



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

**PERCEPCIONES DE LA CALIDAD DE VIDA DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN EN UNA EMPRESA
INDUSTRIAL DEL CANTÓN DURÁN**

AUTORA:

Jessica Vanessa Elao Flores

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de

Licenciada en Trabajo Social

TUTORA:

Ing. María Fernanda De Luca, MS.C

Guayaquil, Ecuador

Marzo 19 de 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación **Percepciones de la calidad de vida de personas con discapacidad que trabajan en una empresa industrial del cantón Durán** fue realizado en su totalidad por **Elao Flores, Jessica Vanessa**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTOR (A)

f. _____

De Luca, María Fernanda, MS.C

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Elao Flores, Jessica Vanessa**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Percepciones de la calidad de vida de personas con discapacidad que trabajan en una empresa industrial del cantón Durán** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 19 días del mes de marzo del año 2019

EL AUTOR (A)

f. _____

Elao Flores, Jessica Vanessa



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Elao Flores, Jessica Vanessa**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Percepciones de la calidad de vida de personas con discapacidad que trabajan en una empresa industrial del cantón Durán**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 19 días del mes de marzo del año 2019

EL (LA) AUTOR(A):

f. _____

Elao Flores, Jessica Vanessa

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Tesis 3 de Abril.docx (D50093924)
Submitted: 4/3/2019 7:37:00 AM
Submitted By: Jessica.Elaospc.spg.ec
Significance: 2 %

Sources included in the report:

LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD BAJO LA METODOLOGIA EMPLEO CON APOYO EL ROL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL.doc (D48150524)

http://www.dincat.cat/el-futuro-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-mundo_21266.pdf

http://psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/067_psico_preventiva/cursada/dossier/ley_26378.pdf

<http://www.scielo.org.co/scielo.php?>

[pid=S0121-75772007000100002&script=sci_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-75772007000100002&script=sci_abstract&tlng=es)

<http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4036/Imagen%20social%20de%20la%20discapacidad.pdf?sequence=1&rd=003145599497659>

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772009000200009

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008

<https://campus.usal.es/~inico/actividades/actasuruguay2001/5.pdf>

7d66c1c6-21c3-4b02-95d9-93b3cad169e8

c9017461-9e29-402f-ae73-37685ad96b0d

14180d46-0dc6-4cd6-9817-2f4c69ae6cfb

Instances where selected sources appear:

Agradecimiento

Hoy culmina una etapa más de mi vida, una etapa que la he esperado con ansia desde hace mucho tiempo. Fueron horas de dedicación y esfuerzo para llegar a este momento que Dios me está permitiendo vivir.

Este esfuerzo no solamente es mío, sino también el de mi familia, mis padres José, María Elena, esposo e hijos, Juan Francisco, Joan y Thiago, pilares fundamentales en mi vida.

Mi profundo agradecimiento a Dios, quien me permite vivir y compartir estos momentos con las personas que amo en mi vida. A mi padre José, quien, con su ejemplo de vida, me ha enseñado el verdadero significado de esfuerzo, dedicación y sobretodo el ser una persona con humildad y teniendo siempre presente que todo lo que se tiene en la vida, deber ser por los esfuerzos propios. A mi madre, María Elena, por ser la primera persona que creyó en mí y apoyarme siempre en mis decisiones, aun siendo algunas veces erradas.

Sin duda alguna agradezco infinitamente a mi esposo, Juan Francisco, quien ha sido durante 6 años de vida mi apoyo incondicional, quien ha vivido conmigo los momentos más felices y duros dentro de mi trayectoria académica. Agradezco a él por su apoyo incondicional, por darme la mano y caminar junto a mí, por levantarme las veces que he caído y darme las fuerzas que he necesitado para seguir.

Agradezco de la misma manera a mi amiga incondicional Ana Granja, por el apoyo que me ha brindado durante mi trayectoria estudiantil.

Agradecimiento muy especial a mi tutora María Fernanda de Luca y a mi Directora de Carrera Ana Quevedo, quienes han sido excelentes profesionales y me han ayudado a culminar esta etapa de mi vida, agradezco por cada consejo, cada palabra, el tiempo que me dedicaron para cumplir con esta meta.

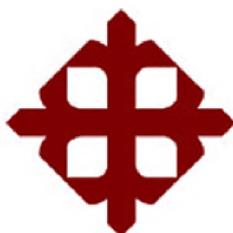
Dedicatoria

A padre quien con su ejemplo me ha enseñado el verdadero sentido de trabajo, esfuerzo, humildad, sencillez, y que las cosas se las obtiene bajo esfuerzo y trabajo. Sin duda alguna es la persona que admiro y amo infinitamente.

A mi madre dedico este trabajo, por su paciencia, amor y sabias palabras de aliento. Quien me ha apoyado en cada decisión que he tomado en mi vida y ha creído en mí. Te amo

A mi esposo Juan Francisco, compañero de vida, quien ha caminado junto a mi durante los mejores 6 años de mi vida y me ha apoyado en cada decisión que he tenido que tomar. Gracias por ser mi apoyo, mi amigo incondicional, gracias por dejar de pensar en ti por un buen tiempo y dejarme crecer profesionalmente. Gracias por esas palabras de aliento cada vez que quise caer. Gracias, infinitas gracias.

A mis 2 motores de vida, mis hijos Joan y Thiago, por quienes lucho día a día y muchas veces tuve que tomar el tiempo que era para ellos, en dedicar al presente trabajo. Los amo con todas las fuerzas de mi vida y por ellos son mis esfuerzos diarios.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

MARIA FERNANDA DE LUCA

TUTOR

f. _____

ANA MARITZA QUEVEDO TERÀN

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

CHRISTOPHER MUÑOZ SÀNCHEZ

COORDINADOR DEL ÀREA O DOCENTE DE LA CARRERA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE B-2018

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACION**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES DE LA CALIDAD DE VIDA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL CANTÓN DURÁN", elaborado por esta estudiante JESSICA VANESSA ELAO FLORES, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
MARIA FERNANDA DE LUCA URUA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e informe final 9.29 / 10	8.75 / 10 Total: 10 %	9.00 / 10 Total: 20 %	8.63 / 10 Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 9.12 / 10			

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
Descripción del problema de investigación o problematización	2
Preguntas de investigación	16
Objetivos de la investigación	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16
Justificación	17
Marco Conceptual	21
Discapacidad.....	21
Tipos de discapacidad.....	22
Calidad de vida.....	28
Marco Normativo	36
Marco Estratégico	42
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	44
ENFOQUE METODOLÓGICO	44
Tipo de investigación.....	44
POBLACIÓN Y MUESTRA	45
CATEGORIAS Y VARTIABLES DE ESTUDIO	46
MÉTODOS DE INVESTIGACION	49
Método inductivo	49
Método deductivo	50
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	50
Encuesta	50
Entrevista	50
CAPÍTULO IV	52
ANÁLISIS DE RESULTADOS	52
Objetivo 1	53
Objetivo 2.....	67
Objetivo 3.....	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
Bibliografía.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	29
Tabla 2	46
Tabla 3	53
Tabla 4	56
Tabla 5	58
Tabla 6	59
Tabla 7	68

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	54
Gráfico 2	57
Gráfico 3	58
Gráfico 4	59
Gráfico 5	68

Resumen

La presente investigación titula “Percepciones de la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad que trabajan en una Empresa Industrial del cantón Durán”, la misma que tiene como objetivo principal Conocer las percepciones sobre la calidad de vida laboral de este grupo de personas. Para lograr el objetivo planteado se expuso definiciones elaboradas por distintos autores sobre el tema calidad de vida laboral, percepciones y discapacidad.

El presente trabajo es una investigación de tipo cualitativa y con el nivel descriptivo, la muestra fue de 10 empleados discapacitados. Para la recolección de información se utilizó como instrumento, encuestas y entrevistas a profundidad.

A nivel de diagnóstico se pudo identificar las percepciones que tienen en torno a la calidad de vida laboral, el personal con discapacidad que trabajan dentro de la empresa industrial del cantón Durán, así como las relaciones que tienen con los compañeros y el aporte que la empresa da para su desarrollo personal.

Al mismo tiempo se evidenció que la empresa cumple con el requisito solicitado bajo las normas Constitucionales, pero a pesar de aquello la percepción de la calidad de vida laboral de este grupo de personas no está satisfecha completamente.

Palabras claves: Percepciones, calidad de vida laboral, Discapacidad, Bienestar Personal.

ABSTRACT

The present research is entitled "Perceptions of the work-life quality of people with disabilities who work in an Industrial Company in the city of Durán." The principal objective is to explore perceptions about work-life quality of this group. In order to achieve this objective, there are many definitions by different authors about quality of work life, perceptions and disability.

The present work is qualitative research conducted via the sample of 10 disabled employees. For the collection of information, in-depth surveys and interviews were used as instruments of data collection.

At the diagnostic level, it was possible to identify the perceptions that they have about the quality of working life, the staff with disabilities that work within the industrial company of Durán city, as well as the relationships they have with their partners and the contribution that the company give them for their personal development.

At the same time, it was evident that the company fulfills the requirement as defined by constitutional norms, but the perception of the of this group is that they are not satisfied with their work-life quality.

Keywords: Perceptions, quality of work life, work-life quality, Disability, Personal well-being

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se enfoca en las percepciones de la calidad de vida de las personas con discapacidad que trabajan en una empresa del cantón Durán. La discapacidad en el Ecuador y en el mundo es considerada como una temática de gran importancia y además genera controversias e inquietudes desde lo social como lo legal, es decir, las personas deben adaptarse y desarrollarse ante la sociedad, y en cuanto a lo legal toda persona con discapacidad deberá portar el carnet con el cual podrá gozar de todos los beneficios de ley.

El Estado ecuatoriano ha implementado políticas sociales para reconocer y respetar los derechos de este grupo de personas, y estas políticas, permiten mejorar la calidad de vida y uno de los principales beneficios es: la inclusión social.

Lo anteriormente expuesto conlleva a definir que la discapacidad son aquellas limitaciones físicas, mentales o sensoriales y estas pueden ser permanente o temporal, lo cual limita a la persona que padece algún tipo de discapacidad a realizar cualquier actividad que son esenciales de la vida cotidiana; es decir, cuando una persona sufre algún tipo de discapacidad puede ser más vulnerables cuando existen condiciones de pobreza o limitación para acceder a servicios.

Atendiendo a estas consideraciones el Ecuador plantea propuestas en beneficios de las personas con discapacidades, lo cual se fundamenta en un nuevo modelo en cuanto a la inclusión y los derechos humanos, de esta manera serán reconocidas las personas con limitaciones, por lo que tendrán acceso a los mismos derechos de la población en general en el ámbito económico, social y cultural; aquello proporciona el fortalecimiento de las habilidades y de las potencialidades individuales en conjunto con la participación de la activa con la sociedad e incidencia política.

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Descripción del problema de investigación o problematización

La presente investigación aborda la calidad de vida luego de la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad de una empresa industrial del cantón Durán, que cuenta con 255 empleados de los cuales el 3,9% tienen alguna discapacidad y gozan de estabilidad laboral. Esta investigación se plantea desde un nuevo paradigma para entender la discapacidad, no como un problema médico, sino de una construcción social. (Maldonado, El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos, 2013).

Para analizar el problema de estudio enfocaremos los conceptos involucrados en la problematización y que son discapacidad, inserción laboral, calidad de vida y percepción. Respecto a las discapacidades y su relación con el empleo y calidad de vida se han realizado muchos estudios y análisis. Unos incluso han demostrado que las personas con discapacidad pueden llegar a desempeñarse exitosamente y contribuir a la sociedad (De Urries & Verdugo, 2003).

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, poder formar y mantener a la familia, además aportar con el desarrollo del país mediante un trabajo productivo. Sin embargo, es importante la implementación de medidas para garantizar, el acceso y permanencia de este grupo de personas; respetando su tipo de discapacidad. Además, para lograr la inserción laboral se debe mejorar la formación académica de las personas con discapacidad, de manera que desarrollen las competencias y capacidades requeridas en el mundo laboral (Castro, Casas, Sanchez, Vallejos, & Zúñiga, 2016).

El trabajo mejora la autoestima y conlleva valoración social de estas personas y como valor adicional el trabajo mejora considerablemente la calidad de vida del discapacitado ya que les permite organizar su vida y proporciona desarrollo económico y bienestar social (Flores, Jenaro, Gonzales-Gil, & Garcia-Calvo, 2010).

La discapacidad es un término general que limita las actividades y restringe la participación a la persona que lo padece y de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, como se citó en (Hermida Ayala, 2010) “la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (pág.2).

Por otra parte existen varios tipos de discapacidad según la OMS, citado por (Pere, 2019) son: “discapacidad sensorial, discapacidad psíquica, discapacidad física y discapacidad intelectual o mental”

En el Ecuador se considera a la discapacidad como una condición permanente a lo largo del ciclo de vida de una persona; esta condición, se puede presentar en tres niveles o categorías como lo son: leve, moderado y severa (MIES, 2013).

Como lo menciona Schalock y Verdugo citado en (Loon, 2009) “La calidad de vida es un bienestar personal con ocho aspectos dimensionales como el bienestar emocional, las relaciones interpersonales, desarrollo personal, bienestar material, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos” (pág.41).

El constructo actual de discapacidad tiene un cambio de percepción donde las limitaciones físicas de cada individuo están enmarcadas en un contexto social, lo que es una desventaja esencial para la persona. Desde esta percepción aunque la discapacidad es producto de una condición de salud que origina limitación física en el cuerpo esto conlleva restricciones en la actividad física y barreras en la participación en función del desenvolvimiento personal y ambiental (Verdugo, Schalock, & Keith, 2005).

Los factores de funcionamiento que determinan la calidad de vida a través del grado de satisfacción son la autodeterminación e independencia, En este orden las habilidades de adaptación en el trabajo presentan mejor desarrollo cuando hay madurez y menor severidad en la discapacidad y como axioma la adaptación o pertenencia social o inclusión en la comunidad se ve favorecida cuando hay una gran habilidad de adaptación en el trabajo, menor severidad en la discapacidad y un menor número de discapacidades asociadas. En base

a lo cual se puede aseverar que las oportunidades y apoyos necesarios que se proporcione a las personas con discapacidad y las estrategias de intervención centrada en la persona con discapacidad facultan su crecimiento personal y dentro de estas el acceso al trabajo un aspecto decisivo en la etapa de la vida joven y adulta (Verdugo, Schalock, & Keith, 2005).

El modelo de calidad de vida, fundamentado en la teoría de Maslow (teoría de motivación), determina que “la calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través de su empleo y bajo su propia percepción, ve cubierta las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo” (González, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010).

Se alcanza un mayor grado de calidad de vida en el ámbito laboral, cuando la vida de los colaboradores consigue impregnarse de valores, los mismos que les permiten regocijarse en las relaciones que se tiene con los demás compañeros de la empresa y a su vez con el sistema de trabajo desde un aspecto global.

El significado que cada persona asocie a las actividades laborales que realiza, responde a la calidad de vida que éste lleva dentro de este ámbito.

Pero cómo evaluar la calidad de vida laboral, para asegurar que la inserción laboral está directamente asociada a la calidad de vida, elaborar y validar un instrumento para evaluar la calidad de vida en el trabajo no es algo sencillo ya que etapas previas importantes que definir como la conceptualización del instrumento, el tipo de naturaleza de la evaluación ya que es objetiva y también subjetiva, además de su multidimensionalidad. Uno de los problemas es definir de manera exacta y a la vez operativa estados como felicidad, satisfacción, el bienestar, estado de salud (González, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010).

Por otra parte, definir la calidad de vida también es complicado ya que es un concepto subjetivo y depende mucho de la percepción de las personas de sus vidas en base a sus aspiraciones y metas. Calidad de vida suele confundirse con el estado de salud, lo que origina dilemas éticos y filosóficos, algunos críticos incluso piensan que el concepto de calidad de vida está relacionado

con las normas culturales, patrones de conducta y expectativas de cada persona, es una concepción humana donde entran en juego el nivel de satisfacción que el individuo tiene respecto a su salud, situación física, estado emocional, ambiente y vida familiar, situación amorosa, social (Gonzales, Hildalgo, Salazar, & Preciado, 2010).

En este orden de conceptos la elaboración de un cuestionario de calidad de vida en el trabajo debe ser fundamentado en el Neopositivismo bajo criterios de objetividad y congruencia para determinar su validez y con matices de la teoría de motivación de Maslow, debido a que en esta concepción de calidad de vida en el trabajo hace énfasis en la satisfacción de necesidades humanas donde además se involucra la pertenencia, autoestima y realización de la persona con discapacidad (Gonzales, Hildalgo, Salazar, & Preciado, 2010).

Mejorar la calidad de vida del discapacitado constituye el resultado de la gestión de inclusión de los discapacitados, ya que esta puede tomarse como indicador del desarrollo de una población por ende de la ejecución de una buena gestión de integración. Cada persona con discapacidad puede tomar su nivel de calidad de vida, como lo indica la OMS, citado en (Botero de Mejia & Pico Merchan, 2007), “su propia percepción de la posición en la vida dentro de su contexto cultural acorde al sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones” (pág.11).

La calidad de vida del discapacitado involucra entonces la satisfacción mínima de un enredado grupo de necesidades en el ámbito individual. Siendo así, evaluar la calidad de vida del discapacitado constituye un análisis de varias dimensiones como: salud física, actividad funcional, condiciones de vida, relaciones sociales, aspectos económicos, vivienda, educación, empleo (Botero de Mejia & Pico Merchan, 2007) .

La calidad de vida esencial de la persona con discapacidad no debe diferenciarse de una persona “normal”, es más bien contar con elementos extras que ayuden a sobrellevar su discapacidad, la calidad de vida del discapacitado se ha mantenido como parte de un constructo social del siglo pasado que ya está cambiando de visión, la calidad de vida tiene que ver con una posición de bienestar y satisfacción personal del individuo. El ser humano

necesita un cumulo de condiciones básicas necesarias para alcanzar el desarrollo integral, dentro de las que se notan las de índole social, político, económico, cultural que ayudan en la producción de un ambiente propicio para la mejora de su calidad de vida (Botero de Mejia & Pico Merchan, 2007).

Las Percepciones, en psicología se definen como la forma de organizar e interpretar los estímulos que fueron recibidos por los sentidos y permiten reconocer objetos y acontecimientos. En base a lo definido se deduce que la percepción tiene dos etapas, la primera la etapa sensorial que no proporciona una visión real y la intelectual que permite completar la percepción (Morris & Maisto, 2005).

El término percepción está ligado al concepto de calidad de vida que es el nivel de florecimiento humano, el florecimiento humano es la condición igualitaria en todas las dimensiones y aspectos a la que tienen derecho todos los seres humanos con la finalidad de alcanzar sus metas (Dieterlen, 2007).

La percepción de la calidad de vida no solo basta con identificar la capacidad adquisitiva sino conocer sus expectativas respecto a su salud, servicios médicos a los que pueden acceder, calidad de educación, trabajo, derechos, como se estructuran sus relaciones familiares, de género como ellos imaginan el amor y la expresión de sus emociones. Como lo menciona la OMS, citado en (Botero de Mejia & Pico Merchan, 2007) “la percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el ambiente cultural y sistema social en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones” (pág.1).

El trabajo es un elemento fundamental en la calidad de las personas, en este caso, las personas con discapacidad que trabajan en una empresa industrial del cantón Duran realizan a diario actividades que requieren energía física y psicológica. Estos factores, cuando se presentan en abundancia originan el estrés y a su vez reduce la productividad.

Una empresa poco productiva tiende a originar inestabilidad para todos quienes la conforman, es decir, el ámbito productivo incide directamente en los ingresos de la empresa, lo cual origina que los trabajadores corren el riesgo de algún momento dejar de formar de parte de la empresa.

Todas estas categorías se aplican a la problemática evidenciada en la empresa industrial del cantón Durán, en la que se ha constatado ausencia de planes de desarrollo para los y las trabajadores con discapacidad que mejoran su calidad de vida, que aborden temáticas relacionadas al bienestar psicológico de los empleados con discapacidad, así como la relación e integración con sus compañeros y las condiciones que se encuentran sus puestos de trabajo.

