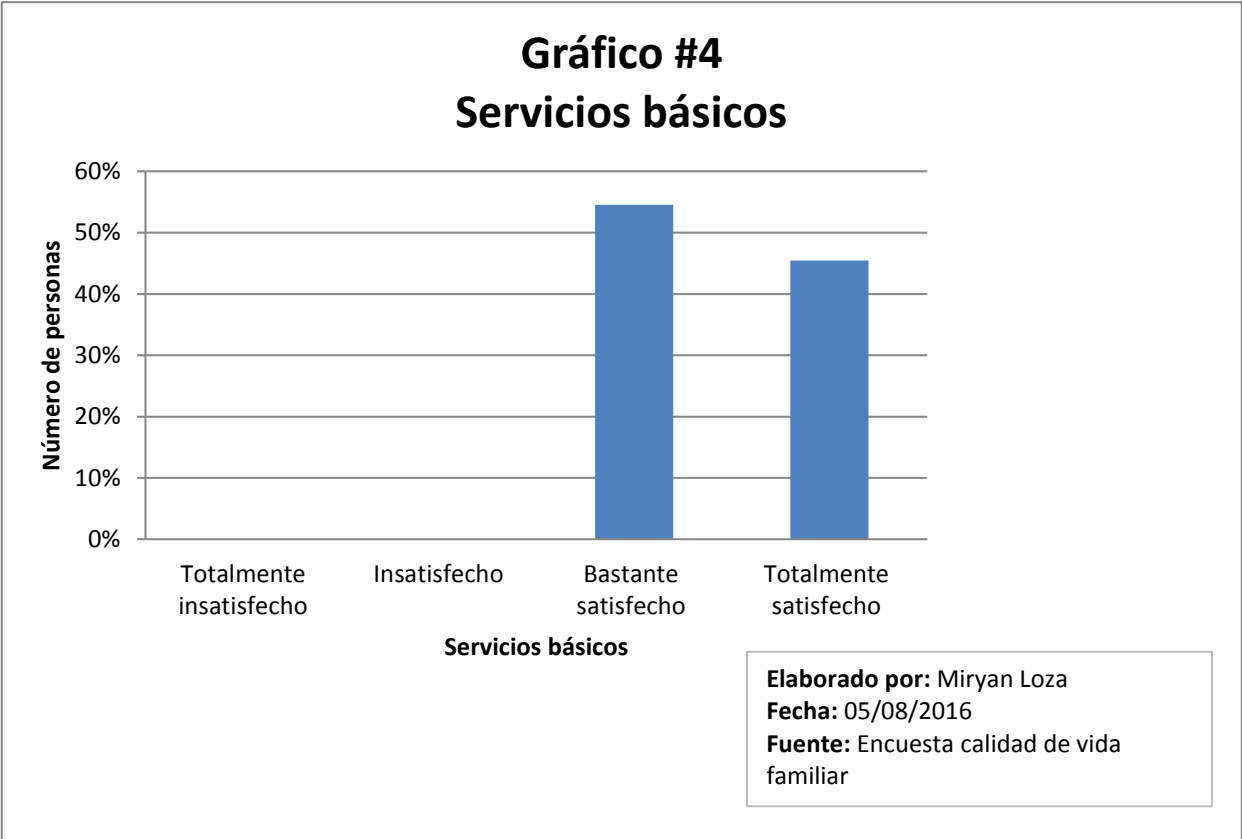
Anexo N°14: Relación nivel de discapacidad y tipo de discapacidad.



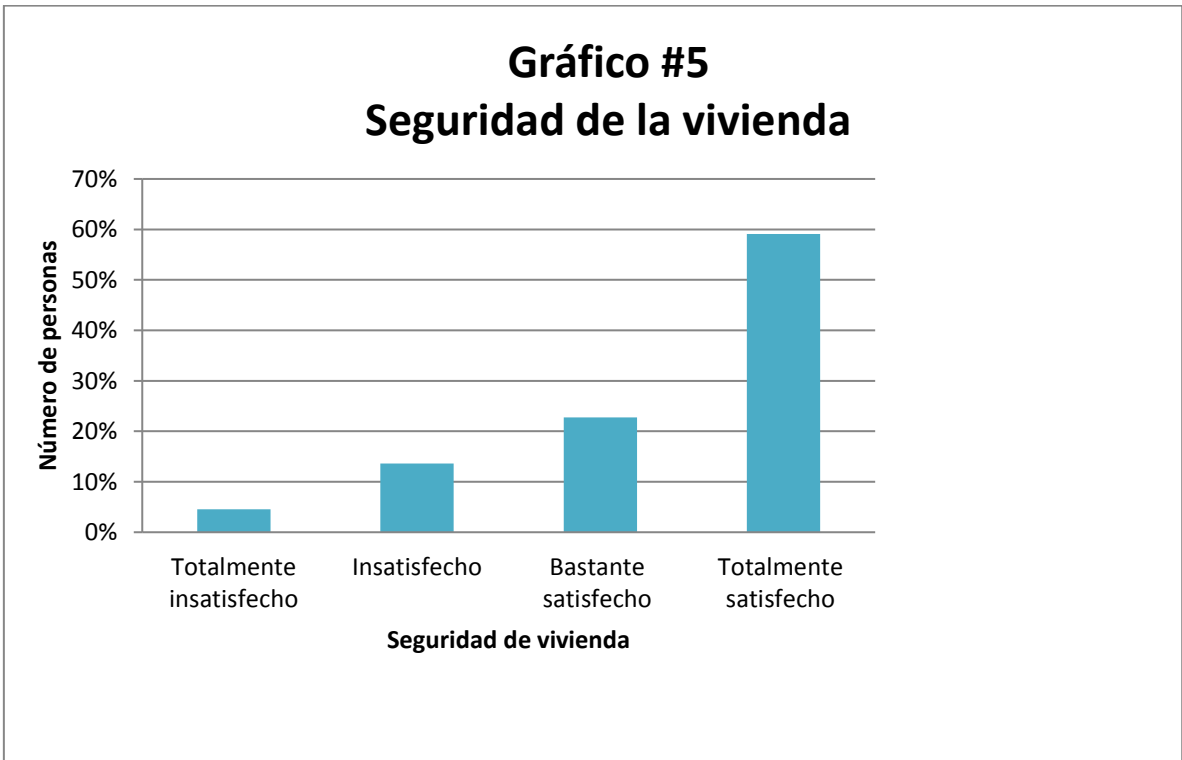
Anexo N°15: Ingresos mensuales de la familia.