Es por esto que esta investigación busca abordar la calidad de vida en el trabajo, desde la mirada de los y las empleadas con discapacidad, de manera que se pueda aportar a la empresa, fundamentos teóricos y recomendaciones prácticas para incorporar planes dirigidos a esta población. Por lo tanto, es muy importante que la empresa invierta en mejorar la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad, ofreciendo incentivos para lograr un buen ambiente de trabajo que conlleven al mejoramiento de la productividad, compromiso y lealtad de los colaboradores en general.

La mejor calidad de vida de las personas con discapacidad repercutirá en mayores beneficios a la empresa, que contará con personal comprometido y satisfecho en sus espacios de trabajo generado productividad y a su vez rentabilidad para todos.

1.1 Antecedentes

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el 10% de la población mundial sufre de alguna discapacidad y esta cifra está en aumento debido a varios factores como el crecimiento poblacional, los avances de la medicina que permiten mayor probabilidad de vida y el envejecimiento prolongado (Naciones Unidas, 2015).

En busca de lograr ciudades inclusivas, la ONU, en su agenda 2030, a través de los objetivos de desarrollo sostenible “ODS”, tiene como meta “no dejar a nadie atrás”, que requiere la participación conjunta entre las agrupaciones de discapacitados, instituciones académicas y el sector privado para lograr un desarrollo sostenible (Prosalus, 2015). En el informe mundial del Art. 19 “Derecho de vivir y ser incluidos en la

comunidad: (comunidades inclusivas) indica que “Los Estados Partes en la presente Convención reconocen el derecho de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad en igualdad de condiciones y con las mismas opciones que los demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar que las personas con discapacidad intelectual disfruten del pleno goce de este derecho y su plena inclusión y participación en la comunidad...” (Inclusión International, 2012, pág. 32).

Logrando estas ciudades inclusivas, el acceso o vinculación a un trabajo fijo de las personas con discapacidades se hace más fácil y esto les permitirá mejorar su calidad de vida, ya que las personas insertadas se tornan más independientes. Por otra parte, insertados laboralmente de manera formal gozan de los derechos que establece la ley como contar con servicios de salud y seguro social (Jenaro, 2018)¹.

Por otra parte, para lograr una inserción laboral efectiva, es necesario contar con políticas inclusión educativa ya que la calidad de vida está directamente relacionada a la inserción laboral y al acceso igualitario en los procesos de formación académica (Castro, Casas, Sanchez, Vallejos, & Zúñiga, 2016). No obstante las personas con discapacidad tienen garantizada su inclusión a la educación gracias a las políticas implementada por el gobierno ecuatoriano.

Fundamentados en este principio han sido implementadas muchas políticas sociales en la última década de gobierno, se han reconocido derechos y elaborado normativas, con el fin de mejorar el nivel de vida de las personas con discapacidad, en términos de integración social y acceso a beneficios aún está limitada, ya que la discapacidad es visualizada con varios enfoques disciplinarios como un problema, una limitación física y/o mentales, limitándolos en el trato social y sus relaciones interpersonales.

Aunque la discapacidad afecta a todos los miembros del grupo familiar, esta investigación se centrará en la calidad de vida de la población discapacitada de la empresa de productora de cartón.

1.1.1. Antecedentes contextuales

La empresa está formada tiene 255 empleados en total, de los cuales 10 son discapacitados (3,9%). Esta población discapacitada está compuesta por 9 personas del sexo masculino y 1 del sexo femenino, el tipo de discapacidad está dividida por el 90%, discapacidad física y el 10% discapacidad intelectual. La presencia femenina dentro de este grupo es apenas del 10%.

Todos los empleados con discapacidad trabajan en el área operativa – producción. La planta se divide en 85% trabajo productivo y 15% administrativo, el 100% del personal con discapacidad trabajan en el área productiva en funciones de limpieza y bodegas, el rango de edad está entre 28 y 40 años y su nivel de estudios es bachillerato y básico, está conformado por personal estable con 2 años o más de labores en la empresa, su nivel salarial es el básico (\$385). El 20% tiene estado civil soltero y el 80% están casados. Viven en viviendas alquiladas 30% y el 70% tiene vivienda propia y se ubican en el cantón Duran y la ciudad de Guayaquil.

En cuanto a las normas de seguridad industrial, la empresa está perfectamente delimitada y cumple con las normas de seguridad e higiene industrial, al cual se acogen todos los empleados de la empresa. El personal con discapacidad tiene asignado labores adecuadas a su discapacidad y acorde a las recomendaciones del médico de la empresa.

La empresa no tiene ningún tipo de programa especial para la población discapacitada. Pero de manera general este personal recibe el mismo trato y beneficios el todo el personal.

1.1.2. Antecedentes investigativos

La calidad de vida de las personas con discapacidad es un tema enfocado de diversas maneras ya sea desde el punto de vista de una comunidad

(sociedad) o desde el punto de vista teórico. Dependiendo del enfoque teórico (económico, social, filosófico, legal, psicológico) el término calidad de vida se puede tomar como indicador del grado de desarrollo de una población o sociedad o como un medio o fin para lograr el bienestar comunitario, como impacto en mejoras en la condición de salud, etc. En todo caso el estudio de la calidad de vida de las personas con discapacidad ha tomado relevancia en este siglo, debido a su constante incorporación a la vida cotidiana y laboral (Botero de Mejia & Pico Merchan, 2007).

Existen algunos factores que permiten determinar el nivel de bienestar de las personas con discapacidad según el grado de integración social y laboral. Estos factores tienen que ver con la facilidad para desenvolverse dentro del ambiente laboral o cotidiano, tal como se muestra en la tesis *“Percepción por parte de un grupo de colaboradores con discapacidad motora, respecto a la adaptación a su entorno laboral en empresas privadas en Guatemala”*, donde se realizó una investigación de tipo cualitativo en 8 personas con discapacidad, cuyos resultados revelan que factores como aceptación, infraestructura y oportunidad y desarrollo son los que más sobresalen en la adaptación de estas personas al entorno laboral (Cuellar, 2012).

Como principal conclusión se obtuvo que las personas con discapacidad motora manejan un alto nivel de motivación, lo que les permite adaptarse a las condiciones que las empresas les ofrecen y aunque estas no sean las idóneas para cubrir sus necesidades algunos buscan alternativas ante las dificultades que se les presentan en la ejecución de sus tareas. Asimismo la aceptación que han tenido por parte de sus compañeros de trabajo y jefes ha sido significativa para su desempeño laboral (Cuellar, 2012).

Enmarcándose en la concepción de discapacidades se encontró en un estudio sobre el *Nivel de calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual insertadas laboralmente en el área Administrativa de una Comunidad en Navarra con modalidad de empleo ordinario*. Esta investigación tomó como referencia 9 personas con discapacidad, sus familias (7) y compañeros de trabajo (13).

Los autores constatan que la discapacidad intelectual está en constante influencia del entorno, y su desenvolvimiento en el día a día se presenta como

el resultado de esta influencia, lo cual incide en las distintas dimensiones que giran en torno al funcionamiento humano y por ende en su bienestar y calidad de vida. En otras palabras, se entiende que las discapacidades en sí misma no son tan críticas en su interacción laboral o social como la influencia social sobre ésta. Siendo así, los apoyos que el discapacitado reciba son lo que garantiza el equilibrio de este desequilibrio social. El apoyo que reciban debe estar siempre acorde con los objetivos de la persona y la calidad de vida (Larroyoz, 2014).

En esta misma investigación se estableció que la inclusión social es un proceso más complejo que la inserción laboral, pues esto significa que la persona con discapacidad acceda a actividades, roles e interacciones sociales que tienen la personas sin discapacidades. Su inclusión social involucra no solo al discapacitado sino también a las familias y a los profesionales encargados del proceso de transición de su zona de confort al ambiente social común (Larroyoz, 2014).

Por otra parte, los discapacitados tienen derecho a trabajar al igual que cualquier persona, pero el simple hecho de querer y estar amparados legalmente no les da libre acceso a plazas de trabajo, para ello se hace necesario que se preparen para alcanzar un nivel formativo que esté acorde a las necesidades del mercado.

Larroyoz, establecen en su investigación que, la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual y su condición de ciudadano, está vinculada con su actividad laboral/ocupacional.

El trabajo representa estatus y posibilidades de promoción personal porque significan recursos económicos con lo que logra una vida independiente y un proyecto de vida, permite establecer relaciones sociales y de amistad y mejora el concepto y autoestima del discapacitado, ya que proporciona una visión de oportunidades para seguir aprendiendo y desarrollándose y contribuir con su trabajo al desarrollo y bienestar social (Larroyoz, 2014).

En la investigación realizada por Franco, *“La Política de inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas de Guayaquil”*, de tipo cualitativa - descriptivo que utilizó como instrumento una entrevista a profundidad

aplicada a 7 empleados con discapacidad, el Jefe de Departamento y Trabajadora Social determinó que en el proceso de inclusión laboral y la aplicación de la política en las empresas particulares, la comunicación de los derechos del trabajador discapacitado es prácticamente nula, lo que involucra que el personal discapacitado desconozca de los beneficios que pueden ayudar a mejorar o complementar su calidad de vida (Franco, 2017).

Pudo detectar también que el desarrollo y progreso del trabajador discapacitado depende del grado de capacitación es decir del desarrollo de sus capacidades que le proporcione la empresa, esta capacitación no solo debe ser en los procesos en los que trabajará, sino también en su autoestima y capacidad de reconocerse y aceptarse a sí mismos para evitar personas discapacitadas que se auto perciben como un grupo humano que no puede auto valerse o promover sus propios empoderamientos. Por otra parte y de manera general el mismo hecho de sentirse incluidos al obtener un trabajo los auto-revaloriza ya que ganan auto-independencia y cierto grado de integración social (Franco, 2017).

En la investigación realizada por Laborda y González *“Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. La orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida”*, estudian la calidad de vida a través de la calidad de empleo que se da en centros especiales de empleo y centros ocupacionales. A través de entrevistas semi-estructuradas aplicadas en 157 empleados y 32 empleadores donde se indagó acerca de la naturaleza y organización del centro, posibilidades de promoción y el nivel de bienestar. Los resultados revelaron que hay tres elementos que establecen la oportunidad de desarrollo profesional y el nivel de calidad de empleo de las personas con discapacidad intelectual y que son: la orientación profesional, la formación que reciban a lo largo de sus vidas y la intervención en procesos participativos.

En base a estos elementos se reveló que la población discapacitada estudiada carece de oportunidades para participar en los procesos de decisión respecto a su vida socio-laboral, no tienen acceso a estudios post obligatorios o educación continua y carecen de apoyo natural. En base a lo cual los investigadores concluyen que la mejor oportunidad de acceder a empleos de

la población discapacitada depende de un proceso de orientación constante y permanente en lo referente a toma de decisiones en el ambiente laboral, sino que se aplique a toda su vida con el objetivo de lograr la optimización de la calidad de vida (Laborda & Gonzales, 2017).

Esta formación debe ser iniciada para desarrollar procesos de orientación en la etapa de educación obligatoria y así la persona discapacitada se favorezca en su futura inserción laboral orientada a una inclusión laboral de calidad. Es necesario integrar en el curriculum académico del discapacitado competencias que tengan relación con habilidades pre-laborales y sociales que faciliten su futura integración laboral (Laborda & Gonzales, 2017).

Para la etapa previa a la inserción laboral estos autores concluyen que es necesario realizar experiencias pilotos de inclusión laboral y social a través de programas de formación profesional inicial donde se fortalezca las competencias que favorezcan su cualificación profesional.

Por otra parte, las empresas en el buen sentido de la inclusión deben de crear una continuidad iniciada con la escolaridad inclusiva especialmente en empresas ordinarias expuestas en la red de empleos. Pero hasta ahí el objetivo de la inserción laboral solo es normativa y el objetivo final es lograr un plan holístico de integración que involucre vida autónoma, participación socio-comunitaria y autodeterminación. Por lo tanto, proporcionar experiencias previas de vida en entornos reales, vivienda con acompañamiento es parte vital de la preparación del discapacitado intelectual para su inserción laboral (Laborda & Gonzales, 2017).

En la investigación realizada por (De Jesús, Girón, & García, 2009) "*Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve*", utilizaron un diseño no experimental de tipo transeccional - correlacional para medir la relación entre las variables modalidad de empleo y calidad de vida en 132 personas con discapacidad intelectual leve de las cuales 50 estaban bajo modalidad empleo protegido y 82 en la modalidad empleo con apoyo.

Los resultados luego de la aplicación de una encuesta establecen que no existe relación entre la variable calidad de vida laboral y la modalidad de

empleo, pero que esta población estudiada muestra en promedio una calidad de vida laboral alta, aun existiendo factores sociales condicionantes de la satisfacción individual de las personas con discapacidad intelectual.

También se observó que mientras la modalidad de empleo sea protegida presentan mayores oportunidades para desarrollo de capacidades superando a la modalidad de empleo con apoyo que se supone es la categoría con mayores oportunidades de desarrollo, ya que este se desempeña laboralmente en una empresa normalizada donde con el apoyo adecuado trabaja e interactúa en un ambiente abierto o común lo que permitirá desenvolver a las personas con discapacidad una serie de capacidades, entre ellas las del entorno laboral, social, actitudes y de conocimientos que le permitirán insertarse adecuadamente en el empleo normalizado.

Mientras que el empleo protegido es una combinación de especialidad y segregación y se desempeña en espacios físicos separados del medio normal, el discapacitado trabaja solo rodeado de otros similares o solo, pero siempre dentro de un esquema institucional. Este resulta un buen ambiente para partir la experiencia laboral. Por otra parte “la calidad de vida laboral está relacionada con las condiciones particulares que ofrezcan en el lugar de trabajo independiente de la modalidad de empleo” (De Jesus, Giron, & Garcia, 2009, pág. 42).

Los programas de inserción laboral, independientes a la modalidad de empleo están en capacidad de medir la calidad de vida del discapacitado laboralmente insertado (De Jesus, Giron, & Garcia, 2009).

Castro, Cerda, Vallejos, Zuñiga y Canos en su investigación “*Calidad de vida con personas de discapacidad intelectual en centros de formación laboral*” utilizó la escala integral para evaluar de manera subjetiva y objetiva de las personas con discapacidad acerca de su calidad de vida. Que representan una muestra de 751 personas y 82 profesionales involucrados en contraparte para evaluación objetiva, necesaria como control o contraste para evitar una elevada desviación de las respuestas de las personas con discapacidad.

Los resultados muestran que el auto percepción de las personas con discapacidad respecto a su calidad de vida es mayor a la percepción de los

profesionales a su cargo. Los discapacitados destacan la dimensión de bienestar laboral, mientras que sus supervisores destacan la dimensión de inclusión social. La dimensión de autodeterminación es la que presenta el más bajo nivel de logro. En cuanto a los géneros, las mujeres presentan mejor percepción en la dimensión de bienestar laboral y los hombres en la dimensión bienestar emocional y físico.

Los profesionales de control determinan mayor puntaje para las dimensiones de autodeterminación y bienestar material e inclusión social por lo tanto se exhorta a los profesionales a cargo de los centros de formación a potenciar aspectos que promuevan la autodeterminación en la población discapacitada (Durán, Cerda, V., Zuñiga, & Cano, 2016).

1.1.3. Antecedentes estadísticos

En el Ecuador existen registrados 451.931 discapacitados, de los cuales solo en 15% se encuentra insertado laboralmente. La mayor incidencia de discapacidad registrada a nivel país está determinada por la discapacidad física 46,7%, y la intelectual 22,38%, la auditiva el 14,11%, visual 11,86% y psicosocial 4,95% (CONADIS, 2011).

El cantón Durán lugar de ubicación del estudio tiene 6.027 discapacitados que representan el 1% del total de discapacitados registrados a nivel nacional. El mayor número de discapacitados registrados en Durán se distribuye entre discapacidad física (45,98%), intelectual (27,56%), seguida de la auditiva (10,50%), visual (9,86%) y psicosocial (6,11%).

Las personas con discapacidad insertadas laboralmente en el cantón Durán representan una población de 1.038, es decir el 17% de toda la población discapacitada, la mayoría se encuentra en rango de edad entre 18 y 65 años (94,89%), el 66,38% mantiene una discapacidad de entre 30 y 49%. Además, el mayor porcentaje de discapacidad en cuanto a género, se presenta en varones con el 70,23% mientras que las mujeres representan el 29,77% (CONADIS, 2011).

En el caso concreto de esta investigación se tomará como referencia la empresa industrial que mantiene 255 empleados en total, de los cuales 10 son

discapacitados (3,9%). Esta población discapacitada está compuesta por 9 personas del sexo masculino y 1 del sexo femenino, el tipo de discapacidad está compuesta por el 90%, discapacidad física y el 10% discapacidad intelectual.

1.2. Preguntas de investigación

¿Qué percepciones sobre la calidad de vida laboral tienen las personas con discapacidad que trabajan en una empresa del cantón Durán?

¿Qué percepción y satisfacción tienen las personas con discapacidad en relación a su experiencia de trabajo?

¿Cuál es la relación que las personas con discapacidad tienen con sus compañeros de trabajo y cómo estos aportan a su bienestar?

¿Qué percepción tienen las personas con discapacidad sobre cómo la empresa aporta a su desarrollo permanente?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Conocer las percepciones sobre calidad de vida laboral de las personas con discapacidad, que trabajan en una empresa industrial del cantón Durán.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la percepción y satisfacción de personas con discapacidad en relación a su experiencia de trabajo.

Describir la relación que las personas con discapacidad tienen con sus compañeros de trabajo y cómo estos aporta a su bienestar.

Develar la percepción que tienen las personas con discapacidad sobre cómo la empresa aporta a su desarrollo personal.

1.4. Justificación

La presente investigación tiene como propósito indagar sobre la percepción de la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad en una empresa privada del Cantón Duran. Teniendo en cuenta el desarrollo que durante los últimos años ha tenido el abordaje del tema sobre la discapacidad, y las transformaciones que han surgido sobre la promulgación de derechos para personas con discapacidad, se ha originado la necesidad de reafirmar el principio de la igualdad de oportunidades.

Leonardi Matilde citado por (OMS, 2011) define que la discapacidad “abarca todas las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las restricciones de participación, y se refiere a los aspectos negativos de la interacción entre una persona (que tiene una condición de salud) y los factores contextuales de esa persona (factores ambientales y personales)” (pág. 4).

El estudio aporta con conocimiento científico tanto para la sociedad como para las empresas, debido a que demuestra la calidad de vida que conllevan las personas con discapacidad en el ámbito laboral, su satisfacción laboral, social y familiar. De igual forma se presenta la normativa legal en la cual está amparado el presente estudio, teniendo como los deberes para las empresas y derechos para las personas con discapacidad.

El apoyo social que recibe este grupo de personas, tanto de su propia familia, como el medio laboral donde se desenvuelven, es un componente clave para la calidad de vida de ellos.

La presente investigación aporta para la empresa, conocer las expectativas desarrolladas por este grupo de personas, quienes esperan recibir apoyo frente a situaciones relacionadas con su trabajo, por ejemplo: necesidades en cuanto a su desarrollo profesional, creación de puestos y cargos específicos, apoyo para potenciar su motivación y así seguirse preparando para realizar un mejor trabajo. Es importante que las empresas no solo quieran cumplir con una ley, sino que le den la verdadera importancia y sentido que las personas con discapacidad tienen.

En el caso de las familias, ella juega un papel relevante en el progreso de cualquier persona, pero mucho más en las personas que padecen de alguna

discapacidad. “La familia es el primer contexto socializador por excelencia y el primer entorno natural en donde los miembros que la forman evolucionan y se desarrollan a nivel afectivo, físico, intelectual y social” (Sarto Martín, 2001, pág. 3).