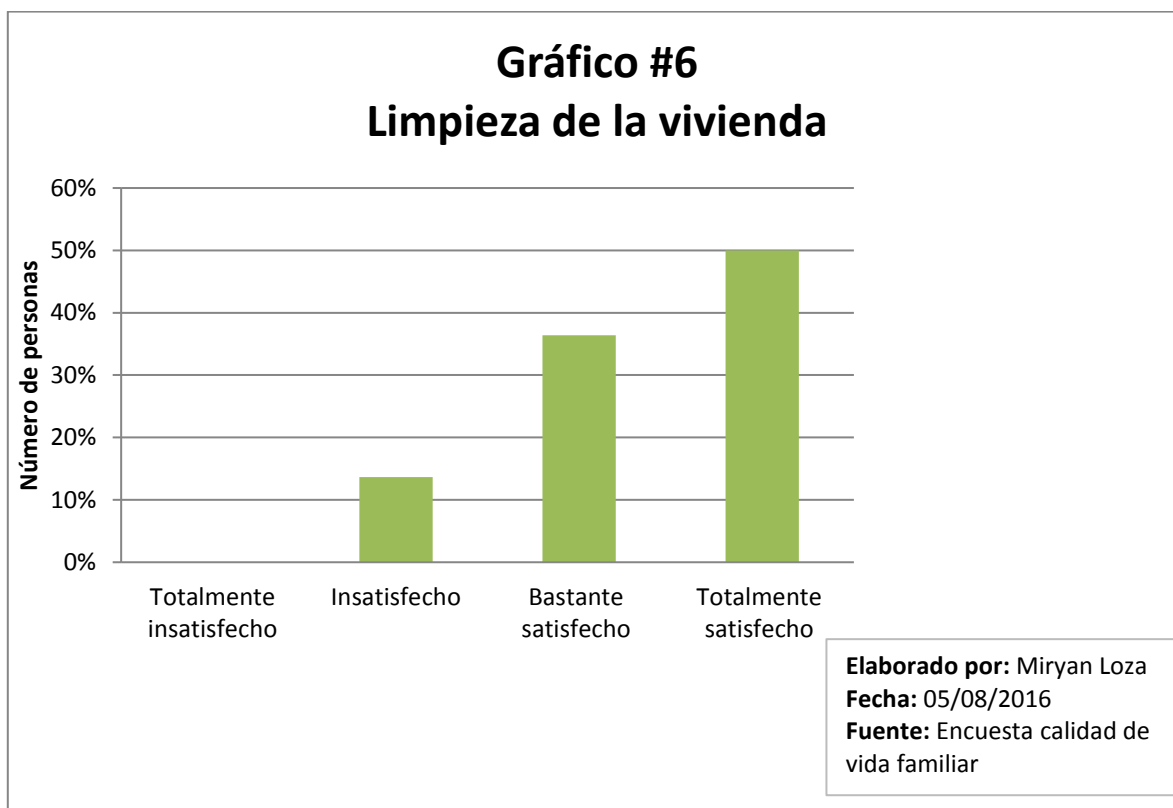
Anexo N°16: Servicios Básicos.



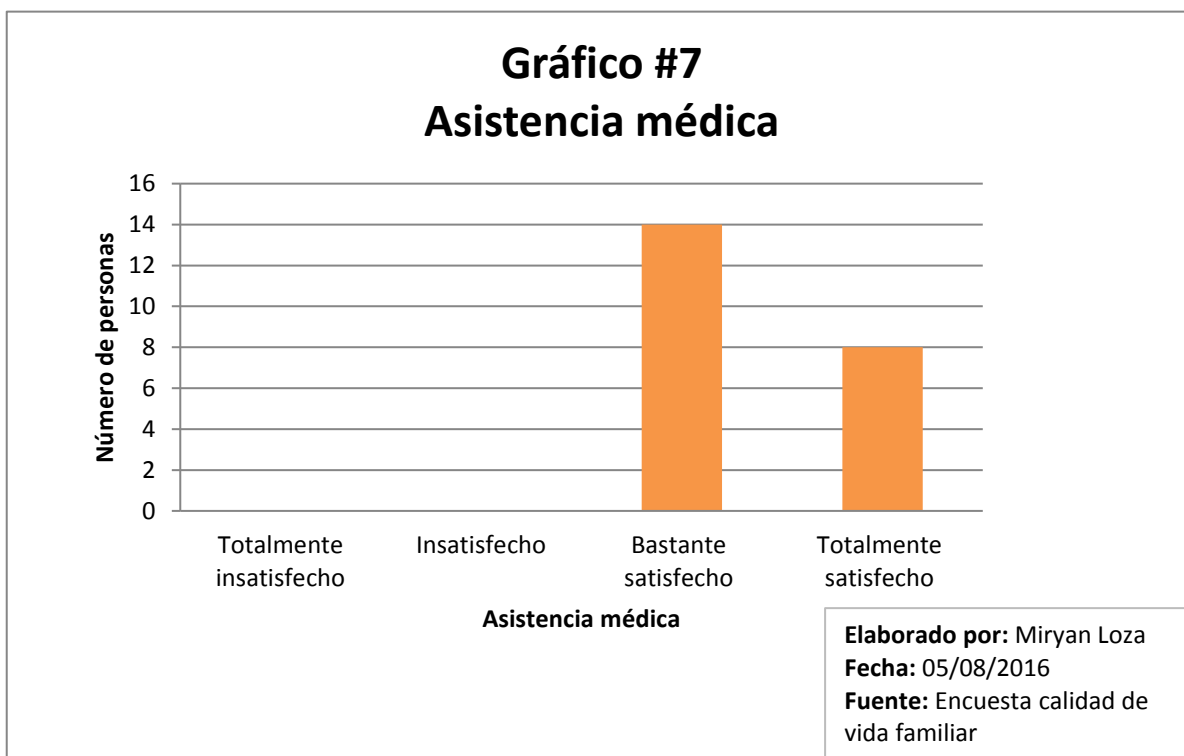
Anexo N°17: Seguridad de la vivienda.



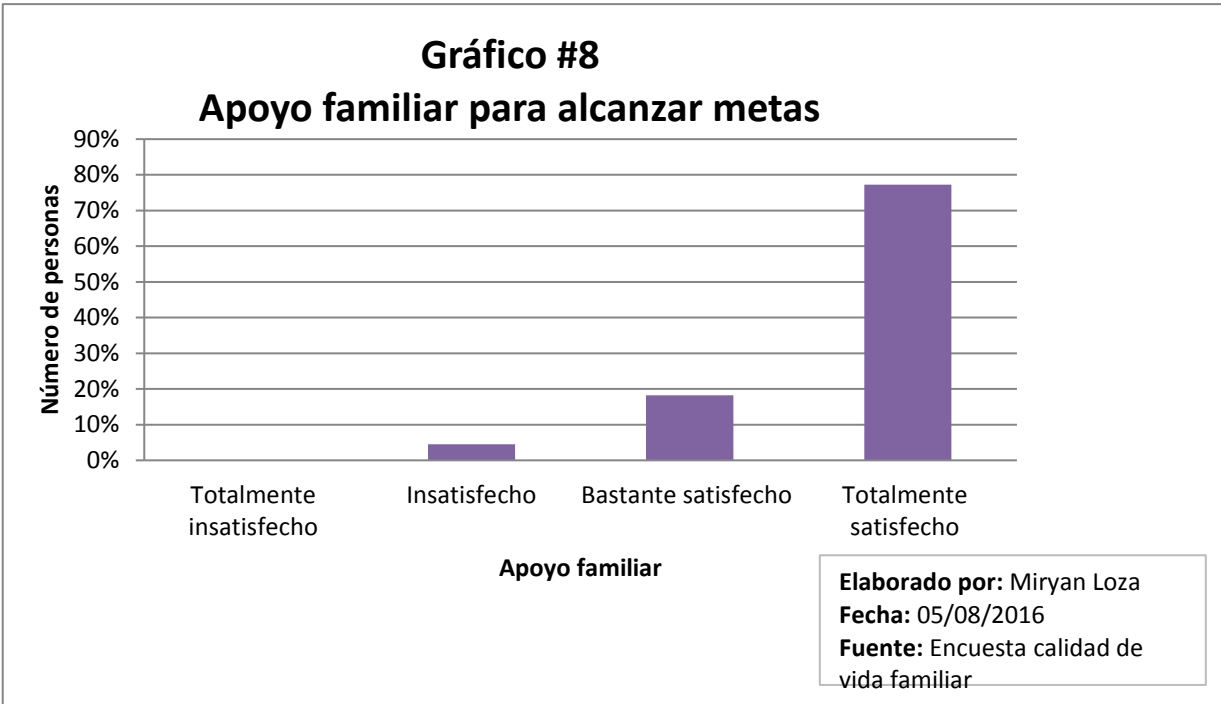
Anexo N°18: Limpieza de la vivienda.