Es por ello que esta investigación aporta a las familias y a la sociedad, crear conciencia del tipo de acompañamiento que estas personas con discapacidad necesitan, dentro del contorno que se desarrollan. Por tal motivo es muy importante entender y reiterar la importancia que tiene la calidad de vida y las buenas costumbres, que deben tener las familias y las personas con discapacidad en su contexto familiar y social. En muchos de los casos, estas personas demandan apoyo profesional para así superar ciertas limitaciones, mismas que son resultados de las situaciones de discapacidad. Pero muchas veces el entorno familiar positivo, el amor que reciben por parte de cada miembro de su familia, resultan ser el mejor y positivo proceso mental, físico y/o emocional para que puedan iniciar a desarrollarse, a pesar de tener su discapacidad.

Es de esta manera que la inclusión laboral de personas con discapacidad se vuelve de gran importancia para el estudio en distintos ámbitos. Desde lo social, la inclusión laboral asegura en algún nivel el cumplimiento de los derechos, no solo del aspecto económico, sino también a través del descubrimiento de habilidades y capacidades de estos individuos, así como a través de su potenciación como sujetos. Para esta inclusión, la sociedad ocupa el papel de portadora como indica Muñoz Borja P, citado en (Jorge & Maldonado, 2013, pág. 825) “oportunidades, en términos de la equidad y de la eliminación de barreras, o como portadora de riesgos, para realizar acciones de prevención de la discapacidad” (pág. 1101).

En cuanto al País, Ecuador desde hace algún tiempo atrás y actualmente trabajan en la inclusión y atención prioritaria de las personas con discapacidad. La Ley de Discapacidad abrió oportunidades, a partir del año 2009, la misma que busca mejorar el nivel de vida de estas personas, en cuanto a beneficios sociales, integración, oportunidad, etc. Conocer las percepciones que tienen las personas con discapacidad de su calidad de vida, pone visible la importancia de adoptar nuevas maneras de trabajo e

investigación que pongan como prioridad el mejoramiento en el funcionamiento de estas personas en el entorno que se desenvuelven, en este caso en el ámbito laboral.

Desde el punto de vista académico las universidades están llamadas a plantear líneas de investigación que aporten al desarrollo del país. Así lo indica la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 350: “El Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo” (El Consejo de Educación Superior, 2014, pág. 1)

El estudio se enmarca a las líneas de Investigación dispuestas por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, articuladas dentro del Plan Nacional de Desarrollo, teniendo como eje transversal el Cambio y desarrollo social. La Sublínea de investigación alineada al estudio de Evolución de las sociedades, hace referencia al “Estado Social de Derechos”, abarcando temáticas ligadas al Desarrollo Humano, con la finalidad de que las personas puedan alcancen el Buen Vivir.

Dentro del repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, en la carrera de Trabajo Social se ha realizado 7 investigaciones con temas de Calidad de vida y 5 investigaciones con temas de discapacidad.

Desde el punto de vista como Trabajo Social, la calidad de vida de las personas con discapacidades es un tema de gran relevancia ejerciendo los derechos de los sujetos con quienes se trabaja, por ello, el profesional es el llamado a generar la transformación de los distintos entornos de los individuos, grupos, familias, comunidades, entre otras.

El profesional de Trabajo Social busca la mediación entre el individuo y la sociedad, para favorecer los procesos de integración y de cambio en ambas direcciones, es decir, facilitar que el individuo se integre en la sociedad, y que al mismo tiempo esta permita y acepte las diferencias individuales, sin expulsar de la vida Social.

Por ello, el presente trabajo de investigación es de gran interés para los diferentes actores inmersos en la problemática, debido que su aplicabilidad demostrara la percepción de calidad de vida en el ámbito de inclusión laboral y cómo ha contribuido al cambio social de las personas con discapacidad que laboran en una empresa del cantón Durán.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Referentes conceptuales

Discapacidad

A lo largo del tiempo, el concepto de discapacidad ha ido modificándose acorde con los enfoques vigentes en cada época. Actualmente, existen algunas definiciones que permiten entender a la discapacidad desde una visión integral en la relación persona-entorno, y son las siguientes:

La OMS a través de la Clasificación del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) define a la discapacidad como “un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2001, pág. 206).

La Convención que trata de los Derechos para las Personas con Discapacidad, aceptada por la (Organización de la Naciones Unidas ONU, 2008) señala que la discapacidad “es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción de las personas con deficiencias y las barreras, debidas a la actitud y al entorno que vitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (pág. 2).

En postura a las definiciones emitidas por la OMS y la ONU se identifica que la discapacidad no se reduce a las personas y sus deficiencias funcionales, por el contrario, se resalta que la misma es provocada en el proceso de contacto e interacción de la persona con su entorno; debido a que funciona como un factor determinante en la existencia de la discapacidad, ya que la falta de adaptaciones y adecuaciones necesarias que faciliten y permitan el pleno desenvolvimiento de las personas (con sus deficiencias), son aquellas que verdaderamente limitan su participación en la sociedad, provocando de esta manera una discapacidad.

Tipos de discapacidad

Según el artículo 6 de la (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012) se distinguen cuatro tipos de discapacidades:

Discapacidad Física

Discapacidad Mental y Psicológica

Discapacidad Intelectual

Discapacidad Sensorial

Discapacidad Física

Según (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2015) “se refiere a deficiencias corporales y/o viscerales; que pueden ser evidentes (amputaciones, paraplejia, hemiparesia, entre otros) o que al implicar daño y limitación en la función de órganos internos pueden ser imperceptibles, más ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para: caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otros” (pág. 9).

Es indispensable mencionar “las deficiencias que originan la discapacidad:

Genéticas: Son trasminadas de padres a hijos.

Congénitas: Se refiere a aquellas con las que nace un individuo y que no dependen de factores hereditarios, sino que se presentan por alteraciones durante la gestación.

Adquiridas: Ocasionadas por enfermedades producidas después del nacimiento, o por accidentes de tipo doméstico, de tránsito, violencia, laborales, entre otras” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, p. 8).

Discapacidad Mental y Psicológica

Se refiere a deficiencias y/o trastornos de la conciencia, del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo,

afectividad, la comprensión de la realidad (irritabilidad, depresión, inestabilidad emocional crónica); generalmente debido a enfermedades mentales como la esquizofrenia, trastorno bipolar, psicosis, entre otros (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2017).

Discapacidad Intelectual

Se refiere a deficiencias en personas que presentan especial dificultad en la comprensión de ideas complejas, así como, en la capacidad de: razonar, resolución de problemas, toma de decisiones; lo que repercute en sus procesos de socialización, relacionamiento interpersonal y desenvolvimiento en la vida diaria, siendo fácilmente influenciados por el medio (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2017).

Ejemplos de discapacidad intelectual

Síndrome de Down: Se caracteriza por presentar una debilidad o hipotonía muscular generalizada, un grado variable de deficiencia cognitiva entre leve y retardo en el crecimiento. Con más frecuencia se asocian cardiopatías congénitas y enfermedades del tracto digestivo, entre otros.

Síndrome de Cri du Chat o Maullido de Gato: Se caracteriza por presentar retraso mental, cabeza pequeña, implantación baja de las orejas, cardiopatías, escoliosis, entre otros.

Algunos casos de autismo: Son caracterizados por grave déficit del desarrollo permanente y profundo, la reciprocidad emocional y evidencia conductas repetitivas o inusuales.

Trastorno Desintegrativo Infantil – Síndrome de Rett: Se caracteriza por una aparición tardía (2 años), retraso grave en la adquisición del lenguaje y de la coordinación motriz, así como retraso mental grave o severo, la pérdida de las capacidades adquiridas es progresiva.

Secuela de Parálisis Cerebral Infantil: Son complicaciones derivadas con problemas de reanimación, dificultad respiratoria, infecciones como la meningitis del recién nacido.

Discapacidad Sensorial

Según el (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2017) “dentro de este grupo, se hace referencia a deficiencias de los sentidos de la vista, la audición y el lenguaje”.

Discapacidad Visual

“Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, p. 11).

Discapacidad Auditiva

Según el (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013) “se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas” (pág.11).

Discapacidad del lenguaje

Según el (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013) “se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal, la cual dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera o ser una secuela de otros tipos de lesiones” (pág. 11).

La construcción de una sociedad inclusiva implica necesariamente el relacionarse y brindar un trato respetuoso hacia las personas con discapacidad. El lenguaje cotidiano, las expresiones habituales, así como las diferentes formas y relacionarnos con ellas, son manifestaciones que día a día construyen el imaginario colectivo con respecto a la discapacidad; por ello, la necesidad de emplear un lenguaje positivo t contar con una guía práctica que ayude a mejorar la relación e interacción con las personas con discapacidad.

Según (Estrada, Salinas, & Rojas, 2005, pág. 271), la calidad de vida está relacionada con el “bienestar psicológico, la función social y emocional, el estado de salud, la funcionalidad, la satisfacción vital, el apoyo social y el nivel de vida, en el que se utilizan indicadores normativos, objetivos y subjetivos de las funciones física, social y emocional de los individuos”.

Lehman como se citó en (León, Amescua, & Rojas, 2008) El concepto de calidad de vida abarca tres dimensiones globales: a) aquello que la persona es capaz de hacer, el estado funcional; b) el acceso a los recursos y las oportunidades para usar estas habilidades con el fin de conseguir los intereses; y c) la sensación de bienestar.

Las dos primeras dimensiones a menudo se designan como calidad de vida objetiva, y la última como calidad de vida subjetiva. Dentro de estas dimensiones globales se han identificado distintos dominios de vida, como la salud, la familia, las relaciones sociales, el trabajo, la situación económica y el lugar de residencia.

Para apreciar plenamente la importancia del concepto de calidad de vida es necesario entender su significado semántico y su empleo en todo el mundo. Respecto a su significado, **calidad** hace pensar en excelencia o en criterio de exquisitez asociados con características humanas y con valores positivos como la felicidad, el éxito, la riqueza, la salud y la satisfacción: **de vida** indica que el concepto concierne a la misma esencia o a aspectos especiales de la existencia humana (Arellano, 2013, pág. 163).

Como lo mencionan los autores Schallock y Verdugo (2002), la conceptualización de calidad de vida, está usándose como:

“Una noción sensibilizadora que nos proporciona referencia y guía desde la perspectiva del individuo, centrada en las dimensiones centrales de una vida de calidad” (Clavijo, et al., 2006, p. 163).

Discapacidad y la sociedad

Existen dos hechos fundamentales que surgen del desarrollo humano y la discapacidad. El primero es que la discapacidad ha alcanzado una gradual importancia en el mundo actual, esto debido al ascenso de las situaciones que conllevan a discapacidad, como el envejecimiento de la población, personas que sobrevivieron a accidentes y patologías que antes eran letales. También se añade la concientización sobre aprovechar las capacidades, conocimientos y la aportación al desarrollo que pueden realizar los individuos con discapacidad. El segundo aspecto es la lucha que este grupo de personas con discapacidad vienen desarrollando para conseguir la participación y la igualdad lo cual constituye una defensa y abre las puertas a soluciones innovadoras e inclusivas para el bien de la sociedad (Lorenzo García, 2010).

En el contexto temporal, situándose en el siglo XXI y en el marco sociopolítico, este sector aún continúa siendo vulnerable, ya que existe un línea entre “la zona de integración definida por la situación de estabilidad en el contexto laboral y familiar, y la zona de exclusión que integra la carencia de trabajo y aislamiento familiar” (Marín munoz, 2012, pág. 28). Esta última es una zona de riesgo y existen muchos estudios cuyo resultado coincide en que una vez que el individuo se haya desplazado o implicado con la misma, es decir no tiene oportunidades laborales y hay un distanciamiento familiar, el individuo es más vulnerable a dirigirse hacia la zona de exclusión que al lugar de inclusión social.

Como lo menciona Díaz Jiménez (2003), citado por (Marín munoz, 2012) afirma que las personas con discapacidad experimentan una serie de necesidades que se modifican de acuerdo a múltiples factores, los ámbitos de necesidades son: “de tipo educativo, que tiene lugar por el alto número de personas con discapacidad sin instrucción; las económicas, producidas por la falta de empleo o por el quebrantable sistema de prestaciones económicas; necesidades de accesibilidad al espacio físico, comunicación, cultura, salud y otras necesidades sociales para los indefinidamente dependientes” (pág. 29).

También muestra que las primeras y primordiales dificultades para los individuos con discapacidad aparecen durante la infancia, ya que todavía no se ha conseguido la participación en la educación.

Hoy en día la sociedad ha adoptado mayor conciencia de las capacidades que poseen las personas con discapacidad, pero, como menciona Romañach, este grupo todavía está inmerso en una sociedad de aislamiento y una discriminación ignorada e involuntaria. Es así que el cambio debe surgir desde lo vital, es decir, modificar los entornos sociales con la finalidad de que los individuos con cualquier tipo de discapacidad sean capaces de vivir sin exclusión en la sociedad que se construye cada día. Para su efecto, hay que comenzar por ser responsable del control de sus vidas, para lograr libertad y oportunidades. Por lo tanto hay que aportar a hacer independiente la vida de las personas dependientes (Romañach, 2004).

Discapacidad y empleo

Se estima que existen “aproximadamente mil millones de individuos con discapacidad, lo que representan un 15% de la población a nivel mundial” (Organización Mundial de la Salud, 2011). Cerca del 80% están en edad de trabajar. No obstante, su derecho a un trabajo que reúna las características físicas y de inclusión para las personas con los diferentes tipos de discapacidad, es con frecuencia denegado. Dentro de este contexto, las mujeres con discapacidad experimentan muros actitudinales, físicos y de la información, que crean barreras que se oponen al goce de oportunidades en el mundo laboral. Siendo las personas con discapacidad las que viven las mayores tasas de desempleo y no actividad económica y con mayor riesgo de una protección social deficiente, su resolución es la clave para la reducción de la pobreza.

Según (Lorenzo García, 2010) “muchos gobiernos han promulgado leyes, han formulado políticas y desarrollan programas dirigidos a promover las posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad que buscan trabajo, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados y a facilitar la reinserción laboral de los trabajadores que han perdido su empleo debido a sus discapacidades” (pág.123).

Sin embargo, cuando estos individuos laboran, repetidamente lo realizan en empleos donde el salario es bajo y con menos posibilidades de promoción profesional. Como resultado de estas situaciones las personas con discapacidad están inmersas en la pobreza y por ende repercute en sus familias (Lorenzo García, 2010).

Calidad de vida

Existen muchas medidas que se cobijan bajo el constructo de calidad de vida, tales como satisfacción en la vida, funcionamiento, morbilidad, relaciones sociales, ejecución del trabajo y efectos adversos del tratamiento.

Según (Estrada, Salinas, & Rojas, 2005, pág. 271), se refiere al concepto de calidad de vida como un término relacionado con el "bienestar psicológico, la función social y emocional, el estado de salud, la funcionalidad, la satisfacción vital, el apoyo social y el nivel de vida, en el que se utilizan indicadores normativos, objetivos y subjetivos de las funciones física, social y emocional de los individuos".

El concepto de calidad de vida abarca tres dimensiones globales: a) aquello que la persona es capaz de hacer, el estado funcional; b) el acceso a los recursos y las oportunidades para usar estas habilidades con el fin de conseguir los intereses; y c) la sensación de bienestar.

Las dos primeras dimensiones a menudo se designan como calidad de vida objetiva, y la última como calidad de vida subjetiva. Dentro de estas dimensiones globales se han identificado distintos dominios de vida, como la salud, la familia, las relaciones sociales, el trabajo, la situación económica y el lugar de residencia.

Para apreciar plenamente la importancia del concepto de calidad de vida es necesario entender su significado semántico y su empleo en todo el mundo. Respecto a su significado, **calidad** hace pensar en excelencia o en criterio de exquisitez asociados con características humanas y con valores positivos como la felicidad, el éxito, la riqueza, la salud y la satisfacción: **de vida** indica que el concepto concierne a la

misma esencia o a aspectos especiales de la existencia humana (Editorial MAD, 2006, pág. 163).

De acuerdo con Schalock y Verdugo (2002), el concepto de calidad de vida está siendo utilizado como:

Una noción sensibilizadora que nos proporciona referencia y guía desde la perspectiva del individuo, centrada en las dimensiones centrales de una vida de calidad.

Un constructo social que sirve como un modelo para evaluar las áreas centrales de calidad de vida.

Un tema unificador que provee una estructura sistemática para aplicar políticas y prácticas orientadas a la calidad de vida.

La calidad de vida se entiende como un “concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales que representan al núcleo de las dimensiones de la calidad de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos”, esto se indica en el modelo de Schalock, mencionado en (Henao Lema & Gil Obando, 2009, p. 118).

Tabla 1

DIMENSIONES	INDICADORES
Bienestar físico	Salud, actividades de la vida diaria, atención sanitaria, ocio.
Bienestar emocional	Satisfacción, auto concepto, ausencia de estrés
Relaciones interpersonales	Interacciones, relaciones, apoyos.
Inclusión Social	Integración y participación en la comunidad, roles comunitarios, apoyos sociales.
Desarrollo personal	Educación, competencia personal, desempeño.
Bienestar material	Estatus económico, empleo, vivienda.

Autodeterminación	Autonomía/control personal, metas/valores personales, elecciones.
Derechos	Derechos Humanos, derechos legales.

Tabla n° 1

Fuente: (Clavijo, et al., 2006)

Calidad de vida laboral

“Si los movimientos humanistas señalan la importancia de la satisfacción de las necesidades del personal empleado en la organización, en orden a la eficacia y eficiencia organizacionales, los modelos y movimientos que toman como bandera la calidad de vida laboral, apuntan, en los últimos lustros, con renovados argumentos, en la misma dirección” (Blanch, 2003, pág. 68).

Según (Blanch, 2003, pág. 68), “por calidad de vida laboral entendemos el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto y en su entorno de trabajo. Abarca una doble dimensión:

Objetiva, relacionada con las condiciones de trabajo (ecológicas, materiales, técnicas, contractuales, salariales, de seguridad e higiene, de protección social, de estabilidad en el empleo, de estructura organizacional, de diseño de puesto, entre otros).

Subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones sobre la mejorabilidad de las condiciones laborales, sobre el estrés laboral experimentado, sobre el ambiente social (tanto en lo concerniente a las relaciones horizontales con compañeros de trabajo como en las verticales, del trato recibido de la dirección), sobre el clima organizacional, sobre la estructura percibida de oportunidades de promoción, sobre el grado en que se siente que el trabajo contribuye al propio desarrollo personal, etc.

En los últimos lustros, se ha desarrollado una filosofía organizacional según la cual el desarrollo de la calidad de vida laboral mejora el funcionamiento de la organización. En virtud de ello, se establece la CVL como objetivo político

del desarrollo organizacional y al tiempo como medio estratégico para alcanzarlo”.

La conceptualización de la calidad de vida es bastante profunda, de origen multidimensional e indeterminado, el modelo de GOHISALO es una herramienta que permite la evaluación de la calidad de vida en el trabajo con base a evaluación de los siguientes indicadores: felicidad, estado de salud, satisfacción y bienestar (Gonzalez, Salazar, & Preciado, 2009).

Existen muchos estudios documentados en base a medir distintivamente estas variables y algunos de ellos se han enfocado a medir especialmente la calidad y salud (Sison, 1994). Pero es evidente que la calidad de vida está formada de un concepto abstracto, que se encuentra vinculado con la percepción que tienen los individuos sobre su vida y que esta puede cambiar en el sentido que le dé más valor a su vida ya sea en el campo económico, filosófico, político o relacionado con la salud.

Desde el punto de vista sociológico el modelo de GOHISALO ofrece una pauta de que el trabajo es la variable que responde en el contexto social, compone la organización en el hogar, debido a que los ingresos van a derivarse de la operación laboral, siendo el empleo una forma de interacción, y realización personal.