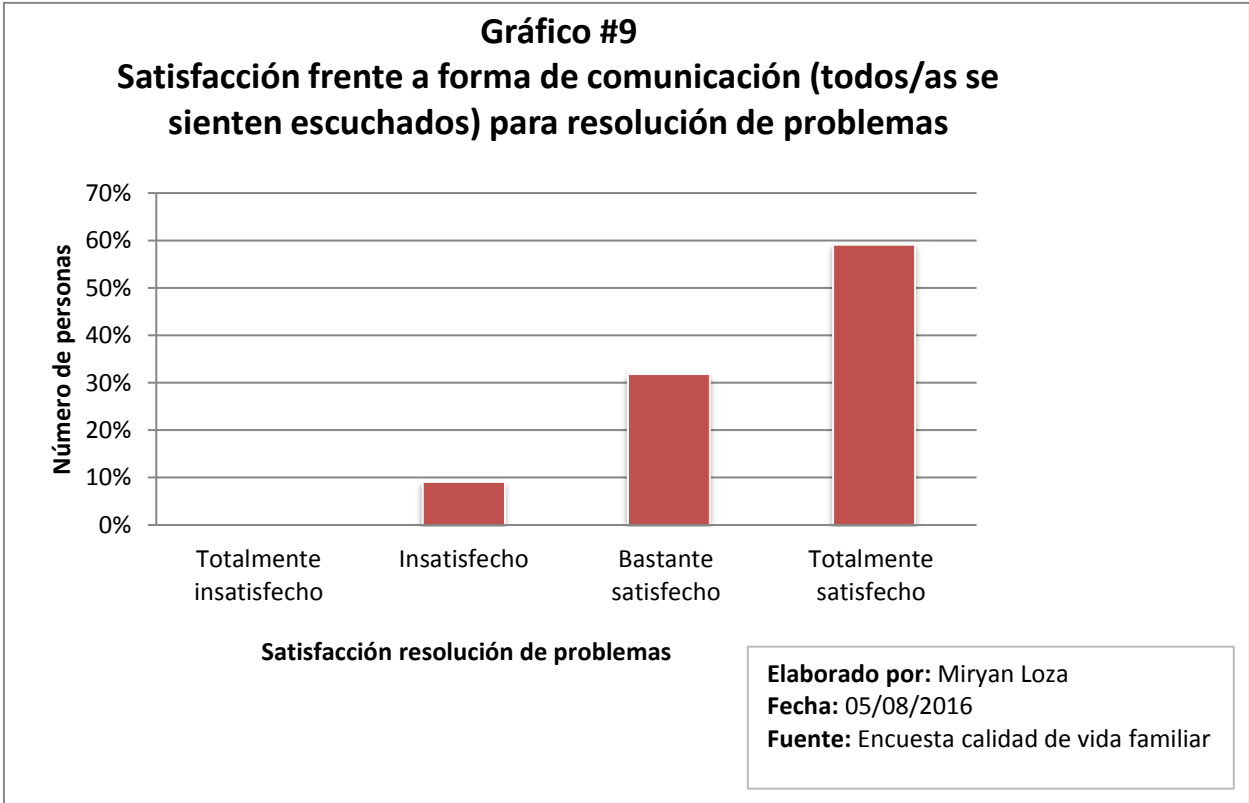
Anexo N°19: Asistencia médica



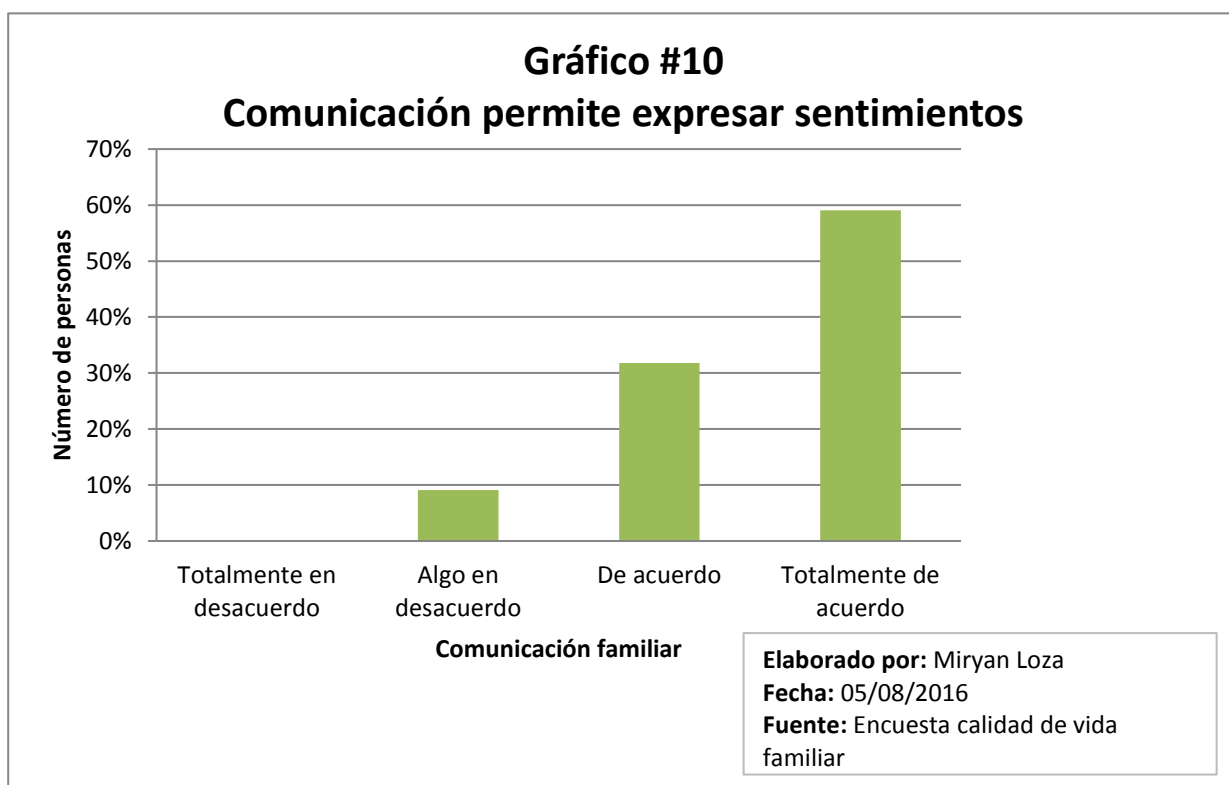
Anexo N°20: Apoyo familiar para alcanzar metas.



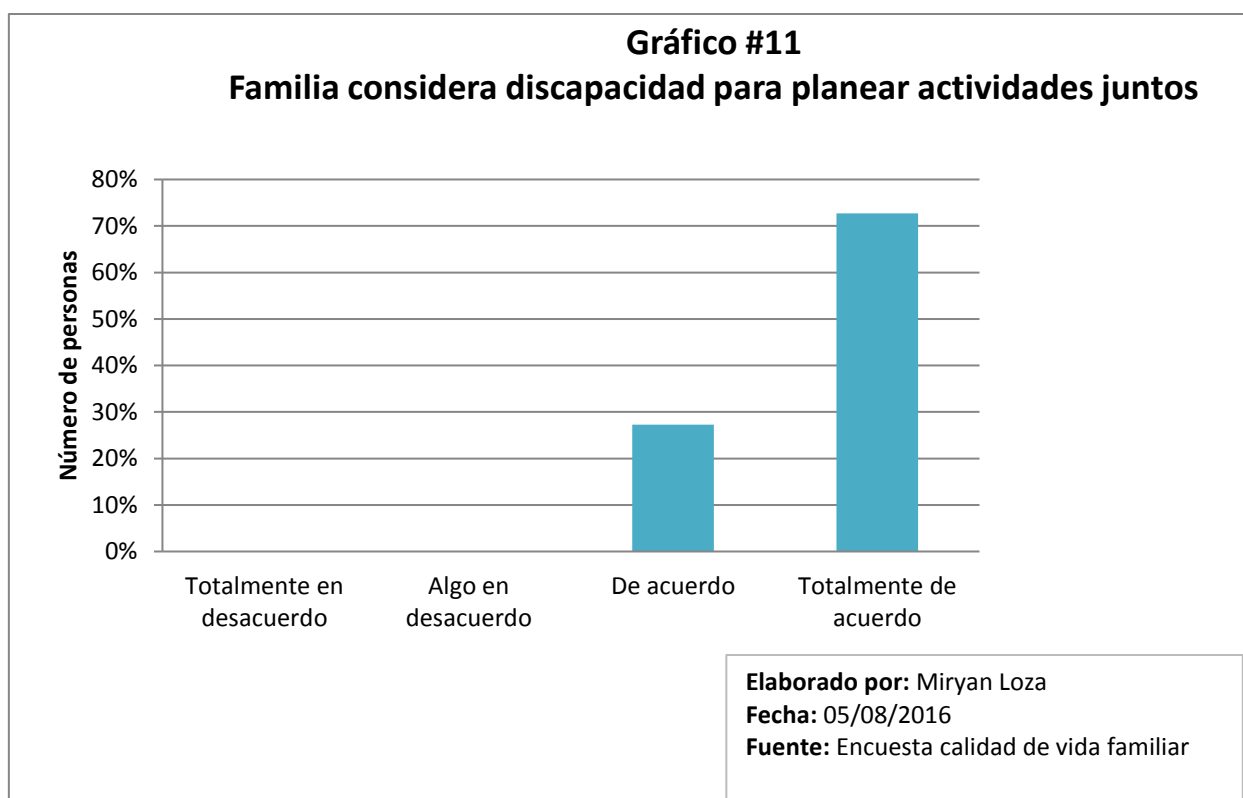
Anexo N°21: Satisfacción frente a forma de comunicación (todos/as se sienten escuchados) para resolución de problemas.



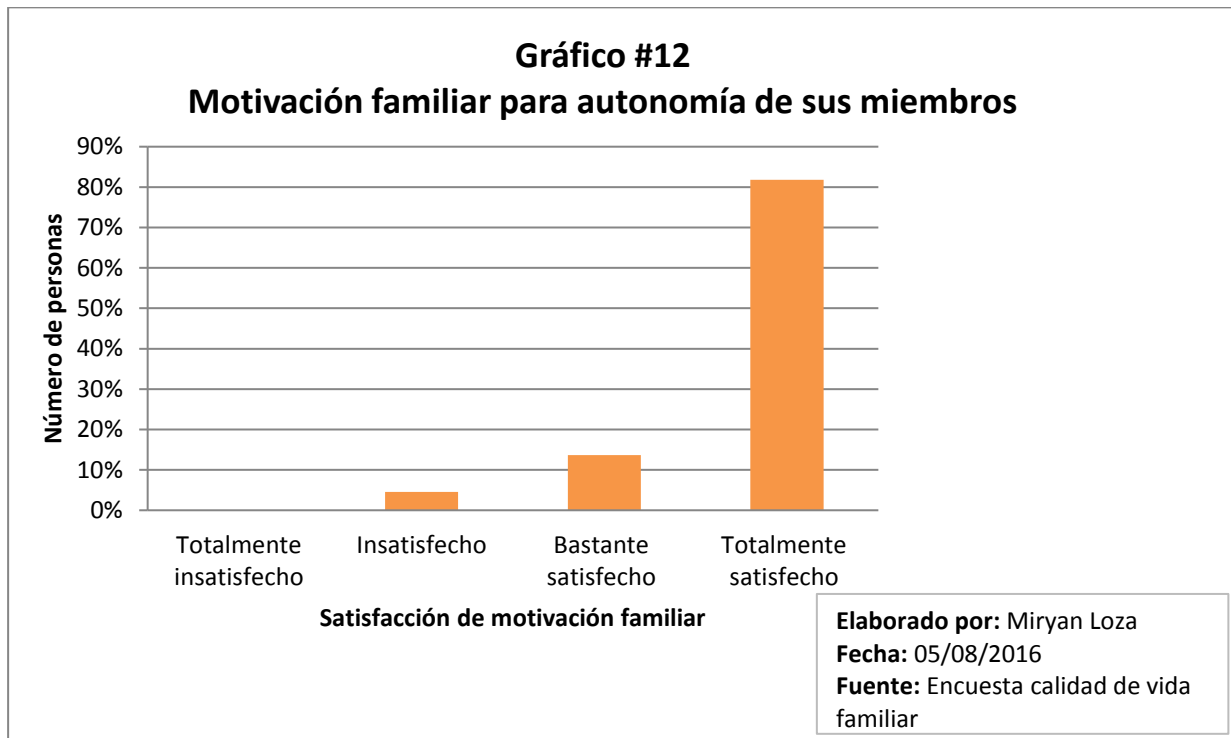
Anexo N°22: Comunicación permite expresar sentimientos.



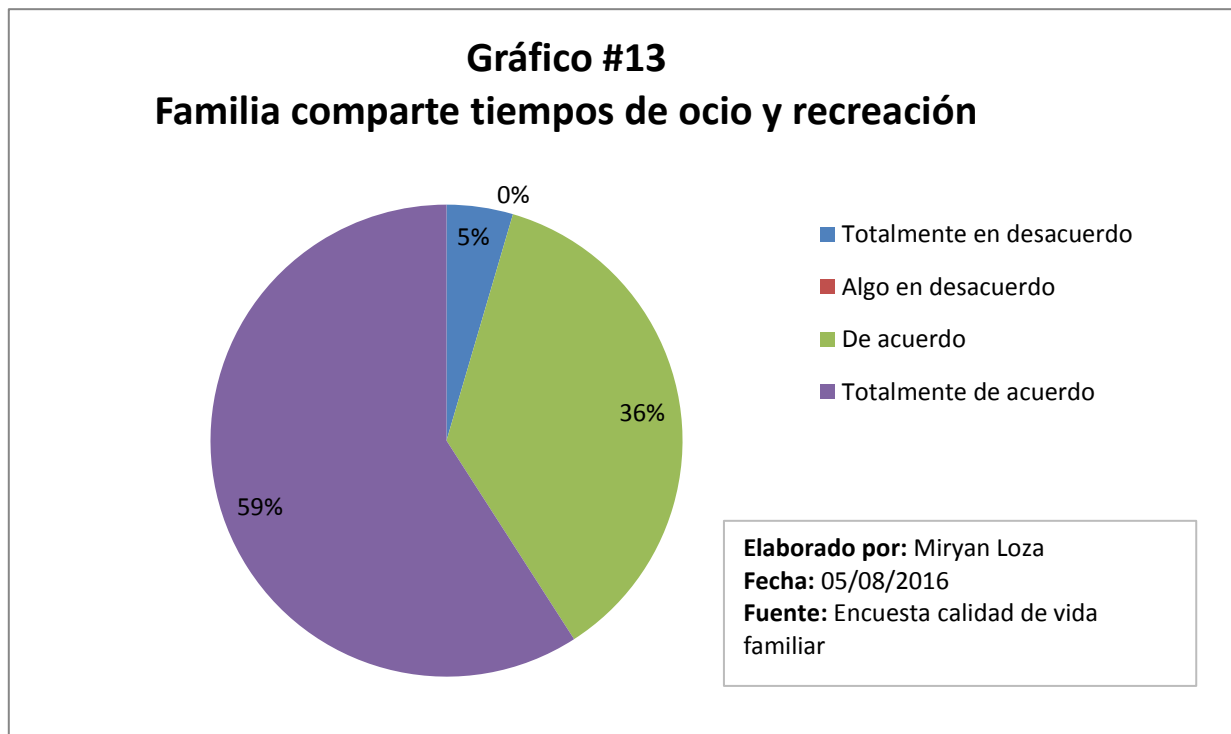
Anexo N°23: Familia considera discapacidad para planear actividades juntos.