Para la elaboración de un instrumento de calidad de vida y trabajo (CVT) existen algunas dificultades. Una de ellas se fundamenta en alcanzar la validez y confiabilidad, lejos de métodos convencionales como encuestas y escalas, para este estudio la herramienta de valoración se ha hecho cada vez más compleja. Por consiguiente, para la elaboración del instrumento GOHISALO, se tomó el efecto Neopositivismo que consiste en la construcción objetiva de cada una de las variables y sus indicadores con la finalidad de demostrar que esos parámetros son los que nos manifestaran acerca de la CVT (Gonzalez, Salazar, & Preciado, 2009).

Además, se fundamenta en la teoría de James Dewey sobre la motivación humana que se enfoca en la satisfacción de necesidades básicas, las cuales

construyen una motivación individualmente de manera sistemática hasta que se ven satisfechas.

Como resultado, se desarrolló una herramienta para evaluar la CVT, siendo este término una amplia gama de dimensiones que se interioriza cuando el trabajador mediante el empleo y de acuerdo a su propia expectativa, ve completas necesidades personales como: apoyo institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, de manera que el efecto sea el bienestar sobre un trabajo bien terminado (Gonzalez, Salazar, & Preciado, 2009).

Bienestar humano

“El bienestar humano es un concepto enormemente complejo y abstracto cuya comprensión ha suscitado tradicionalmente grandes dificultades interpretativas. Estas dificultades han dado pie a múltiples teorías en cuanto a sus componentes y dimensiones que aun hoy no se han traducido en un consenso ampliamente aceptado sobre el mismo” (Aguado, et al., 2012, p. 49).

Tipos de bienestar

Bienestar Social

Es la valoración que hacemos de las circunstancias e implica la idea de que los grupos políticos organizados tienen el deber de proporcionar a las necesidades más indispensables de los individuos menos afortunados. Hoy en día este término es relativamente nuevo y algunos autores lo usan para designar el conjunto de leyes y consta de cuatro dimensiones:

Integración social hace referencia a la calidad de las relaciones que se mantiene con el entorno.

Aceptación social, dentro de este aspecto es vital sentirse que pertenece a un grupo y además se requiere el goce de dicha pertenencia y cualidades como la confianza, aceptación de aspectos positivos y negativos de la vida.

Contribución social esto se traduce a ser un miembro que aporte a la sociedad y a su vez sea valorado.

Actualización social, se basa en que la sociedad, así como la institución son una entidad dinámica y cinética ya que se mueven con la finalidad de alcanzar metas y objetivos.

Finalmente, la coherencia social se refiere a la lógica que se tiene para entender la dinámica establecida en la actualización social tendiendo esta última la confianza depositada en la sociedad (Blanco & Díaz, 2005).

Bienestar Psicológico

(Vasquez, Hervás, & Rahona, 2010) El modelo de Carol Ryff es una herramienta que permite evaluar el bienestar psicológico en seis espacios como: la aceptación, relaciones positivas, propósito en la vida, crecimiento personal, autonomía y dominio del entorno. Cada espacio representa un reto diferente que encuentran los individuos en su esfuerzo por funcionar de manera positiva. El bienestar psicológico incluye una amplia conceptualización que involucra dimensiones de tipo social, subjetivas y psicológicas, así también como comportamientos relacionados con la salud que conducen a los individuos a funcionar de un modo positivo.

Para (Muratori, Ubillos, & Bobowik, 2015) los estudios del bienestar psicológico se interesan en el desarrollo personal de los sujetos en estilos y formas de enfrentar retos vitales y en la fuerza y afán de alcanzar las metas. Pero Ryan y Deci como se citó en (Muratori, Ubillos, & Bobowik, 2015) resaltan el proceso y la consecución de los valores que hacen a las personas sentirse vivos y auténticos, además los hace crecer como personas e individuos y no tanto a las actividades que brindan placer o apartan del dolor.

Bienestar subjetivo

Se traduce como bienestar subjetivo que ha tomado varias denominaciones como felicidad, satisfacción con la vida, y afectos positivos o negativos que surgen de acuerdo a las condiciones en las que se desenvuelve el ser

humano, es decir cuánto le gusta al individuo la vida que lleva” (Blanco & Díaz, 2005).

Este tipo de bienestar está formado por 2 facetas simples, una con aspectos afectivos y/o emocionales y la otra con aspectos cognitivos como la evaluación que el sujeto hace de su propia vida. Pero Casullo como se citó en (Cuadra & Florenzano, 2003) menciona que “el bienestar subjetivo se refiere a lo que los individuos piensan y sienten sobre sus vidas, así también a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos obtienen cuando evalúan su existencia”.

(Guillermo, 2001) Dice que un individuo posee un alto bienestar subjetivo si expresa satisfacción con su vida y abundantes emociones positivas y sólo escasamente emociones negativas. Si existe lo opuesto, es decir el sujeto expresa insatisfacción con su vida y experimenta pocas emociones positivas su bienestar subjetivo se considera bajo.

Responsabilidad y logros

(Gasteiz, 2012) Indica que tener responsabilidades mejora la oportunidad de lograr específicos objetivos como alcanzar logros ya que de esta forma se genera un sentimiento de realización personal. Estas responsabilidades establecen el respeto y la confianza de otras personas, con cual contribuye potentemente en la autoestima. La consecución de logros fortifica la autoestima y aún más cuando esos logros cuentan con el reconocimiento y estima de otras personas.

Actividades significativas

El empleo u otro tipo de actividad constante, aunque no sea laboral, es un elemento esencial de valoración y de reconocimiento social, y por ende un factor simple de inclusión social. Las actividades significativas favorecen a un sentimiento de satisfacción personal y de autovaloración lo cual da lugar a oportunidades de interacción social, y en el tema de trabajo crea una fuente de ingresos. (Gasteiz, 2012) Así también las barreras arquitectónicas y urbanísticas son uno de los constantes problemas que intensifican la dificultad de las personas con discapacidad.

Relaciones Personales

Es un aspecto elemental para que las personas con o sin discapacidad sean capaces de gozar de una vida plena. Sin embargo, es relevante mencionar que, en el caso de las personas con discapacidad cognitiva, la interacción social esencialmente no es un aspecto relevante para la calidad de vida, sino también juegan un papel importante en su desarrollo personal y socialización ya que a través de este patrón se alcanzan aprendizajes. Es por ello como dice en (Keyes & C, 1998) “La integración social es la evaluación de la calidad de las relaciones que mantenemos con la sociedad y con la comunidad”. Esto hace referencia las personas con buenas relaciones personales sienten que corresponden a una sociedad, por lo que forman lazos sociales con familia, amigos, vecinos. Así también menciona que la contribución social incluye ser un miembro vital de la sociedad, capaz de ofrecer algo útil al mundo.

Percepción

(Vargas, 1994) La psicología es una de las disciplinas que estudia la percepción y define este campo como el proceso cognitivo de conciencia que implica la identificación, interpretación y significación para realizar juicios con base a las emociones adquiridas del ambiente físico y social, y que constan otros procesos psíquicos como el aprendizaje, la memoria y simbolización.

Según Abbagnano como se citó en (Vargas, 1994) En el proceso de percepción se incluyen mecanismos vivenciales donde intervienen el ámbito consciente como el inconsciente de la psique humana. En relación de la percepción y la conciencia se considera a la percepción como un proceso construido inconscientemente en el que interviene la selección de preferencias, prioridades, diferencias cualitativas y cuantitativas del individuo sobre lo que percibe a esto se le llama preparación. La percepción tiene un grado de existencia consciente e inconsciente, es consciente cuando el ser humano tiene noción de lo que percibe es decir reconoce tales eventos y es inconsciente cuando involucra procesos de selección como inclusión y exclusión.

El mismo autor señala que uno de los elementos influyentes que conceptualizan a la percepción es el reconocimiento de las experiencias cotidianas. Este es un proceso relevante que se integra en la percepción, porque permite evocar hábitos y conocimientos anteriormente adquiridos en el transcurso de la vida con los cuales se comparan las nuevas experiencias, que ayuda a identificarlas y aprehenderlas para interactuar con el entorno. Como resultado se construyen y multiplican modelos culturales e ideológicos que permiten exponer la realidad con una cierta lógica de entre algunas posibles, estos modelos son aprendidos desde la niñez y que está en manos de la construcción colectiva y significación en que se alcanza la experiencia y de donde esta llega a cobrar sentido.

En la teoría de GESTALT se define a la percepción como un proceso de extracción y selección de información importante encargado de crear un estado de claridad y lucidez consciente que implique el desempeño dentro del mayor nivel de racionalidad y coherencia posible con el entorno. Para GESTALT la percepción no está ligada a la información procedente de los órganos sensoriales, sino que es la encargada de conducir y modular la sensorialidad. También introdujo que la percepción establece el ingreso de información y garantiza que la información retomada del ambiente permita la formación de abstracciones como conceptos, juicios entre otros. (Oviedo, 2004)

2.2. Marco Normativo

En el Ecuador las personas con discapacidad y sus familias están amparadas por normativas nacionales e internacionales: La Constitución de la República (2008), Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y su Reglamento; la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU-2006) y La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA-1999), establecen un marco normativo amplio y suficiente para la garantía y ejercicio de sus de derechos. Estas se encuentran caracterizadas por un enfoque de derechos humanos, donde se resalta la dignidad, la igualdad y la libertad como

garantías mínimas para la vida en sociedad, la Discapacidad como resultado de un proceso evolutivo, también se enmarca en un modelo de inclusión social y derechos humanos.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que incluye el **Marco Internacional Interamericano y de América Latina, aprobado el 13 de diciembre del año 2006 y que entra en vigencia el 3 de mayo de 2008**, que consta de los principios **de la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos y pactos Internacionales de Derechos Humanos**, (ONU, 2018) tiene como objetivo fomentar la plena integración y desarrollo de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida, identificando que éste grupo, involucra alrededor de 650 millones de seres humanos que son considerados de mayor vulnerabilidad en nuestras sociedades.

Este compendio además reconoce “la importancia que revisten los principios y las directrices de política que figuran en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos y en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad como factor en la promoción, la formulación y la evaluación de normas, planes, programas y medidas a nivel nacional, regional e internacional destinados a dar una mayor igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad” (Instituto Nacional de Derechos Humanos, 2008, pág. 5), haciendo énfasis además en la cooperación internacional, que tiene como finalidad corregir las situaciones de vida en países del mundo, sobre todo en países que se encuentran en proceso de desarrollo.

Como puntos sobresalientes dentro del **artículo 3 de Principios Generales**, esta normativa identifica principalmente “el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, la no discriminación, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, y la igualdad de oportunidades que todo ser humano merece y más aún si este presenta algún tipo de discapacidad” (Naciones Unidas, 2019).

En el **artículo 4 de las Obligaciones Generales** (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacitado, 2014), “Los Estados inmersos se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad” (pág. 6).

En el **artículo. 27** (Naciones Unidas Derechos Humanos, 2008) hace referencia al Trabajo y empleo, donde los Estados como entidades administradoras, deben de garantizar y reconocer el derecho de las personas en condición de discapacidad al trabajo, con iguales condiciones que las demás personas; incluyéndose el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo digno y libremente elegido o aceptado en un mercado, que posea además un medio laboral que a su vez sea asequible a las personas en condición de discapacidad.

Este gremio busca que los Estados originen para las personas que durante el empleo adquieran una discapacidad, el derecho el trabajo, que a su vez acoja medidas oportunas que avale una mejor calidad de vida.

En el **artículo. 28** indica que “ Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a un nivel de vida adecuado para ellas y sus familias, garantizándoles estabilidad, lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de sus condiciones de vida” (IMSERSOR, 2010, pág. 151).

El Compendio en mención prioriza los derechos de las personas con discapacidad, garantizándoles una vida digna con iguales oportunidades. Además de promover programas de inclusión social para que éste grupo representativo cuente con las condiciones necesarias de vida, brindando una guía para que las personas con discapacidad puedan acceder a un trabajo en iguales condiciones, aportando de ésta manera con su nivel de vida y la de sus familias.

Así también, la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) (CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR, 2008) manda que la persona con discapacidad es un sujeto con deberes y derechos con una práctica ciudadana

en igualdad de condiciones en la sociedad y con la necesidad de atención prioritaria y especializada en el ámbito público y privado, en concordancia con los artículos 11 y 35 de la ley antes mencionada.

Además, la (CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR, 2008) en su **artículo 47** menciona que “el Estado garantizara políticas de prevención de las discapacidades para su cumplimiento” (pág. 36) en el **artículo 48** “menciona que deben establecerse programas especializados en la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 38).

El Estado a través de la (CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR, 2008) “generará las condiciones de protección integral de las personas con discapacidad en particular en la diversidad y la no discriminación priorizando accione a favor de las personas con desigualdades, exclusión, discriminación” (pág. 159). Para ello “los consejos nacionales para igualdad son los responsables de asegurar la plena vigencia y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”, tal como lo menciona el **artículo 156** (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 90).

Por otro lado, en Ecuador, existe la Ley Orgánica de Discapacidades con Registro Oficial N° 796 con fecha 25 de septiembre del 2012, que surge de la necesidad de asegurar la prevención, ubicación apropiada, habilitación y ayuda en todo momento de las personas con discapacidad, haciendo respetar en todos los medios y formas posibles los derechos de estas personas, que se encuentran establecidos en la Constitución del país.

Esta Ley garantiza los derechos de las personas con discapacidad, ya sean ecuatorianos o extranjeros, que se encuentren en territorio ecuatoriano, y a los compatriotas que se encuentran en otros países. En fin, su normativa tiene una cobertura muy amplia para la protección y cuidado en nuestra sociedad.

La implementación de esta Ley Orgánica permite cambiar la realidad de las personas con discapacidad, incluyendo la reducción de costos en servicios públicos como uno de los principales beneficios, que busque una mejor comodidad en sus estilos de vida. Pese aquello, existe un grupo de personas

que aún esperan obtener más beneficios, entre ellos que se respete su legítimo derecho a ser parte del mercado laboral en iguales condiciones y oportunidades.

En este cuerpo normativo se establece que el Estado garantizará políticas para la seguridad y prevención de las personas con discapacidad, y se trabajará en conjunto tanto con las familias como con la sociedad, para que se cumpla con el acceso igualitario de oportunidades y condiciones que las demás personas, asimismo con una integración e inclusión social.

Además, les reconoce, entre otros, el derecho al trabajo remunerado (**artículo. 45**) (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012) en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades sin discriminación alguna, a través de políticas que permitan su incorporación laboral.

En este ámbito, el Código de Trabajo del Estado ecuatoriano ampara a las personas con discapacidad en el campo laboral privado, para ello dentro de las obligaciones del empleador debe cumplir artículos que generan óptimas condiciones para las personas con discapacidad.

En el **artículo 2** (Ministerio de Trabajo, 2012) como obligaciones del empleador debe “instalar espacios físicos de trabajo sujetándose a medidas de prevención, seguridad e higiene en el trabajo, además de cumplir con las normas que precautelan el desplazamiento de las personas con discapacidad” (pág. 18).

En este sentido, “para los empleadores que cuenten con un mínimo de veinticinco trabajadores están obligados a contratar al menos a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales”. Este artículo 33, establece de igual que a partir del “segundo año la contratación será del 1% del total de trabajadores y en el quinto año la contratación será del 4% de los trabajadores” (Ministerio de Trabajo, 2012, pág. 20).

“El contrato laboral deberá ser inscrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, la persona con discapacidad impedida para suscribir un

contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. El empleador que incumpla con lo dispuesto será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general” (Ministerio de Trabajo, 2012, pág. 20).

“Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país” (Constitución de la República del Ecuador, pág. 3).

Así de la misma manera estipula en el documento Internacional expedido por la

“Convención Interamericana para La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra Las Personas Con Discapacidad, en el artículo VII: No se interpretará que por disposición alguna de la presente Convención restrinja o permita que los Estados Partes limiten el disfrute de los derechos de las personas con discapacidad reconocidos por el derecho internacional consuetudinario o los instrumentos internacionales por los cuales un Estado Parte está obligado” (Departamento de Derecho Internacional, OEA, 2004, pág. 6).

En consecuencia, la percepción sobre este tema referente a las personas con discapacidad, es dar a conocer sus derechos como tal; por lo tanto, vale señalar e indicar, y a su vez, dar a conocer que toda persona con discapacidad cuenta con los mismos derechos, garantías, deberes y oportunidades; por lo consiguiente todos los ecuatorianos gozamos de los mismos derechos, sin discriminación alguna. Es decir, por todos estos derechos, garantías, deberes y oportunidades somos iguales, ya que así lo dispone, lo manda la ley.

En el acuerdo Ministerial No. MRL-2013, en su artículo 2 menciona “normar el procedimiento para el registro como trabajadores (as) sustitutos (as) de personas adultas con discapacidad severa y/o niñas y adolescentes con

discapacidad” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, pág. 2). El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia; es decir, se debe de regir y cumplir con lo que emana los elementos constitutivos y sus principios fundamentales, caso contrario toda acción u omisión que lesione o vulnere los principios, derecho o garantías el Estado será plenamente responsable, por lo tanto, su aplicación es directa e inmediata.

2.3. Marco Estratégico

El Plan Nacional de Desarrollo está compuesto por 9 objetivos clasificados en 3 ejes, los cuales tienen un fin común dentro del país, dentro de los objetivos se toma en cuenta a 2 que son relevantes para el presente estudio.

Eje 1 Derechos para Todos Durante Toda la Vida posiciona al ser humano como sujeto de derechos a lo largo de todo el ciclo de vida, y promueve la implementación del Régimen del Buen Vivir, esto conlleva al reconocimiento de la condición inalterable de cada persona como titular de derechos, sin discriminación alguna.

Dentro del Eje 1 se encuentra el Objetivo 1, el cual está relacionado con el presente estudio debido a que su fundamento es de garantizar una vida digna en igualdad de oportunidades para las personas a través de una forma particular de asumir el papel del Estado para lograr el desarrollo; este es el principal responsable de proporcionar a todas las personas (individuales y colectivas), las mismas condiciones y oportunidades para alcanzar sus objetivos a lo largo del ciclo de vida, prestando servicios de tal modo que las personas y organizaciones dejen de ser simples beneficiarias para ser sujetos que se apropian, exigen y ejercen sus derechos.

Por otra parte, la Agencia Nacional de Discapacidades mediante el Plan Toda Una Vida, incorpora como parte sustancial de su accionar, la garantía de los derechos de las ciudadanas y ciudadanos de los grupos de atención prioritaria, entre ellos, las personas con discapacidad, mediante el desarrollo de estrategias y acciones para lograr una vida digna, con iguales accesos y oportunidades durante todo su ciclo de vida, con profundo respeto a las

identidades diversas y con respuestas inclusivas e integrales, de acuerdo a lo enunciado en el Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021.

Cuenta con doce ejes de política pública, cada uno de ellos con sus respectivas estrategias, acciones recomendadas, indicadores y metas. El eje que adapta al estudio es el 6 que señala el “Trabajo y Empleo” cuyos objetivos busca fomentar la inclusión laboral e impulsar el emprendimiento en las personas con discapacidad mediante dos estrategias, la primera que se enfoca en impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad y sustituto en el sector público y privado; y, la segunda que busca fortalecer la eficiencia de los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Factibilidad

El presente plan estratégico será posible realizarlo porque se cuenta con la colaboración de las autoridades que laboran en las empresas industriales del “Cantón Durán” además se cuenta con la predisposición de los funcionarios que están dispuestos a acudir y participar en las exposiciones que se realicen para conocer acerca de la discapacidad como realidad social.

La propuesta es viable, factible y aplicable, puesto que emplea una metodología medible en tiempo y espacio, además posee técnicas que ayudan a la ejecución de la propuesta. También se cuenta con los recursos materiales, económicos y con el tiempo suficiente para ejecutar la planificación de las actividades que serán planeados en base a los resultados de la investigación.

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

El presente estudio adopta un enfoque metodológico de tipo cualitativo debido a que permite describir las interrogantes que conllevan las variables de la investigación.

Tipo de investigación

Para el presente trabajo de investigación, se utilizará el nivel de Investigación Descriptiva, quien según (Tamayo, 2003)

“comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una personas, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente” (pág. 46).

Se aplica la investigación descriptiva para identificar el problema en el ámbito laboral en torno a la calidad de vida de las personas con discapacidad del cantón Durán, de tal manera que permita definir la hipótesis, los enfoques teóricos y los métodos idóneos para recopilar información para su posterior interpretación.

De la misma manera se tomará la investigación de campo, que según (Garcés, 2000, pág. 72) “es aquella que se realiza en el lugar geográfico donde se producen los hechos o campos de los hechos, como un jardín, escuela, hogar o entidad social como vivienda, comerciantes entre otros”.

Se aplica la investigación de campo en el cantón Durán, específicamente a las personas con discapacidad insertadas en el ámbito laboral, cuya población facilitará información primaria y fidedigna para el establecimiento de la propuesta.

Así mismo se aplica la investigación documental en la recopilación de información en torno bibliográfico que incluye la revisión de libros, revistas y artículos científicos, los cuales proporcionan información teórica y referencial del objeto de estudio; así mismo, también incluye la consulta de informes, documentos, planes, entre otros documentos relacionados al tema de investigación.

Según (Bernal, 2006, pág. 110) la investigación documental es el “análisis de la información escrita de un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado del conocimiento respecto del tema de objeto de estudio”

3.1.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

Según (Martel & Díez, 1996, pág. 95) la población “es el conjunto de elementos que tienen características comunes. Cada uno de los elementos que integran tal conjunto reciben el nombre de individuo”.

La población del estudio de investigación considerada son las personas con discapacidad que se encuentran insertadas en el ámbito laboral público y privado, las mismas que serán base para la determinación de la muestra para la realización de las encuestas. La población para la presente investigación es de 255 empleados, pertenecientes a la empresa industrial del cantón duran.

Con lo que respecta a la muestra, la misma será de 10 colaboradores, que pertenecen al grupo de discapacitados de la empresa Industrial del Cantón Durán. Se toma la totalidad de empleados con discapacidad, sin incluir criterios adicionales de selección de la muestra, pues interesa a la investigación conocer las percepciones de todos los trabajadores con discapacidad.

Según (Martel & Díez, 1996, pág. 95) la muestra es “un subconjunto de individuos pertenecientes a una población y representativos de la misma. Existen diversas formas de obtención de la muestra en función del análisis que se pretenda efectuar (aleatorio, por conglomerado, entre otro)”.

3.2 CATEGORIAS Y VARIABLES DE ESTUDIO

Tabla 2
Operacionalización de las variables

Discapacida d	Información Básica	Sexo
		Edad
		Estado Civil
		Nivel de Instrucción
		Tipo de Familia
		Número de miembros familiar
		Roles Familiares
		Adaptabilidad
		Situación económica
		Situación de salud
	Actividad Laboral	Limpieza, producción y bodega
	Tipo de Discapacidad	Visual
		Física
Auditiva		
Lingüística		
Intelectual		

		Psíquica- Psiquiátrica
	Causa de Discapacidad	Nacimiento
		Accidente en tránsito
		Accidente doméstico
		Genético
		No sabe
		Tiempo en la empresa
Calidad de vida	Satisfacción por el trabajo	Significado sobre el trabajo dentro de la empresa.
		Perspectiva de su puesto de trabajo
		Horario de trabajo
		Cantidad de trabajo que realiza
		Satisfacción con respecto a las condiciones físicas del área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)
		Tipo de capacitación que recibe por parte de la institución
		Satisfacción por trabajar en la institución
		Reconocimientos por metas logradas
	Bienestar Logrado	Habilidades y potenciales
		Reconocimiento por el desempeño
		Satisfacción ante el desempeño como profesional en el trabajo
	Desarrollo Personal	Motivación para estar muy activo en el trabajo

		Habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias
		Cumplimiento con otras actividades planeadas fuera del horario de trabajo
		Puesto de trabajo asignado va de acuerdo con la preparación académica y/o capacitación
		Formas de adaptación ante nuevas situaciones presentadas
Percepciones	Discapacidad	Autoestima
		Autoconfianza
		Autorrealización
		Satisfacción en relación a las oportunidades para aplicar creatividad e iniciativa en el trabajo
		Mejoramiento de potencialidades
		Esfuerzos físicos
	Calidad de vida laboral	Interacción con los demás compañeros
		Adaptación al entorno de trabajo
		Formas de comunicación dentro de la empresa
		Experiencias de burlas o discriminación
		Experiencias de participación dentro del trabajo
		Satisfacción ante trato de los compañeros
		Satisfacción que se tiene con respecto al trato que se recibe de los superiores
		Satisfacción de salario para cubrir necesidades básica
		Satisfacción por el área de trabajo

		Cantidad suficiente de los insumos necesarios para la realización de actividades laborales
		Igualdad de oportunidades
		Oportunidad de ascenso
		Beneficios por la empresa
		Conflictos de trabajo resueltos por medio del diálogo
		Muestras de solidaridad por parte de los compañeros ante problemas que se presentan en el trabajo
		Ayuda de compañeros para realizar tareas, ante dificultad que se presentan para poder cumplirlas
		Interés por parte del jefe inmediato, ante necesidades
		Interés por parte de Jefes inmediatos por conocer y resolver los problemas del área labora
		Satisfacción por atención recibida ante sus necesidades

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Jessica Elao

3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACION

Método inductivo

El método inductivo utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamente de una teoría (Bernal, 2006, pág. 56).

Se aplica el método inductivo con el objetivo de determinar los hechos particulares que inciden en el objeto de estudio, que en su posterior determinar

los hechos generales considerando las normativas vigentes alineadas a la investigación.

Método deductivo

Según (Bernal, 2006) el método deductivo es de “razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, entre otros, e aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares” (pág. 56).

Se aplica el método deductivo considerando las percepciones que tiene las personas con discapacidad en cuanto a la calidad de vida que sostienen laboralmente, para determinar acciones y medidas que beneficien a este grupo amparados en leyes constitucionales.

3.4. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Encuesta

Según (Alvira, 2011, pág. 14) la encuesta “es un instrumento de captura de información estructurada, lo que puede influir en la información recogida, debe utilizarse más que en determinadas situaciones en la que la información que se desea capturar está estructurada en la población objeto de estudio”.

Se aplica la encuesta dentro del estudio con la finalidad de recopilar información de fuentes primarias en base al instrumento proporcionadas por la población objeto de estudio, en este caso las personas con discapacidad que trabajan en una empresa industrial del cantón Durán, aplicando un cuestionario estructurado en base a la escala de Likert.

Entrevista

Según (Yuni & Urbano, 2006) la entrevista es “una técnica de investigación muy utilizada en la mayoría de las disciplinas empíricas, apelando a un rasgo

propio de la condición humana. Esta técnica permite que las personas puedan hablar de sus experiencias, sensaciones, ideas, entre otros”.

Se aplica la entrevista con la finalidad de obtener información fidedigna por parte de los involucrados directos, en este caso las personas con discapacidad que trabajan dentro de una empresa industrial en el cantón Durán.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para la realización del presente estudio se contó con la participación de 10 personas que tienen algún tipo de discapacidad entre las cuales se detectó discapacidad física, intelectual y lingüística. Este grupo de personas laboran en la empresa industrial del cantón Durán.

Al momento de aplicar los instrumentos, se le explicaba a cada persona la finalidad de aquello, pero la gran mayoría tuvo temor al contestar, por lo que fue necesario volver a explicar el objetivo de la aplicación de los instrumentos para que se sientan más tranquilos y puedan ser sinceros al momento de responder. Esto ocurre por el hecho de pertenecer a la misma empresa.

La calidad de vida es un bienestar personal con ocho aspectos dimensionales como “el bienestar emocional, las relaciones interpersonales, desarrollo personal, bienestar material, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. Con propiedades éticas muy ligadas a la cultura estructurada de manera objetiva y subjetiva e incidida por factores personales y ambientales” schalock y Verdugo citado por (Castelló & Jurado, 2012, pág. 49).

Esto hace referencia a que, si el individuo experimenta bienestar personal, existen aspectos que también se completan simultáneamente dando como resultado la calidad de vida del individuo. No obstante, estos elementos están arraigados por la cultura y su influencia radica en los factores personales.

En relación a las entrevistas realizadas a tres trabajadores de la empresa en estudio se tiene que dos de los entrevistados tienen seis años trabajando en ese lugar, mientras que uno cuenta con un año y tres meses en sus funciones; la forma en que cada uno ingresó fue distinta, ya que uno lo logró por medio del CONADIS, otro por medios propios incentivado por un tercero y el último por un programa de gobierno, por lo que refleja que es indiferente el proceso de ingreso para que puedan ingresar como colaboradores de la compañía teniendo una discapacidad. Participaron nueve hombres y una mujer quienes son los trabajadores que tienen discapacidad en la empresa.

Por otro lado, el 50% de los participantes están casados, 40% son solteros y 10% unión libre, de los cuales el 100% considera tener una familia nuclear. Este último término hace referencia a “la familia formada por un padre, una madre y sus hijos biológicos, aunque en situaciones especiales una o más personas adicionales puede residir con ellos” (Nieto, 2010). El matrimonio trae consigo múltiples responsabilidades como el cuidado y mantenimiento de los niños, y las necesidades básicas del individuo. Y de acuerdo al grupo de discusión el hombre es la cabeza del hogar porque tiene a cargo su familia y su sueldo forma parte del mantenimiento del hogar, aunque su salario es el básico y no puede ofrecerle una mejor calidad de vida a su familia puede pensar que no lo está haciendo bien.

El total de la muestra 100% considera tener una familia nuclear. Este último término hace referencia a “la familia formada por un padre, una madre y sus hijos biológicos, aunque en situaciones especiales una o más personas adicionales puede residir con ellos” (Nieto, 2010). Para Maslow la familia se encuentra en el segundo escalón de la pirámide de las necesidades es importante llenar este espacio para lograr ascender y llegar a la satisfacción del individuo. Esto se traduce en que si esta parte está cubierta las personas con discapacidad apuntan a alcanzar la seguridad y estima propia.

Objetivo 1

Identificar la percepción y satisfacción de personas con discapacidad en relación a su experiencia de trabajo.

Tabla 3

Mi grado de satisfacción ante la motivación que recibo para mantenerme activo en su trabajo es	Cantidad	Porcentaje
Muy satisfecho	2	20%
Satisfecho	8	80%
Total general	10	100%

Cuadro 1.- Distribución porcentual sobre el grado de satisfacción ante la motivación que recibo para mantenerme activo en su trabajo es.

Gráfico 1

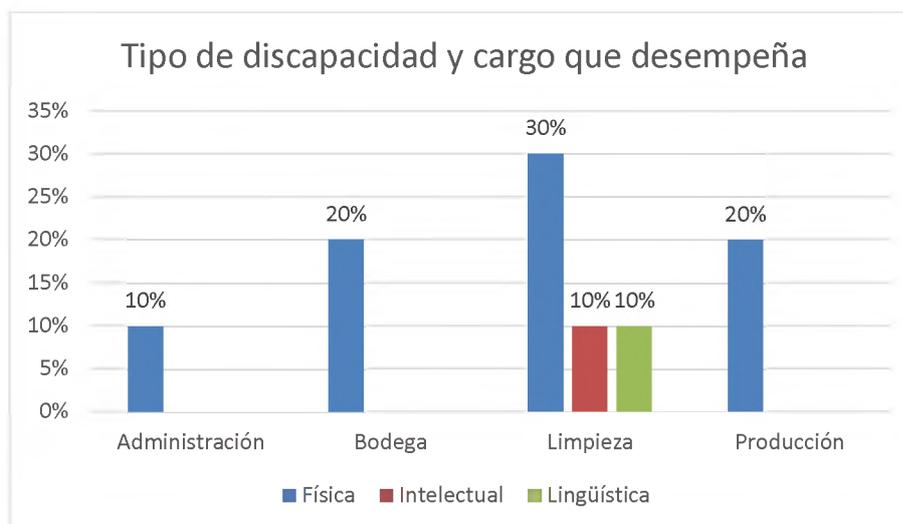


Gráfico 1.- Distribución porcentual sobre el grado de satisfacción ante la motivación que recibo para mantenerme activo en su trabajo es

La gráfica demuestra que el 20% de los trabajadores que fueron partícipes de la encuesta se encuentran muy satisfechos ante la motivación que reciben para mantenerse activos en su trabajo, mientras que el 80% sólo se siente satisfecho, mostrando el hecho de que el personal tiene algún grado de percepción limitante sobre las motivaciones laborales que se dan en su área de funciones.

El modelo de calidad de vida, fundamentado en la teoría de Maslow (teoría de motivación), determina que “la calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través de su empleo y bajo su propia percepción, ve cubierta las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo” (González, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010).

En este grupo de estudio se evidencia que la mayor parte, es decir el 80% de los trabajadores que presentan discapacidad, encuentran un alto nivel de satisfacción laboral. Sin embargo, de acuerdo a Maslow se necesita complementar aspectos como soporte de la empresa, seguridad e integración al puesto de trabajo para lograr una calidad de vida en relación al trabajo.

Tomando la percepción de satisfacción que experimentan estos trabajadores, a través de la entrevista a profundidad se consultó a los tres que fueron parte de esta técnica: *“¿Qué piensa usted de los beneficios otorgados por la empresa?: ¿Cree que son buenos? Beneficios, por ejemplo: ¿expresos, uniformes, el seguro?. Al respecto, el entrevistado No. 2 indicó: muy bien porque el seguro, este seguro privado, con ese seguro terminé operándome, en el IESS que tuve, cuantas veces fui al IESS, ¿qué es lo que hacía el IESS?... suero, suero, pero bueno, el seguro de aquí de Humana, claro que es lógico, gratis tampoco se lo van hacer”*.

Como se puede comprender, la empresa de Durán es una institución que brinda incentivos no monetarios a sus trabajadores tales como: transporte, uniforme y gozan de un seguro privado. Sin embargo, este último para mantenerse activo, se realiza un descuento proporcional a través de su sueldo. Por lo tanto, el valor líquido a cobrar será menor y el individuo tendrá que ajustar esa cantidad a sus necesidades básicas.

En este sentido, se profundizó sobre su visión de futuro en el trabajo: *¿Qué perspectiva tiene usted de su trabajo?*, entre las respuestas obtenidas se destaca: *Creo que es como todo trabajo no, porque donde uno más le mete, igual se puede ganar la ayuda, inclusive de aquí mismo de la empresa, de los chicos mismos, inclusive de usted que le digo ayúdeme en esto; lo ha hecho*. La forma en que el entrevistado No. 1 se muestra como visión de su trabajo es de manera positiva, sin embargo, llama la atención la relación que plantea con la percepción de ayuda que debe recibir para desempeñar sus funciones. Es decir que la visión de futuro o perspectiva de trabajo es seguir recibiendo apoyo y no tanto su realización personal y profesional dentro del ámbito laboral.

Por su parte, el entrevistado No. 2 manifestó brevemente el estar satisfecho con su trabajo y el entrevistado No. 3 dijo que cumple con su trabajo y que está “acumulando tiempo” para poder llegar a cumplir con los años de jubilación y nada más. En este último caso, la visión de futuro o perspectiva está ligada a su jubilación, es decir retiro de la actividad laboral. Se colige

entonces que la construcción de oportunidad y satisfacción de trabajo son muy bajas porque sus aspiraciones no son mayores.

De acuerdo con Fritzsche y Parrish, como se citó en (Pujol, 2019) “La satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta el trabajo”. Sin embargo, este concepto ha ido evolucionando con los años, Thompson y Phua, citados en (Pujol, 2019), abordan la satisfacción laboral en dos categorías conceptualmente distintas, “la primera como satisfacción laboral cognitiva la cual es el resultado de un proceso de evaluación más consciente de las características del trabajo y de su comparación con un standard cognitivo. Segundo, se incluye la satisfacción laboral afectiva la cual constituye un constructo unidimensional y es representativa de una respuesta emocional positiva del empleado hacia el trabajo como un todo”. Como se puede observar, existen diferentes características que están vinculadas a la satisfacción laboral y eso es lo que se demostrará en la investigación.

Siendo así, los resultados de la investigación pueden proyectarse respecto a la variable satisfacción del usuario donde el 80% de los participantes se encuentran satisfechos y sólo el 20% afirma sentirse muy satisfecho. El trabajo es una fuente de estima para todas las personas en general, pero en este grupo de personas que presentan algún tipo de discapacidad lo hace doblemente valioso. Según (Larroyoz, 2014) “la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual y su condición de ciudadano, está vinculada con su actividad laboral/ocupacional”.

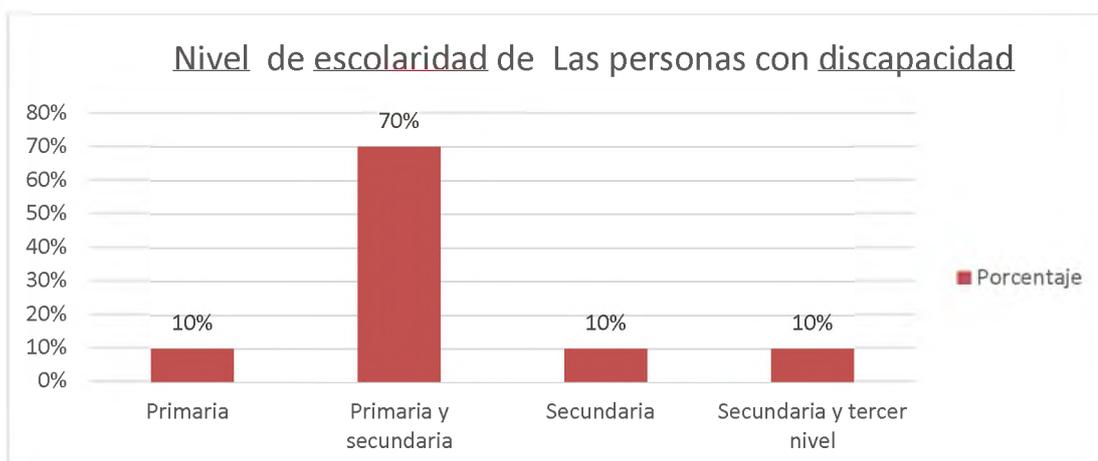
Tabla 4

Nivel de instrucción de las personas con discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	1	10%
Primaria y secundaria	7	70%
Secundaria	1	10%
Secundaria y tercer nivel	1	10%
Total	10	100%

Autor: Jessica Elao F

Cuadro 2.- Nivel de instrucción de las personas con discapacidad.

Gráfico 2



Gráfica 2.- Nivel de instrucción de las personas con discapacidad.

En la gráfica se observa que las personas con discapacidad en relación a su nivel de instrucción el 70% tiene primaria y secundaria, 10% primaria, 10% secundaria y sólo un 10% secundaria y tercer nivel, con lo cual se da una significancia de niveles de estudios y su discapacidad, ya que la inclusión educativa aún tiene limitaciones en la actualidad y a su vez la relación de los niveles de estudio con los puestos de trabajo que han logrado obtener (Velasco L. , 2017). Como se encuentra determinado en la Convención de las Naciones Unidas, sobre los derechos que tienen las personas discapacitadas sostiene que los Estados Parte asegurarán que “las personas discapacitadas puedan acceder a una enseñanza primaria y secundaria inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con los demás y en las comunidades en que vivan” (ONU, 2010, pág. 124).

A pesar de los esfuerzos de organismos internacionales en que las personas con discapacidad sean incluidas en el sistema educativo de cada país, el factor de tener que soportar discriminación o la falta de recursos, hace que las familias de estas personas se abstengan a hacerlo, perjudicando en estos alcances los conocimientos que toda persona lo puede tener en la educación regular (UNESCO, 2017b).

Tabla 5

ÁREA DE TRABAJO/ CARGO	Cantidad	Porcentaje
Administración	1	10%
Mensajero	1	10%
Bodega	2	20%
Asistente de bodega	2	20%
Limpieza	5	50%
Ayudante General	5	50%
Producción	2	20%
Inspector de calidad	1	10%
Operador de Pulper	1	10%
Total general	10	100%

Autor: Jessica Elao F.