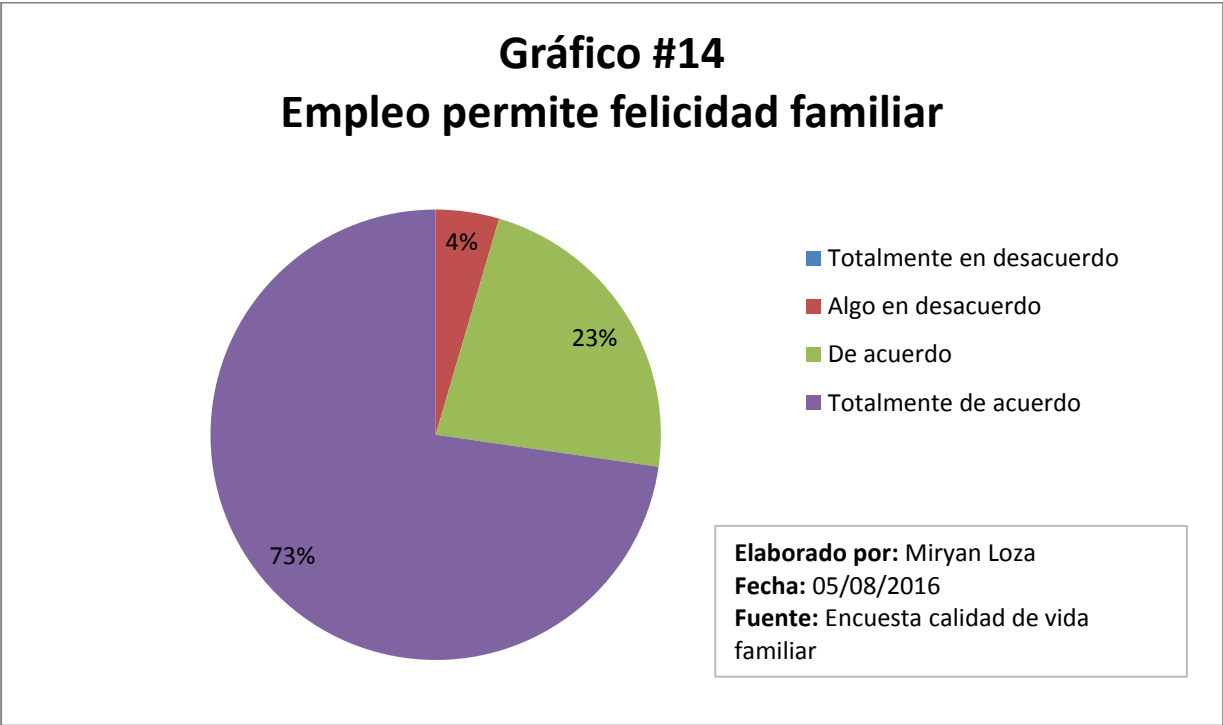
Anexo N°24: Motivación familiar para autonomía de sus miembros.



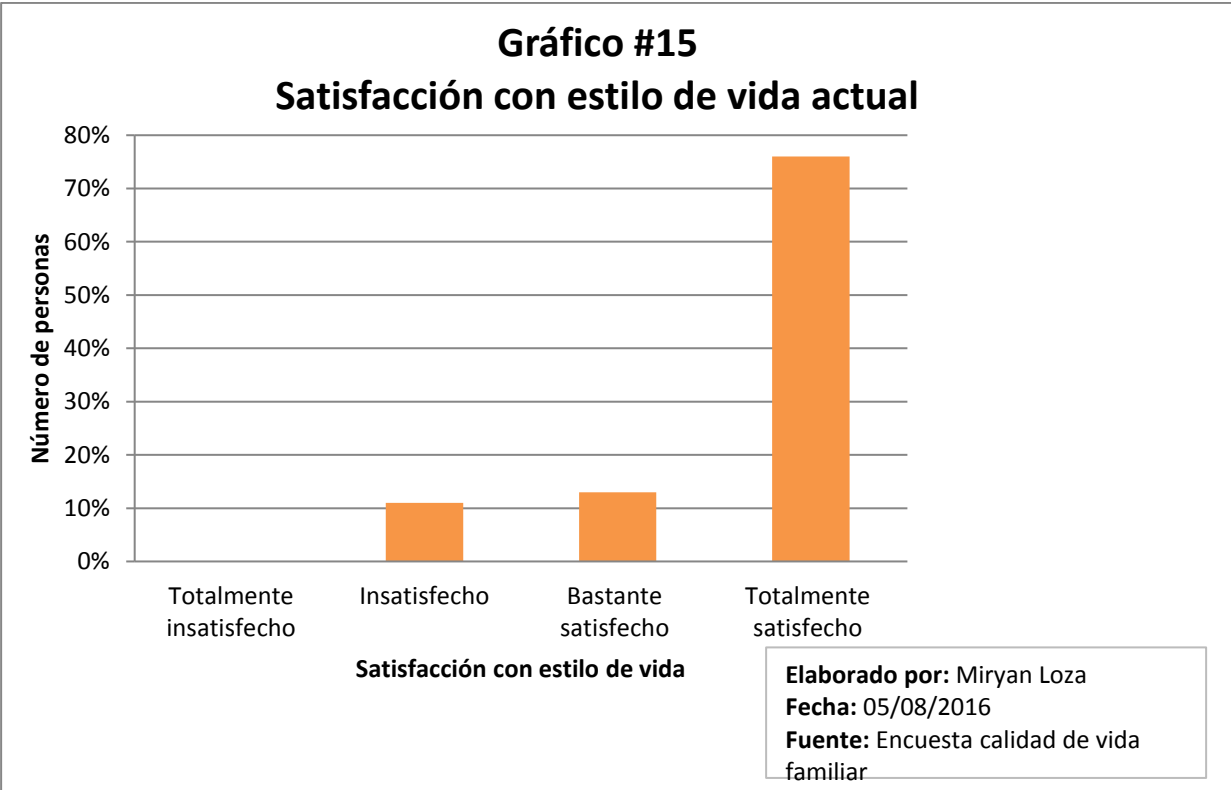
Anexo N°25: Familia comparte tiempos de ocio y recreación.