Cuadro 3.-Distribución porcentual acerca del área de trabajo y cargo que desempeñan los trabajadores.

Gráfico 3

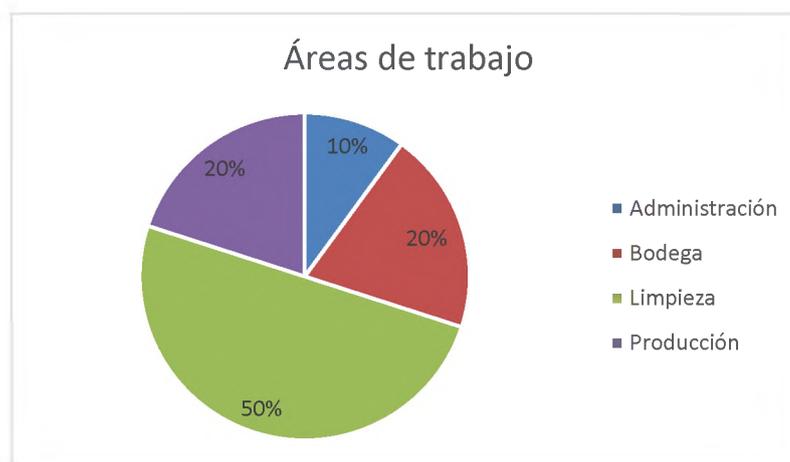


Gráfico 3.- Distribución porcentual acerca del área de trabajo y cargo que desempeñan los trabajadores.

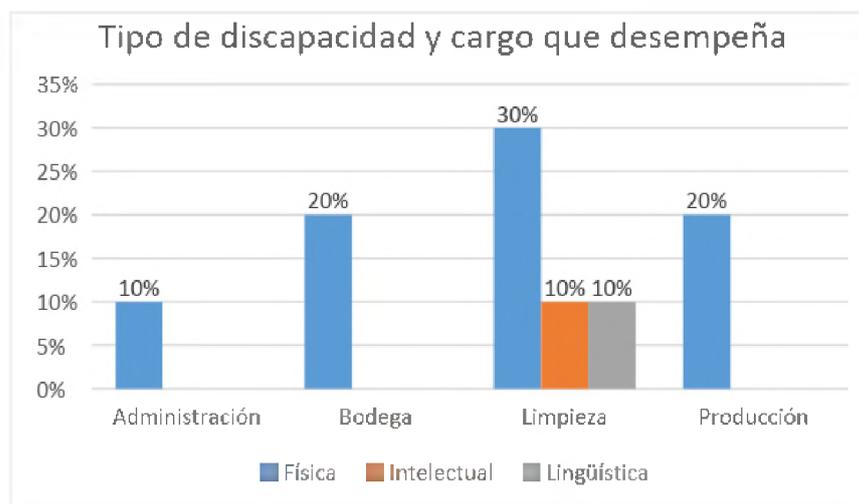
En el gráfico se puede observar que el 50% de los trabajadores con discapacidad trabaja en el área de limpieza, el 20% en bodega, 20% en producción y 10% en la parte administrativa, y tomando en cuenta lo ya mencionado, los cargos que poseen estos trabajos son los de actividades más manuales operativas y de menor requerimiento de preparación intelectual frente a otros puestos de trabajo que se pueden alcanzar y se muestra como una pauta de pocas oportunidades en que una empresa ofrece sobre el crecimiento laboral y una mejor remuneración económica.

Tabla 6

Tipo de discapacidad	Administración	%	Bodega	%	Limpieza	%	Producción		%	Total
Física	1	10%	2	20%	3	30%	2		20%	80%
Intelectual					1	10%				10%
Lingüística					1	10%				10%
Total general	1	10%	2	20%	5	50%	2		20%	100%

Autor: Jessica Elao F.

Gráfico 4



En el gráfico se observa que de las personas que tienen alguna discapacidad física el 10% trabaja en el área de administración, 20% trabaja en bodega, 30% en limpieza y 20% en producción. Por otro lado, sólo el 10% de los trabajadores que presentan discapacidad intelectual se encuentran en el área

de limpieza, y finalmente los que presentan discapacidad lingüística el 10% también se encuentra en limpieza.

Según lo observado en la empresa, algunos de los trabajadores, de acuerdo a su tipo de discapacidad, no se encuentran ubicados adecuadamente en el área para realizar eficazmente las actividades., Se ha podido evidenciar que al menos las personas que tienen discapacidad física, efectúan trabajos que implican esfuerzo como cargar, perchar y realizar actividades de limpieza, la misma que se realiza tanto en oficinas como en el área de producción.

En este sentido, se consultó: *¿Considera usted que las funciones que realiza son las adecuadas? ¿por qué?*, por lo que los entrevistados dijeron que se pueden valer por sí solos o que simplemente tienen asignado un trabajo a cumplir y que lo hacen sin problemas. Es importante entonces que, al momento de incorporar una persona con discapacidad, se considere la seguridad y la salud del puesto de trabajo. Muchas veces cuando se selecciona a la persona con discapacidad para ocupar una función, se hace teniendo en cuenta el perfil y sin precautelar la integridad de la persona contratada (Rey & Mateo, 2018).

La satisfacción laboral implica también el reconocimiento de logros alcanzados en su puesto de trabajo. En este sentido, se consultó a los entrevistados, *¿la empresa reconoce sus logros, lo que usted hace por la empresa?*, entre las respuestas, el entrevistado No. 1 manifestó: *“le soy sincero, porque como por ejemplo nosotros cuando llegó esa visita, creo que fue el año pasado, inclusive la jefa nos dio, nos dio un viaje a playa, nos pagó todo, nos dio un incentivo. Los bonos, a parte es algo que, más que toda mi hermana, mi mamá dice que ¡huy que bueno mijo, cuide el trabajo! Porque saben que nos ayudan para, nos ayudan pues”*

El reto que enfrentan las personas con discapacidad y su desenvolvimiento en la sociedad no es sencillo, sin embargo, el resultado de su trabajo y la aportación económica que representan en el hogar puede hacer que ellos se sientan valorados. Aunque es un grupo que no ha recibido ningún reconocimiento hasta el momento, el trabajo ha representado la aceptación de sus familias y al mismo tiempo propiciar la conservación del mismo.

También hay que tener en cuenta la autodeterminación con la cual se identifican a las personas con discapacidad, ya que muchas de ellas buscan alcanzar nuevas metas y ser vistos como personas autosuficientes en la sociedad, en el que su discapacidad no es impedimento para mostrar sus capacidades y competencias en su entorno, en este caso laboral (De Alba, 2015). Como toda persona que se desempeña en el ámbito laboral, quienes tienen alguna discapacidad no son la excepción en que buscan ser reconocidos en el cumplimiento de sus labores, a través de la motivación generada inicialmente por el jefe ya que es el agente que identifica el cumplimiento de los objetivos de la empresa y de esta forma mantiene a su equipo de trabajo unido (Lacalle, 2016). Las personas con discapacidad quieren ser reconocidas por su trabajo realizado y que valoren lo que realizan a favor de la empresa para alcanzar las metas.

En este sentido se planteó la pregunta ¿qué significado tiene el trabajo para este grupo de personas? entre las respuestas se expresó el entrevistado No. 2: *“Bueno para mí es muy importante, demasiado, me cambió la vida a la cuenta porque yo realmente trabajaba eventual, no encontraba un trabajo fijo, fue mi primer trabajo fijo, mi primer trabajo hasta el día de hoy. El trabajo mejora la autoestima y conlleva valoración social de estas personas y como valor adicional el trabajo mejora considerablemente la calidad de vida del discapacitado ya que les permite organizar su vida y proporciona desarrollo económico y bienestar social. (Flores, Jenaro, Gonzales-Gil, & García-Calvo, 2010). Otra característica que se vincula a la calidad de vida de una persona con discapacidad, es el hecho de que la estabilidad laboral es importante para poder trabajar con tranquilidad y mejorar el desempeño dentro de la empresa, junto con un mejor entorno familiar al tener ingresos fijos que solvente sus gastos (Garzón, Guamán, Trillo, Garzón, & Illueca, 2015).*

Se abordó también la satisfacción experimentada en relación a las condiciones del área donde se trabaja. Entre las respuestas se encuentran la que manifestó el entrevistado No. 2: *“E1: En cuanto a limpieza falta por lo que hay. Muy abierto el área los techos, las palomas, Del 1 al 5, ¿cuál es su grado de satisfacción? E1: 3. Le falta más limpieza, por ejemplo, tenemos goteras,*

ahorita entra agua, nos mojamos. El: Lo que falta es un poco más de compromiso Yo: ¿Por parte de compañeros o jefes? El: “Compañeros y jefes”.

Así también, uno de los entrevistados indicó “creo que el ruido, por algo usamos auriculares, y creo que no es que nos molesta, nos impide, nada y además uno es... más que todo yo solamente en el día es que trabajo, yo no trabajo en la noche es que. Yo: no está en la noche, no puede ver que tan iluminado está, que afecta la luz a su trabajo, ¿nada de eso? El: eso. sí”.

Las condiciones en las que realizan sus trabajos no son las adecuadas, sin embargo, es un grupo que se ha adaptado con la finalidad de realizar satisfactoriamente sus actividades, esto significa que la empresa no está cumpliendo con sus derechos como es la adecuación del lugar de trabajo y condiciones físicas para poder operar libremente. Esto implica que la empresa no está siendo responsable en brindar al trabajador las condiciones de trabajo adecuadas para brindar un buen resultado en cada una de las actividades que desempeña el empleado.

Es un derecho del trabajador discapacitado el goce de una adecuada accesibilidad, dentro del lugar de trabajo y fuera del mismo, independientemente del tipo de discapacidad que exista como puede ser motora, cognitiva, visuales o auditivas. Se trata de lograr su mayor independencia posible. Es por ello que para el diseño y planificación del espacio físico de trabajo es esencial considerar las necesidades de los trabajadores con discapacidad, y no ejecutarlas cuando ingresan al trabajo. Lo idóneo es que la accesibilidad sea tratada antes, y no apelar a las modificaciones una vez que la persona se haya incorporado a la plantilla de la empresa (Hirz, 2019).

Las personas con discapacidad se encuentran muy motivadas en trabajar, lo que les permite adaptarse fácilmente con los instrumentos y espacios físicos que la empresa ofrece, aunque estos no sean suficientes y adecuados para su operatividad. (Cuellar, 2012) Afirma que las personas con discapacidad motora manejan un alto nivel de motivación, lo que les permite adaptarse a las condiciones que las empresas les ofrecen y aunque estas no sean las idóneas para cubrir sus necesidades algunos buscan alternativas ante las

dificultades que se les presentan en la ejecución de sus tareas. Asimismo, la aceptación que han tenido por parte de sus compañeros de trabajo y jefes ha sido significativa para su desempeño laboral.

Las condiciones de trabajo que ofrece la empresa papelera del presente estudio no son las más adecuadas para el ejercicio laboral de los trabajadores, como se citó anteriormente. Por ejemplo, en el área de bodega existen fisuras, lo cual permite que al momento de llover el agua ingrese y a su vez las palomas ensucian el lugar con sus excrementos, goteras, y la humedad, por consiguiente, este ambiente se convierte en un factor de riesgo para la salud del trabajador.

Sin embargo, pese a estas dificultades y su condición de salud han buscado alternativas como hablar con su jefe inmediato, o dentro de su grupo de compañeros alguien que tenga conocimiento en reparar techos con el fin de lograr la adaptación en su entorno de trabajo, pero pese a sus esfuerzos no han sido escuchados.

Como se mencionó anteriormente, Thompson y Phua, citados por Pujol (2019), abordan la satisfacción laboral en dos categorías conceptualmente distintas, “la primera como satisfacción laboral cognitiva y la segunda se conceptualiza en la satisfacción laboral afectiva”. Así, al realizar una evaluación más consciente de las características del trabajo, del grupo de individuos con discapacidad que laboran en la empresa de Durán, éstas no son las más óptimas para operar y del mismo modo se evidencia que existe una alteración de los factores que influyen en la Teoría de motivación Maslow como soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo.

Por otra parte, y refiriéndose a la satisfacción laboral afectiva, se puede inferir que las personas con discapacidad sienten un gran compromiso con el trabajo y por ende quieren realizarlo de la mejor manera, con disciplina y organización.

Para efectos del presente estudio se planteó además indagar sobre si el salario que recibe le es suficiente para cubrir sus necesidades básicas donde

el entrevistado No. 2 manifestó que “No”, y hubo la necesidad de formular la siguiente pregunta ¿Cree que el tema de sobretiempo ayuda? “Claro si”. Como se lo ha explicado anteriormente, los puestos de trabajo que están ocupando estas personas con discapacidad se encuentran en la base de la función operativa de servicios, en el que la remuneración muchas veces es el salario básico, por lo que las personas deben buscar la manera de obtener mayores ingresos y esto lo logran por horas extendidas de su horario regular. Su grado de satisfacción se enfoca en poder llegar con mayores ingresos a su hogar y así aportar de mejor forma.

Por otro lado, llama la atención que sólo el 90% su nivel de instrucción es bachillerato y el 10% sólo es básico. Es posible concluir que la educación es una brecha importante para mejorar la calidad de vida de las personas y si no se alcanza un estudio superior las oportunidades laborales son más escasas y por ende las oportunidades económicas inciden en el estilo de vida. Por lo tanto, las horas extras que este grupo de personas realiza en la empresa, es una buena oportunidad para alcanzar la satisfacción de las necesidades del diario vivir. Sin embargo, la empresa no realiza capacitaciones, talleres para este grupo de personas y así poder gozar de oportunidades que le favorezca en su desempeño y crecimiento. En la entrevista, la mayor parte de los trabajadores están cumpliendo actividades de limpieza y se presume que puede ser un factor en la no invitación a capacitaciones o talleres que brinda la empresa.

Por otra parte, los discapacitados tienen derecho a trabajar al igual que cualquier persona, pero el simple hecho de querer y estar amparados legalmente no les da libre acceso a plazas de trabajo, para ello se hace necesario que se preparen para alcanzar un nivel formativo que esté acorde a las necesidades del mercado. Existen tres elementos que establecen la oportunidad de desarrollo profesional y el nivel de calidad de empleo de las personas con discapacidad intelectual y que son: la orientación profesional, la formación que reciban a lo largo de sus vidas y la intervención en procesos participativos (Larroyoz, 2014).

Con base a esto, la educación es esencial para el desarrollo de la empresa sin embargo dicha institución no invierte en su formación y preparación de manera que puedan ascender, es decir se trata de cumplir con tener el porcentaje de empleados con discapacidad y desde esta óptica están siendo vulnerados sus derechos.

De acuerdo con Ley Orgánica de Discapacidades, dice que “El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, p. 13)

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, poder formar y mantener a la familia, además aportar con el desarrollo del país mediante un trabajo productivo. Sin embargo, es importante la implementación de medidas para garantizar, el acceso y permanencia de este grupo de personas; respetando su tipo de discapacidad. Además, para lograr la inserción laboral se debe mejorar la formación académica de las personas con discapacidad, de manera que desarrollen las competencias y capacidades requeridas en el mundo laboral. (Castro, A., & Sánchez., 2016).

Dentro de la pregunta 27 de las entrevistas realizadas, sobre la capacidad de desarrollar habilidades y potencialidades de otras funciones ajenas a las que regularmente realiza en su trabajo, se obtuvo como respuesta en cada uno considera tener la capacidad para lograrlo, ya que, si la empresa lo requiere, tienen toda la predisposición de efectuarlo y eso genera un grado de satisfacción personal en el factor laboral.

Esto no se cumple en la institución ya que se han realizado capacitaciones y cursos de acuerdo a las necesidades del área, por consiguiente, estas personas no hay tenido la oportunidad de adquirir un nuevo aprendizaje y poner en práctica el conocimiento adquirido, y esto no contribuye para el

desarrollo personal y dentro de la realidad objetiva no es un aporte para la satisfacción laboral.

Por otra parte, llama la atención que a pesar de sus esfuerzos el ambiente de trabajo que les proporcionan no es el adecuado para lograr una satisfacción laboral, aunque la percepción que tienen en relación con el grado de satisfacción laboral, es muy positiva por el simple hecho de tener una oportunidad de trabajo. “La calidad de vida laboral se nos presenta, pues, como un constructo árido de definir y de operacionalizar por su complejidad y riqueza de dimensiones que traspasan los límites del contexto laboral, en general, y del organizacional en particular” (Segurado & Argulló, 2002, p. 831).

Respecto a este tema se puede agregar que al contar con un área de trabajo social dentro de la empresa se sienten apoyados, respaldados ya que en algún momento de dificultad pueden recurrir a este equipo social y esto permite que ellos se sientan motivados a realizar su trabajo de la mejor manera y esto influye positivamente en su productividad. Para su efecto, se desarrolló la siguiente pregunta cree que, si lo ha ayudado trabajo social en su proceso, *“Claro que sí...hasta aquí cuando yo le he pedido alguna ayuda, o he tenido alguna dificultad con algo sea expreso o algo... me han ayudado”* (Entrevistado2, 2019).

“El Trabajo Social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas” (Federación Internacional de Trabajo Social, 2014, p. 1).

Del mismo modo se indagó sobre *¿Se siente satisfecho por la atención que recibe por parte de Bienestar Social, ante sus necesidades? **EI:** Si, hasta aquí cuando yo le he pedido alguna ayuda, o he tenido alguna dificultad con algo sea expreso o algo... me han ayudado.* En este sentido, el trabajo que realiza bienestar social en relación con las personas con discapacidad es clave siempre que se enfoque en la búsqueda de mayor inclusión e igualdad de oportunidades. Por consiguiente, esta área debe de hacer respetar los derechos de los trabajadores con discapacidad, y mejorar las condiciones del

espacio físico en el que labora con la finalidad de lograr una igualdad, trato digno, y al mismo tiempo fomentar la inclusión social.

Objetivo 2

Describir la relación que las personas con discapacidad tienen con sus compañeros de trabajo y cómo estos aporta a su bienestar.

Como lo menciona Schalock y Verdugo citado en (Loon, 2009) “La calidad de vida es un bienestar personal con ocho aspectos dimensionales como el bienestar emocional, las relaciones interpersonales, desarrollo personal, bienestar material, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos” (pág. 135). Se puede manifestar que existen algunas formas de bienestar y que el goce de cada uno de ellos se le atribuye a un bienestar personal.

No obstante, aunque no cuenten con un título trabajan cada día con compromiso, y esto se refleja en los resultados de su trabajo, ya que es un grupo que genera solución y no problemas; esto se debe a las dificultades que han presentado en el servicio y han logrado solventarlo y esto se aprecia cuando se pregunta si su jefe inmediato se preocupa por conocer y resolver problemas que se presenten dentro del área y el entrevistado No. 2 indicó que *“no, para nada... nosotros lo resolvemos”*

Como en toda institución los conflictos pueden aparecer, sin embargo, uno de los entrevistados respondió que el diálogo es mejor antes que un enfrentamiento o como se refirió anteriormente las burlas pueden dar lugar a provocaciones. Hay que tener en cuenta la importancia de construir valores empresariales que sean siempre comunicados a los empleados de la organización, a razón que son el mecanismo que orienta al personal a perseguir los objetivos, y que a su vez se comprometan en la solución de conflictos y que se vincule en bienestar personal con el bienestar grupal (Callejas & Máñez, 2018).

Tabla 7

Ha sido objeto de burla y/o discriminación por parte de sus compañeros de trabajo	Cantidad	Porcentaje
NO	4	40%
SI	6	60%
Total general	10	100%

Autor: Jessica Elao F.

Cuadro 5.-Distribución porcentual sobre si ha sido objeto de burla y/o discriminación por parte de sus compañeros de trabajo.

Gráfico 5

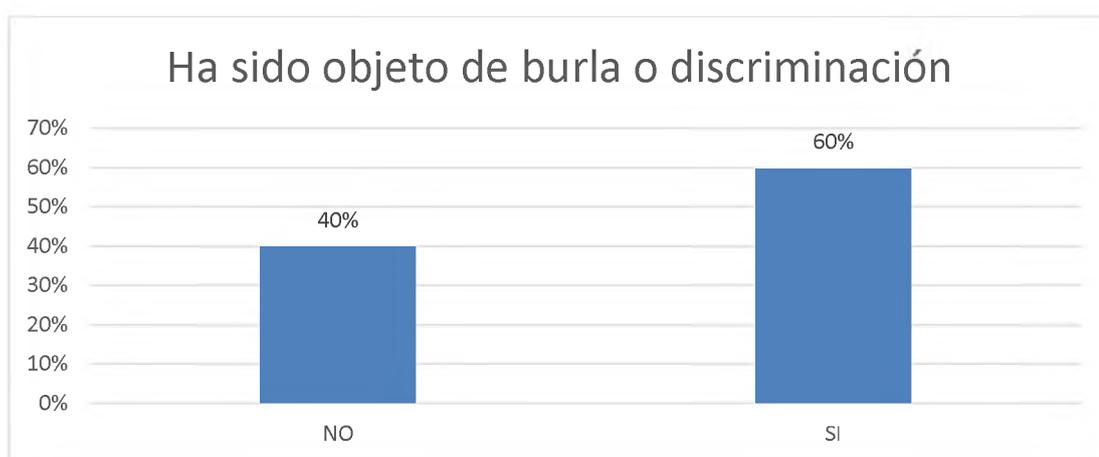


Gráfico 5.- Distribución porcentual sobre si ha sido objeto de burla y/o discriminación por parte de sus compañeros de trabajo.

Los resultados reflejan que existe un 60% de los trabajadores con discapacidad que afirman haber sido objeto de burla y/o discriminación por parte de sus compañeros de trabajo y el 40% niega el enunciado.

La salud también comprende el bienestar psicológico y define a la salud mental “como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (Aloe, 2018, pág. 65) .

La burla es un aspecto negativo en el trato de otro individuo que tiene influencia en la salud mental y además confronta la autoconcepción del individuo por ende el empleado puede experimentar ideas negativas respecto

a su persona, también se puede decir que los compañeros de trabajo no están aportando en su bienestar mental.

Toda organización debe aspirar que sus empleados obtengan un alto grado de felicidad en su lugar de trabajo, ya que es un mecanismo para reducir la depresión y baja autoestima en el momento que sucedan conflictos, a razón que se sentirá seguro y confiado del apoyo brindado por parte de la empresa, además de que funciona como un factor de salud psicoemocional en lugar de trabajo. Se reducen también los días de ausentismo por encontrarse en un ambiente positivo de trabajo (Fernández, 2015).

Por otra parte, fue necesario estudiar el trato que les ofrece sus jefes o superiores mediante la siguiente pregunta “¿Cómo es el trato que recibe por parte de sus superiores? ¿Se siente satisfecho con el mismo? A lo que el entrevistado No. 1 manifestó: *El: Como le digo no... mientras se hagan las cosas bien, siempre vas a tener con el jefe un visto bueno claro, pero cuando usted hace algo que no hay si una red que se corta Yo: la comunicación con el ¿cómo es? Directa El: Con el Ingeniero Rivas muy directa, a la final es mi jefe todo, pero si, si nos llevamos muy bien, con el Ingeniero Marco, lo mismo.* El trato con los jefes inmediatos debe ser siempre positivo, debido que son con quienes los empleados tienen contacto diario y la relación laboral es permanente en la búsqueda de objetivos y metas de la empresa y eso a su vez se convierte en compromiso organizacional.

Existen algunos factores que permiten determinar el nivel de bienestar de las personas con discapacidad según el grado integración social y laboral. Estos factores tienen que ver con la facilidad para desenvolverse dentro del ambiente laboral o cotidiano, tal como se muestra en la tesis “*Percepción por parte de un grupo de colaboradores con discapacidad motora, respecto a la adaptación a su entorno laboral en empresas privadas en Guatemala*”, donde se realizó una investigación de tipo cualitativo en 8 personas con discapacidad, cuyos resultados revelan que factores como aceptación, infraestructura y oportunidad y desarrollo son los que más sobresalen en la adaptación de estas personas al entorno laboral (Cuellar, 2012).

La aceptación de una persona con discapacidad en su entorno de trabajo dentro de una empresa se logra teniendo en cuenta el apoyo que este puede recibir de sus compañeros y de su jefe inmediato, ya que se la integra y es valorada por lo que realiza y el empeño que le ponga al cumplimiento de sus funciones asignadas (De Alba, 2015b).

La inclusión en diferentes actividades le da lugar al individuo a ser tratado de la misma manera como una persona sin discapacidad. Por lo tanto, se preguntó lo siguiente *¿De qué manera la empresa lo hace partícipe dentro de las actividades? ¿Considera que existen diferencias con sus demás compañeros?* A lo cual el entrevistado No. 1 dijo: *de qué manera mmm uno también pone su granito de arena de lo que creo que lo hace uno también porta a la empresa, no solo lo que hacen mis compañeros, sino que nosotros también debemos hacer algo. Yo: ¿usted se siente importante aquí en la empresa? El: sí, creo que sí. Yo: usted cree o considera que hay indiferencias con sus más compañeros El: mm..que sienta indiferencias. El: de mi hacia a ellos... Yo: no si usted cree que hay indiferencias con sus demás compañeros o sea si usted cree que la empresa como tal así sus compañeros por ser en comillas unas personas no normales discapacitadas diferente a usted como personas con discapacidad. El: no lo hay ... es algo que se tratan de lo normal sin ningún problema".* Se puede interpretar que la igualdad en el ámbito laboral es importante, y más aún en personas con discapacidad, porque también es una forma de mantener un correcto ambiente de trabajo, en el que todos son tratados por igual de condiciones y manteniendo una correcta distribución de carga de funciones.

El constructo actual de discapacidad tiene un cambio de percepción donde las limitaciones físicas de cada individuo están enmarcadas en un contexto social, lo que es una desventaja esencial para la persona, pero que si se trabaja en el aspecto psicológico se reducen en un gran margen y se transforma en un ambiente igualitario de condiciones (Verdugo, Schalock, & Keith, 2005).

Por otra parte, las relaciones interpersonales dentro del trabajo y fuera de él son un punto importante que influye en el comportamiento y desenvolvimiento del individuo, estas deben ser siempre a través de un trato digno, y con respeto, por tal motivo se preguntó acerca de si ha sido objeto de burla y/o

discriminación por parte de sus compañeros de trabajo donde el entrevistado No. 2 manifestó lo siguiente **EI:** “A veces sí” **Yo:** ¿De qué manera por ejemplo? **EI:** *“Hay veces que dicen... que se yo, o sea eh...oye mocho, oye manco, así, palabras ya, pero en sí a mí no me afecta”* **Yo:** *¿se ha acostumbrado?* **EI:** *sí;* **Yo:** *pero llego un momento que dice “ya”.* **EI:** *“o sea a veces no lo dicen con mala intención, pero a veces hay unas personas que sí, entonces por eso, pero a veces no me lo dicen directo, sino que lo mandan con alguien”, “oye sabes que anda y dile a tal tal”, pero ya con palabras de mayor calibre, “dile al tal tal y cual. El otra vez así mismo tuve, me le pare le dije “dime lo que me mandaste a decir”, “dímelo aquí”.”*

Siempre debe trabajarse en el manejo de la conducta entre colaboradores, ya que en algún momento puede presentarse lo que manifestó el entrevistado, en el que ha sido objeto de burlas, quizás en un grado de sólo entrar en un entorno de confianza pero que no ha sido correctamente manejado. Se debe comprender que se alcanza un mayor grado de calidad de vida en el ámbito laboral, cuando la vida de los colaboradores consigue impregnarse de valores, los mismos que les permiten regocijarse en las relaciones que se tiene con los demás compañeros de la empresa y a su vez con el sistema de trabajo desde un aspecto global (Herrera, 2014). Esto se puede dar, siempre y cuando el ambiente laboral sea el correcto, es decir en armonía, ya que, al existir burlas o discriminación, la calidad de vida disminuye porque el aspecto psicológico negativo impide a la persona con discapacidad mostrarse y desempeñarse adecuadamente frente a sus funciones.

Por otro lado, el sujeto está interesado en lo que pase en su mundo, pero también es consciente de las múltiples realidades y el impacto que ocasiona al pasarse de una a otra realidad para poder desempeñarse en ella; los individuos actúan en torno de su posición y del presente, y en base a esto la vida cotidiana se expone como un mundo intersubjetivo articulado en relaciones con los otros que desprende su desenvolvimiento en su entorno. (Robertazzi, 2008).

Por otra parte, la interacción social influye en el bienestar psicológico. Se hizo una pregunta sobre sí con sus compañeros *¿Existe de alguna muestra de*

solidaridad ante la presencia de dificultades? ¿Siente que lo apoyan de alguna manera? A lo que el entrevistado No. 2 indicó: El: Si, si... Yo: ¿De qué forma se apoyan?... El: Por ejemplo, a mí me han apoyado, no directamente mis compañeros que me rodean, sino las otras personas, porque hace mucho tiempo tuve a mi señora más de un mes en el hospital, entonces ellos me colaboraron, me recogieron un dinero y con eso pude completar y pagar ahí en el Hospital Vernaza, allí se paga todo. Yo: ¿Le hicieron una ayuda compañero? El: Si. El compañerismo en el ámbito laboral también es importante, más en personas con discapacidad, ya que estas se sienten apoyadas y escuchadas según sus necesidades y se consolida un mejor ambiente de trabajo en el que los compañeros fortalecen sus vínculos.

También se abordó el interés del jefe inmediato para brindar ayuda ante alguna necesidad que presente la persona con discapacidad, sea esta laboral o de otro tipo. Entre las respuestas destacamos la de uno de los entrevistados: *“Pero hay que estarle rogando..._¿Entonces cree que no lo ayuda? No!.*

Así también, con base al entorno de trabajo se indagó sobre si su jefe inmediato se preocupa por conocer y resolver problemas que se presenten dentro del área, a lo que el entrevistado No. 2 dijo **“no**, para nada... nosotros lo resolvemos”.

Por lo tanto, también tuvo lugar la siguiente pregunta *¿Considera que recibe ayuda de sus compañeros para realizar alguna actividad que se le dificulta? y el entrevistado No. 2 dijo: No, yo creo más bien que yo los ayudo a ellos. Yo: ¿Si lo ven a usted haciendo algo que ven que no puede hacerlo, no lo ayudan? El: No, o como yo estoy en este turno prácticamente esta uno en este sitio, ya.* En ciertos casos aún existen problemas entre compañeros y es en donde se debe trabajar sobre el compañerismo y apoyo para que la solución de los conflictos sea solucionada de mejor forma a lo que se presenta ahora, y en el que no se discrimine a un compañero por su discapacidad. La comprensión de la realidad de un compañero con discapacidad hará que aquellos que no posean una, tengan una mejor predisposición de un comportamiento y trato

adecuado en el que las burlas no sean parte de un manejo de relación de confianza como se ha venido desarrollando hasta ahora.

La calidad de vida del discapacitado se ha mantenido como parte de un constructo social del siglo pasado que ya está cambiando de visión, la calidad de vida tiene que ver con una posición de bienestar y satisfacción personal del individuo.

Objetivo 3

Develar la percepción que tienen las personas con discapacidad sobre cómo la empresa aporta a su desarrollo personal.

Para abordar la percepción de las personas con discapacidad sobre el aporte de la empresa a su desarrollo personal se consultó *¿si dentro de la empresa hay oportunidades de ascenso?* En lo que el entrevistado No. 1 dijo: *“Sí, ¿Usted ha sido parte de alguno? creo que sí, porque por ejemplo... ehh uno aquí como le he dicho, yo soy chofer, manejo auto, manejo bus... mi papá tenía bus, yo manejo eso. Ehhh por ejemplo aquí con el montacargas, yo lo he subido lo he manejado, como quien dice lo he maniobrado. ¿Pero todavía no ha sido parte de un ascenso? No, todavía no. ¿Pero cree que pueda hacerlo? si puedo si ¿piensa que se le puede conceder? Claro que la niña Ana me ayuda para ir a clases de montacargas y allí podré.*

“La autorrealización está motivada por el crecimiento y no por la carencia” (Maslow, 1991, p. 209). Para este psicólogo cubrir las necesidades elementales significa ir por necesidades más elevadas. La autorrealización forma parte de la cúspide de la pirámide, allí se encuentran las necesidades más elevadas del ser humano como la moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación, resolución de problemas. Es decir, lo que se necesita y en qué orden. Todas las personas pueden ser realizadas, pero se precisa ir cubriendo sistemáticamente los escalones de la pirámide.

Este enunciado hace referencia a que las personas se encuentran en un nivel de seguridad que no necesitan demostrar nada a nadie. Por lo tanto, es esencial reconocer los talentos que presentan las personas con discapacidad, adecuándolos en un lugar donde exploten sus potencialidades.

Pero en algunas situaciones los talentos y virtudes se encuentran escondidos o subyacentes debido a que no se le proporciona al individuo la oportunidad de encontrarse con una tarea que ofrezca soporte a tal proceso y hacer consciente lo inconsciente. Las afecciones más profundas del individuo son con base a la cultura y eso es un aspecto que la psicología no puede eludir, el ser humano con status patológico o con alguna disfuncionalidad es el resultado de una historia y de una cultura (Pedraza, 2015).

Del mismo modo el entrevistado No. 3 respondió con base al enunciado sobre ¿qué actividades realiza? *El: "Sí", Yo: ¿Qué actividades realiza usted? El: "Yo he hecho de todo aquí, he hecho de pintura, he hecho algo de electricidad y la limpieza general y a veces otras cosas pesadas".*

De igual forma se preguntó acerca si es capaz de desarrollar funciones distintas a las que normalmente realiza y el entrevistado No. 2 manifestó: *El: Si; Yo: ¿ha manejado montacargas? El: "si claro yo manejo montacargas". Yo: A parte de bodega puede asumir otras responsabilidades. El: "Claro". Yo: ¿Si algún día abren una convocatoria para montacargistas, tú puedes aplicar? El: Claro, incluso yo hice una capacitación para montacargista, que ya hasta se me caduca este año ya, porque fue como hace 2 años atrás, tengo licencia para manejar montacargas interno".*

La empresa no apuesta en el potencial de los trabajadores con discapacidad y esto se explica porque a pesar de sus habilidades y destrezas, estas personas se encuentran realizando otras tareas, de modo que no les permite explorar totalmente su capacidad. Con base a esto, se planteó la siguiente pregunta *¿Considera usted que en la empresa reconoce su logro por su desempeño? Umm la verdad, la verdad, le soy sincero creo que si nosotros a la final no hiciéramos el trabajo que hacemos, creo que tampoco la empresa, no lograría hacer lo que, lo que hacemos pues. Por ejemplo: un record en todo.*

El trabajo representa estatus y posibilidades de promoción personal porque significan recursos económicos con lo que logra una vida independiente y un proyecto de vida, permite establecer relaciones sociales, mejora el concepto y autoestima del discapacitado, ya que proporciona una visión de

oportunidades para seguir aprendiendo y desarrollándose y contribuir con su trabajo al desarrollo y bienestar social (Larroyoz, 2014). La empresa debe tener una visión clara sobre la importancia de su recurso humano, ya que estos son los que ejecutan las labores diarias para el correcto funcionamiento de la misma. El desarrollo profesional debe ir de la mano, ya que, si motiva a su personal a adquirir mayores conocimientos, estos pueden ser aplicados en el trabajo, y es lo que debe promoverse en especial las personas con discapacidad, en que se les brinda oportunidades de crecimiento que quizás anteriormente a esto no podían lograrlo.

En la investigación realizada por Laborda y González *“Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. La orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida”*, En base a estos elementos se reveló que la población discapacitada estudiada carece de oportunidades para participar en los procesos de decisión respecto a su vida socio-laboral, no tienen acceso a estudios post obligatorios o educación continua y carecen de apoyo natural. En base a lo cual los investigadores concluyen que la mejor oportunidad de acceder a empleos de la población discapacitada depende de un proceso de orientación constante y permanente en lo referente a toma de decisiones en el ambiente laboral, sino que se aplique a toda su vida con el objetivo de lograr la optimización de la calidad de vida (Laborda & Gonzales, 2017).

Esta formación debe ser iniciada para desarrollar procesos de orientación en la etapa de educación obligatoria y así la persona discapacitada se favorezca en su futura inserción laboral orientada a una inclusión laboral de calidad. Es necesario integrar en el curriculum académico del discapacitado competencias que tengan relación con habilidades pre-laborales y sociales que faciliten su futura integración laboral (Laborda & Gonzales, 2017).

Por otra parte, las empresas en el buen sentido de la inclusión deben de crear una continuidad iniciada con la escolaridad inclusiva especialmente en empresas ordinarias expuestas en la red de empleos. Pero hasta ahí el objetivo de la inserción laboral solo es normativa y el objetivo final es lograr un plan holístico de integración que involucre vida autónoma, participación socio-comunitaria y autodeterminación. Por lo tanto, proporcionar

experiencias previas de vida en entornos reales, vivienda con acompañamiento es parte vital de la preparación del discapacitado intelectual para su inserción laboral (Laborda & Gonzales, 2017).

La inclusión es un pilar fundamental para el desarrollo y bienestar del individuo, es por ello que se preguntó sobre si la empresa lo hace partícipe dentro de las actividades y el entrevistado No. 3 manifestó lo siguiente “Yo: Olimpiadas...El: *Sí claro, si participamos en eso*”. Las olimpiadas y las festividades que se realizan en la empresa es una buena oportunidad para crear vínculos de amistad e interacción social con los demás trabajadores de la empresa. En relación a la misma línea de estudio se preguntó *¿si la empresa realiza actividades que logren la interacción con sus demás compañeros?* Y el entrevistado No. 2 dijo que: *Con los compañeros de mi área todos los días somos los mismos. Yo: las actividades que hace la empresa... por ejemplo, el aniversario, día del padre, eventos. ¿Cree usted que hace interacción con sus compañeros (fuera de lo común del trabajo)?* “*Sí, inclusive con los ingenieros, con el ingeniero Marco, jejeje Yo: La Navidad, por ejemplo. El: la fiesta de Navidad fue muy lindo, todos nos quedamos allí, nos incentivaron con algo, nos dieron un platito de fritada, colita y fue algo que creo que pueden obligarlo en otro lado, pero no pueden complacerlo con algo, así pues.*” Esto muestra la importancia de la integración de los equipos de trabajo de la empresa, porque así generan un vínculo mayor y comprenden la necesidad de participar en la igualdad de una persona con discapacidad de uno que no posea. Al hacer actividades fuera de las actividades laborales diarias, brinda una oportunidad a la empresa de mejorar el ambiente de trabajo y mejores relaciones interpersonales.

Es este enfoque, la inclusión laboral de personas con discapacidad se vuelve de gran importancia para el estudio en distintos ámbitos. Desde lo social, la inclusión laboral asegura en algún nivel el cumplimiento de los derechos, no solo del aspecto económico, sino también del derecho a incluir a través del descubrimiento de habilidades y capacidades de estos individuos, así como a través de su potenciación como sujetos

Mediante el análisis total se evidencia que el individuo con discapacidad mejora su identidad y tienen la predisposición a demostrar otras habilidades y potencialidades que contribuyen al bien no sólo de la empresa sino también de su auto concepto como una persona pudiente.

Por consiguiente, se preguntó acerca de si la empresa genera igualdad de oportunidades, y el entrevistado No. 2 indicó: *“Sí”, “si porque a todos nos brindan oportunidades para superar, no solo es que entran y se quedan en ese puesto, dependiendo también dentro de la empresa”* (Entrevistado3, 2019). Entonces se indagó si hay oportunidades de ascenso, ¿usted ha sido parte de alguno? Tú eres un ejemplo... estabas en limpieza y subiste a bodega. *“Claro, todo depende de cada persona que quiera superarse”, ¿eso significa que dentro de la empresa si hay oportunidades de ascenso? “Sí, claro. Rapidito yo ascendí...”*. La empresa posee su política de ascensos en el área de recursos humanos, en que se realizan evaluaciones periódicas sobre lo que realizan los empleados y las oportunidades laborales que se encuentran abiertas en ese momento. La empresa no puede negar un ascenso a un trabajador basado en su discapacidad.