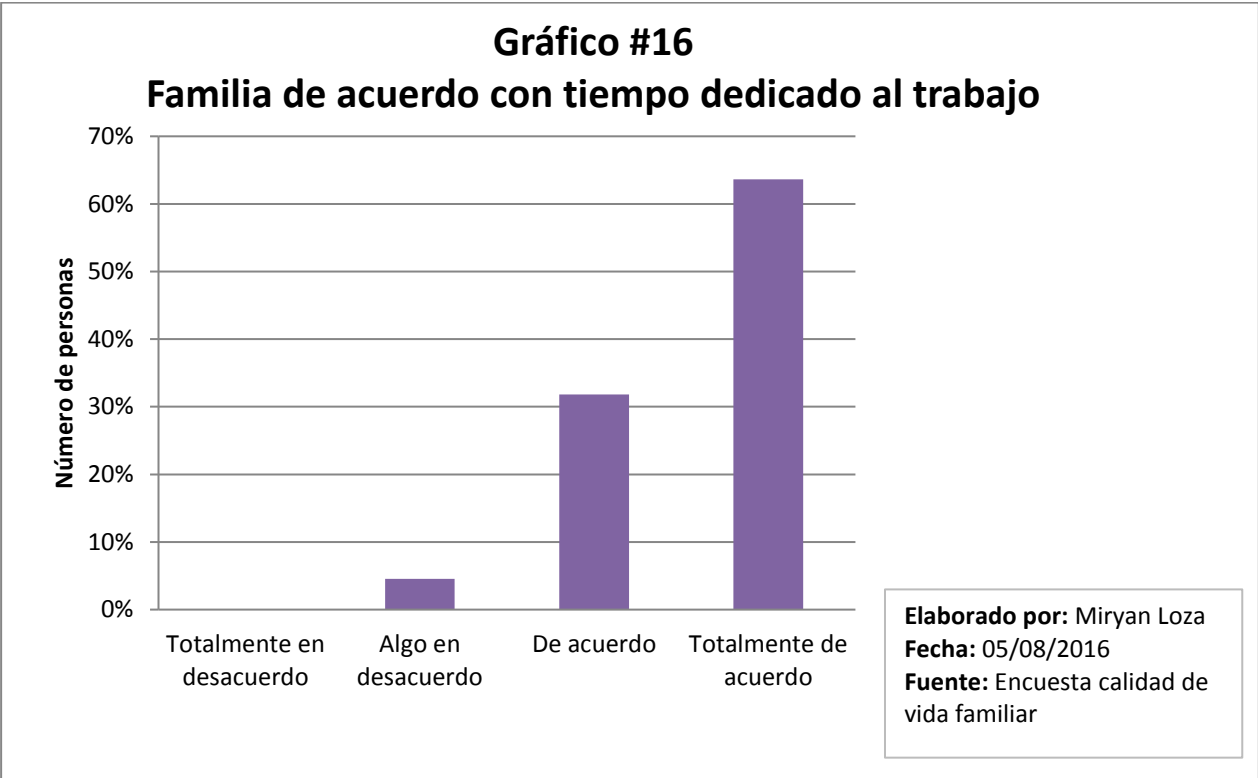
Anexo N°26: Empleo permite felicidad familiar.



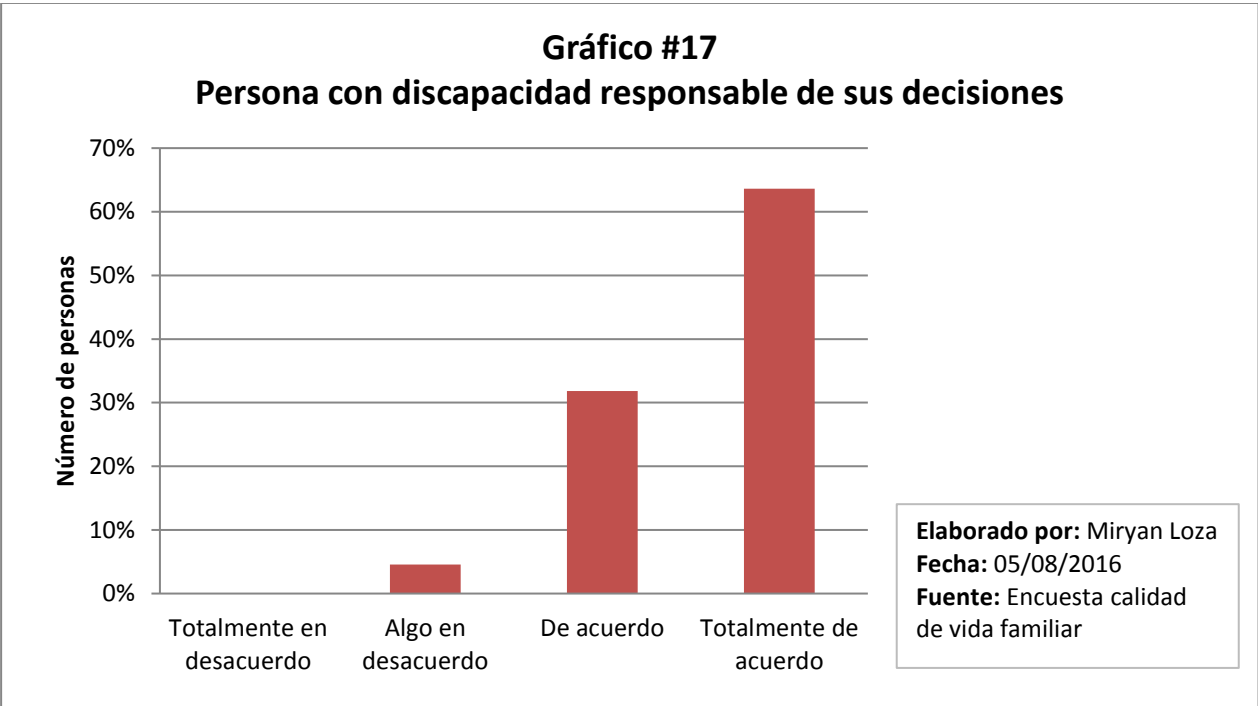
Anexo N°27: Satisfacción con estilo de vida actual.



Anexo N°28: Familia de acuerdo con tiempo dedicado al trabajo.



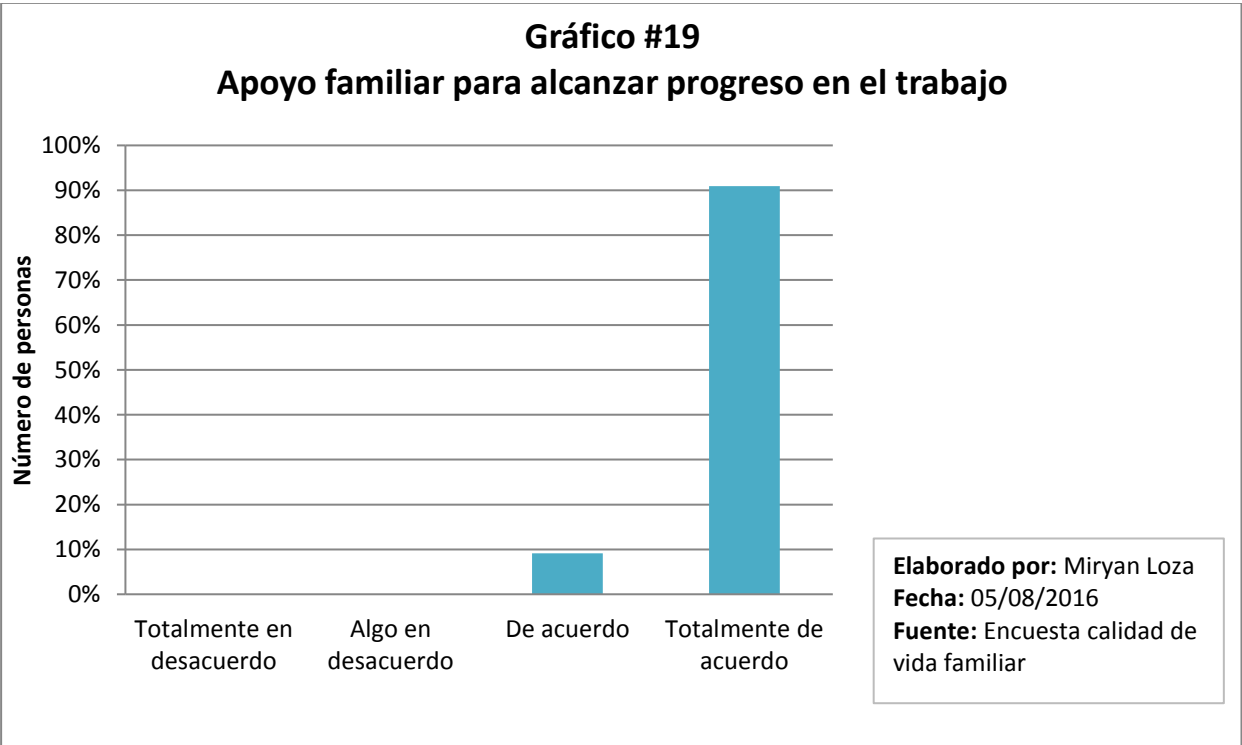
Anexo N°29: Persona con discapacidad responsable de sus decisiones.



Anexo N°30: Apoyo familiar a persona con discapacidad para establecer objetivos personales.



Anexo N°31: Apoyo familiar para alcanzar progreso en el trabajo.



Anexo N°32: Fotos de sesiones de Grupos Focales con empleados/as con discapacidad de una empresa de plásticos.





DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Loza Gavilanes Miryan Isabel**, con C.C: # **0930533724** autor/a del trabajo de titulación: **Percepciones sobre la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida personal y familiar de las personas con discapacidad que han ingresado a laborar en el periodo 2009-2016 en una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro 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.- Autorizo 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, 13 de septiembre de 2016

f. _____
Nombre: **Loza Gavilanes, Miryan Isabel**
C.C: **0930533724**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Percepciones sobre la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida personal y familiar de las personas con discapacidad que han ingresado a laborar en el periodo 2009-2016 en una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil		
AUTOR(ES)	Miryan Isabel, Loza Gavilanes		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Edgar Alberto, Cobo Granda		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social y Desarrollo Humano		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13/909/2016	No. DE PÁGINAS:	171
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social, Inclusión y Calidad de vida		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Calidad de vida, discapacidad, inclusión social, empleo, bienestar, satisfacción, desarrollo personal, derechos.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
En esta investigación que tiene como tema “Percepciones de la incidencia del acceso laboral en la calidad de vida personal y familiar de las personas con discapacidad que han ingresado a			

laborar en el periodo 2009-2016 en una empresa de plásticos de la ciudad de Guayaquil” se presentan las características de cada una de las dimensiones de la calidad de vida personal y familiar según el relato de las personas involucradas.

El tema central de la investigación gira en torno a la influencia que ha tenido el poder tener un empleo estable para generar cambios en las dimensiones de bienestar material, bienestar físico, bienestar emocional, relaciones interpersonales, desarrollo personal, autorrealización, inclusión social y derechos que conforman la calidad de vida personal; así mismo las dimensiones de bienestar material, interacción familiar, bienestar emocional, papel de padre/madre o cuidador/a y apoyo a persona con discapacidad que constituyen la calidad de vida familiar.

En esta investigación también se rescatan las percepciones sobre las dificultades que han tenido que enfrentar los/as empleados/as con discapacidad en su proceso de inserción laboral y cuáles son las expectativas que tienen frente al apoyo por parte de la empresa para permitir su total inclusión y mejoramiento de la calidad de vida.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO AUTOR/ES:	CON	Teléfono: 0982798182 E-mail: miryan_loza@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR PROCESO UTE)::	CON LA DEL	Nombre: Quevedo Terán, Ana Maritza Teléfono: 2206957 ext. 2206 E-mail: ana.quevedo@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):		