Por otro lado, con base al desempeño laboral, las personas con discapacidad han tenido la oportunidad de ser reubicadas en otros puestos de trabajo y esto puede significar la aceptación de los jefes y compañeros de trabajo lo que a su vez mejoraría su propia estima y auto-concepto.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente investigación buscó abordar las percepciones de la calidad de vida de personas con discapacidad que trabajan en una empresa industrial del cantón Durán, en función de comprender el grado de satisfacción laboral que tienen frente a sus oportunidades de trabajo. Para esto se muestran las siguientes conclusiones basados en los objetivos de la investigación:

Objetivo 1

Identificar la percepción y satisfacción de personas con discapacidad en relación a su experiencia de trabajo.

Los trabajadores que formaron parte de la investigación se muestran satisfechos en su entorno laboral, ya que el formar parte de la empresa hace que se cree un vínculo de no discriminación.

Los cargos que poseen son los de actividades más operativas y de menor requerimiento de preparación intelectual frente a otros puestos y se presta a comprender las pocas oportunidades en que la empresa ofrece sobre el crecimiento laboral y una mejor remuneración económica.

La educación es esencial para el desarrollo de la empresa, sin embargo, actualmente en la organización no se invierte en formación y preparación de los empleados a manera que puedan ascender por adquisición de conocimientos profesionales.

Las personas con discapacidad quieren ser reconocidas por su trabajo realizado y que valoren lo que ejecutan a favor de la empresa para alcanzar las metas organizacionales.

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, poder formar y mantener a la familia, además aportar con el desarrollo del país mediante un trabajo productivo.

Objetivo 2

Describir la relación que las personas con discapacidad tienen con sus compañeros de trabajo y cómo estos aporta a su bienestar.

Se obtuvo como dato importante que Las personas con discapacidad abordadas presentan una visión positiva ante los problemas, sin embargo, no siempre su entorno favorece a la construcción colectiva de soluciones.

Los resultados reflejan que existe un 60% de los trabajadores con discapacidad que afirman haber sido objeto de burla y/o discriminación por parte de sus compañeros de trabajo y el 40% lo niega, pero que, en la mayoría de los casos. Si bien la población abordada describe su relación con sus compañeros como positiva, se evidencian situaciones de incomodidad por el uso de apodos cargados de contenido discriminatorio.

El apoyo que la persona con discapacidad pueda recibir de sus compañeros y de su jefe es fundamental para sentirse aceptada en su entorno de trabajo situación que no se evidencia en los testimonios recogidos durante la investigación.

Es decir que las relaciones interpersonales dentro del trabajo y fuera de él son un punto importante que influye en el comportamiento y desenvolvimiento del individuo, estas deben ser siempre a través de un trato digno, y con respeto y que se ve reflejado en la calidad de vida que puede alcanzar y su bienestar personal.

Objetivo 3

Develar la percepción que tienen las personas con discapacidad sobre cómo la empresa aporta a su desarrollo personal.

A partir de las percepciones de los trabajadores, se denota que la empresa no ha logrado identificar las potencialidades de este grupo y su aporte para conseguir los objetivos de la empresa y esto se explica porque a pesar de sus

habilidades y destrezas, estas no se encuentran realizando otras funciones más de conocimiento y menos operativas, de modo que no les permite explorar totalmente su capacidad.

La empresa debe tener una visión clara sobre la importancia de su recurso humano, ya que estos son los que ejecutan las labores diarias para el correcto funcionamiento de la misma, y en el que en la investigación se pudo conocer que se hacen pequeñas actividades e incentivos monetarios que fomentan la integración del personal, pero aún no realizan actividades de motivación en el que el personal adquiera nuevos conocimientos y sea mayormente capacitado.

Si bien los entrevistados identifican como importante el reconocimiento de logros que realiza la empresa, estos se hacen de forma grupal, sin mecanismos que permitan reconocer el logro de cada individuo.

La empresa no cuenta con programas plan de capacitación para personas con discapacidad.

Se debe priorizar la inclusión, ya que este es un pilar fundamental para el desarrollo y bienestar del individuo, en el que la persona con discapacidad no sea vista sólo como un porcentaje de cumplimiento de la ley laboral, sino de que esta puede aportar verdaderamente a las metas de la organización.

Como en toda organización correctamente estructurada, la empresa posee Las recomendaciones se han realizado tomando como base a los objetivos que se plantearon para la investigación y los resultados que se obtuvieron, a través de los instrumentos aplicados a las personas con discapacidad que trabajan en una empresa industrial del cantón Durán.

Recomendaciones

Las recomendaciones se han realizado tomando como base a los objetivos que se plantearon para la investigación y los resultados que se obtuvieron, a través de los instrumentos aplicados a las personas con discapacidad que trabajan en una empresa industrial del cantón Durán.

Se recomienda que:

La empresa dentro de su plan de actividad anual, realice actividades recreativas, talleres de convivencia, las mismas que permitan el vínculo socio afectivo entre todos los compañeros de trabajo, entendiendo la importancia de fraternidad y el trabajo en equipo.

El área de desarrollo organizacional dentro de su plan de capacitación, involucre de la misma manera a las personas con discapacidad, para tener personal capacitado en las labores vinculadas según la actividad que ellos realizan, con la finalidad de poder alimentar el puesto y cargo que ocupa y de esta manera la empresa a su vez, brinda mayor oportunidad de crecimiento profesional.

Que se realice por lo menos una vez al año evaluación de clima laboral a todos los empleados en especial al personal con discapacidad con el fin de que se sientan valorados y motivados, para de esa manera fortalecer el compromiso con la empresa.

Que el área de Bienestar Social dentro de su plan de trabajo, diseñe y ejecute un programa de apoyo individual al personal discapacitado, con la finalidad de conocer las necesidades que presenten y de esa manera ejecutar intervenciones que permitan la solución o medidas para el bienestar del colaborador.

Que el departamento de Bienestar social se involucre más con el personal discapacitado, dando el respectivo acompañamiento en cualquier índole, sea en el ámbito laboral o familiar, y a la vez generar procesos de cambio.

Que el Departamento de Seguridad Industrial junto con el Departamento de Desarrollo Organizacional realice el respectivo análisis sobre los puestos y actividades que realizan los trabajadores, en especial del personal discapacitado, con el fin de que sean los adecuados para desempeñarse de manera positiva, sin que esto afecte a su salud.

Bibliografía

- Aduana del Ecuador SENA. (2012). *LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES*.
Obtenido de
<https://www.aduana.gob.ec/archivos/Boletines/2012/LEY%20ORGANICA%20DE%20DISCAPACIDADES.PDF>
- Aguado, M., Calvo, D., Dessal, C., Riechmann, J., González, J., & Montes, C. (2012). *La necesidad de repensar el bienestar humano en un mundo cambiante*. Obtenido de
https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/revista_papeles/119/Repensar_el_bienestar_humano_M._Aguado_y_otros.pdf
- Aloe, E. (2018). SLA ESPIRITUALIDAD EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SUBJETIVO EN ENFERMOS TERMINALES. *PSOCIAL*, 4(1), 65-81.
Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/2759-8644-1-PB.pdf
- Alvira, F. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. CIS.
- Amartya, S. (17 de Julio de 2011). *El bienestar humano según Amartya Sen*. Obtenido de forcitizens: <http://vforcitizens.blogspot.com/2011/07/el-bienestar-humano-segun-amartya-sen.html>
- Amorrortu, M. (1996). *Politecnico metro.edu.com*. Obtenido de
<http://www.politecnico metro.edu.co/biblioteca/primerainfancia/Construcci%C3%B3n%20social%20de%20la%20realidad%20Berger-%20Luckman.pdf>
- Andrade, J. (14 de Marzo de 2018). Cambios en la vida de personas con discapacidad comienzan con inclusión. *El comercio*, pág. 10.
- Arellano, A. (2013). Calidad de vida y autodeterminación en personas con discapacidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 148.
- Berger, & Luckmann. (2008). *La construcción social de la realidad*. España .
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson educación.
- Blanch, J. (2003). *Teorías de las relaciones laborales: Fundamentos*. Editorial UOC.
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 582-589.
- Booth, T., & Ainscow, M. (2000). *Index for inclusion Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva*. Madrid: Consorcio Universitario para la evaluación y mejora de la educación inclusiva.
- Botero de Mejía, B. E., & Pico Merchan, M. E. (2007). Calidad de vida relacionada con la salud en adultos mayores de 60 años: Una aproximación teórica. *Scielo*, 12(1), 11-24. Obtenido de Calidad de vida relacionada con la salud en adultos mayores de 60 años: Una aproximación teórica:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-75772007000100002&script=sci_abstract&tlng=es

- Callejas, E., & Máñez, M. (2018). *Liderando retos: Estrategias para afrontar los conflictos interpersonales en el mundo empresarial*. Madrid: Grupo Planeta.
- Castelló, A., & Jurado, P. (2012). *Repositorio de la Universidad Autónoma de Barcelona*. Obtenido de Inteligencia, conducta adaptativa y calidad de vida. Interacciones explicativas de la discapacidad intelectual y la intervención optimizadora:
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117780/mcm1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, L., Casas, J. A., Sanchez, S., Vallejos, L., & Zúñiga, D. (2016). Percepción de la calidad de vida en personas con discapacidad y su relación con la educación. *Scielo(2)*, 39-49. Obtenido de Percepcion de la calidad de vida en personas con discapacidad y su relacion con la educacion:
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000200003>
- Clavijo, R., Fernández, C., González, M., Gonzalez, J., Graciano, J., Mondragón, J., . . . Trigueros, I. (2006). *Auxiliares Sanitarios de la Diputación Foral de Bizkaia*. Espana: MAD S.L.
- CONADIS. (2011). *Estadística de discapacidad*. Obtenido de www.consejo de discapacidades.gov.ec/estadisticas de discapacidad
- Consejo General del Trabajo Social. (2014). *Definición Internacional del Trabajo Social*. Obtenido de Consejo General del Trabajo Social:
<https://www.cgtrabajosocial.es/DefinicionTrabajoSocial>
- Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (2017). *Guía sobre Discapacidades*. Obtenido de Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades: <http://coproder.com/wp-content/uploads/GUIA-SENSIBILIZACION-EN-DISCAPACIDADES.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2015). *Manual de atención en derechos de personas con discapacidad en función judicial*. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades:
<http://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/Manual-atencion-discapacidades.pdf>
- Consejo Nacional para la igualdad de Discapacitado. (2014). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_derechos_discapacidad.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (s.f.). *NORMATIVA LEGAL DE TRABAJO PARA PERSONAS DISCAPACITADAS*. Obtenido de <http://www.correolegal.com.ec/bdcs/tsm93/tl000010.pdf>

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Senplades.
- CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR. (2008). Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>
- Corporación de estudios y Publicaciones. (2005). *CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO*. Obtenido de Corporación de estudios y Publicaciones: <https://aplicaciones.senagua.gob.ec/reslotaip2018/juri/feb18/CODIGO%20DEL%20TRABAJO.pdf>
- Cuadra, H., & Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 85.
- Cuellar, L. (2012). *Percepción por parte de un grupo de colaboradores con discapacidad motora respecto a la adaptación en el entorno laboral en empresas privadas de Guatemala*, Tesis. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Departamento de psicología.
- De Alba, C. (2015). *UF0799 - Desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad*. Madrid: Paraninfo.
- De Alba, C. (2015b). *MF1036_3 - Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. Madrid: Paraninfo.
- De Jesús, A., Girón, I., & García, G. (2009). Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de Calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. 1-49.
- De Jesus, A., Giron, I., & Garcia, G. (2009). RELACIÓN ENTRE LA MODALIDAD DE EMPLEO Y EL NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE. *NOMADA, REVISTA CRITICA DE CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS*, 22.
- De Urries, B., & Verdugo, M. (2003). *El proyecto de investigación de apoyos naturales se consolida. II Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con discapacidad*. Salamanca: Salamanca Instituto de integración en la comunidad.
- Departamento de Derecho Internacional, OEA. (2004). *CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Obtenido de Departamento de Derecho Internacional, OEA: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_interamericana.pdf
- Díaz, J. (2003). *Imagen Social de la discapacidad*. Obtenido de <http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4036/Imagen%20social%20de%20la%20discapacidad.pdf?sequence=1&rd=003145599497659>
- Dieterlen, P. (ene-abr de 2007). *Cuatro enfoques sobre la idea del florecimiento humano*. Obtenido de Scielo:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X2007000100007&lng=es&nrm=iso

Durán, L., Cerda, G., V., V., Zuñiga, D., & Cano, R. (2016). Calidad de vida de personas con discapacidad intelectual en centros de formación laboral. *Avances en psicología latinoamericana*, 175-186.

Editorial MAD. (2006). *Auxiliares Sanitarios de la Diputación Foral de Bizkaia. Instituto Foral de Asistencia Social. Temario Parte Específica.e-book*. Sevilla.

Egea García, C., & Sarabia Sánchez, A. (s.f.). *ENFERMEDAD MENTAL Y DISCAPACIDAD PSÍQUICA*. Recuperado el 28 de 10 de 2018, de <https://demanoenmano.net/enfermedad-mental-discapacidad-psiquica/>

El Consejo de Educación Superior. (2014). *Consejo de Educacion Superior*. Obtenido de http://www.ces.gob.ec/doc/historico_LOTAIP/LOTAIP2015/Anexos/norma%20para%20el%20reconocimiento%20y%20registro%20en%20el%20ecuador%20de%20titulos%20especializacin%20medica%20lato%20sensu.pdf

Entrevistado1. (11 de Febrero de 2019). Percepción de la calidad de vida que tienen los trabajadores con discapacidad en la Empresa de Durán. (J. Elao, Entrevistador)

Entrevistado2. (12 de Febrero de 2019). Percepción de la calidad de vida en personas con discapacidad que trabaja en la Empresa Durán. (J. Elao, Entrevistador)

Entrevistado3. (13 de Febrero de 2019). Percepcion de la calidad de vida de las personas con discapacidad que trabajan las empresas industriales del Cantón Durán. (J. Elao, Entrevistador)

Estrada, L., Salinas, B., & Rojas, M. (2005). *Calidad de vida y binestar subjetivo en México*. Mexico: Plaza y Valdez Editores.

Federación Internacional de Trabajadores Sociales . (s.f.). Obtenido de Definición Global del Trabajo Social: <https://www.ifsw.org/es/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>

Federación Internacional de Trabajo Social. (06 de 07 de 2014). *Definición Global del Trabajo Social*. Obtenido de <http://www.adasu.org/prod/1/487/Definicion.Global.del.Trabajo.Social..pdf>

Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. Santiago de Chile: Ediciones B Chile.

Flores, N., Jenaro, C., Gonzales-Gil, F., & Garcia-Calvo, P. (2010). *Análsis de calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad*. Universidad de salamanca: Instituto Universitario de integracion en la comunidad INICO.

- Franco, J. (2017). *La política de inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas de Guayaquil. Estudio del caso de una empresa de servicios*. Guayaquil.: Universidad Católica Santiago de Guayaquil, UCSG.
- Fundación Iberoamericana. (2019). *Relaciones interpersonales y calidad de vida*. Obtenido de <https://www.downciclopedia.org/desarrollo-personal/relaciones-interpersonales/893-relaciones-interpersonales-y-calidad-de-vida.html>
- Garcés, H. (2000). *Investigación Científica*. Quito: Ediciones Abya-Yala.
- García, C. (2015). *La Construcción Social de la Realidad*. <https://teodulopezmelendez.wordpress.com/2010/04/21/%E2%80%9CConstructi%C3%B3n-social-de-realidad%E2%80%9D-de-peter-berger-y-thomas-luckmann/>.
- Garzón, A., Guamán, A., Trillo, F., Garzón, E., & Illueca, H. (2015). *El trabajo garantizado: Una propuesta necesaria frente al desempleo y la precarización*. Madrid: Ediciones Akal.
- Gasteiz, V. (2012). *Buenas Prácticas*. España: Diputación Foral de Álava.
- Gómez, S. (2018). *Inclusiones de las personas con discapacidad en el ámbito laboral: propuesta de intervención desde el área de trabajo social en una empresa del sector privado de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil, UCSG.
- Gonzales, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (junio de 2010). *Vida en el trabajo*. "CVT GOHISALO. Obtenido de Ciencia y trabajo: http://work.bepress.com/jose_salazar/4/- www.cienciaytrabajo.cl
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, E., & Preciado, S. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo. "CVT – GOHISALO". *Ciencia y trabajo*, 332-340.
- Gonzalez, R., Salazar, J., & Preciado, M. (2009). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo. *Ciencia y Trabajo*, 332-330.
- Guevara, H., Dominguez, A., Ortunio, M., Padron, D., & Cardozo, R. (2010). Percepciones de la calidad de vida desde los principios de la complejidad. *Scielo*, 36(4), 357-360.
- Guillermo, D. (2001). El bienestar subjetivo. *Revista Cubana Medicina Integral*.
- Henao Lema, C., & Gil Obando, L. (Diciembre de 2009). *Calidad de vida y situación de discapacidad*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772009000200009
- Hermida Ayala, L. (2010). CUANDO LAS DEFICIENCIAS SE CONVIERTEN EN DISCAPACIDAD. *Prismasocial*, 2-32.

- Hernández, A. (2004). Las personas con discapacidad, su calidad de vida y la de su entorno. *Scielo*.
- Herrera, J. (06 de 07 de 2014). *Prevención Integral*. Recuperado el 02 de 10 de 2018, de Calidad de vida laboral. Trabajo, salud y vida: <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/psicoprevencioncom/2014/07/06/calidad-vida-laboral-trabajo-salud-vida>
- IMSERSOR. (2010). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/convencion_accesible2.pdf
- Inclusión International. (2012). *Comunidades Inclusivas- Comunidades mas fuertes*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/topic/inclusive-cities>, recuperado en dic.22 del 2018
- Instituto Nacional de Derechos Humanos. (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/1018/Convenci%C3%B3n%20personas%20con%20discapacidad?sequence=1>
- Irune, A., & Garcia, G. (2009). RELACIÓN ENTRE LA MODALIDAD DE EMPLEO Y EL NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE. *NOMADA, rEVISTA CRITICA DE CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS*, 22.
- Jenaro, E. (16 de 08 de 2018). *El Economista*. Obtenido de Inclusion laboral de personas con discapacidad: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidades-el-gran-reto-del-mundo-empresarial-20180816-0089.html>
- Jorge, A., & Maldonado, V. (2013). El modelo social de la discapacidad: Una cuestión de Derechos Humanos. 817-825.
- Keyes, & C. (1998). *Social Well Being*. Obtenido de <http://www.midus.wisc.edu/findings/pdfs/58.pdf>
- Laborda, C., & Gonzales, H. (2017). ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y TRABAJO PROTEGIDO. LA ORIENTACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA. *Revista española de orientacion y Psicopedagogia*, 88-98. Obtenido de Redalyc.
- Lacalle, G. (2016). *Operaciones administrativas de recursos humanos. El capital humano y las relaciones laborales en la empresa*. Madrid: Editex.
- Larroyoz, A. (2014). *Calidad de vida y experiencias de insercion laboral de personas con discapacidad intelectual en la Ala Comunidad Foral de*

Navarradministración Pública de Navarra: Universidad Pública de Navarra, Facultad Ciencias Humanas y Sociales, Departamento de trabajo Social.

León, E., Amescua, B., & Rojas, M. (2008). *Calidad de vida y bienestar*. México: Plaza y Valdez.

Ley Orgánica de Discapacidades. (25 de 09 de 2012). Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*,. Quito.

Loon, J. v. (2009). Un sistema de apoyos centrado en la persona. mejoras en la calidad de vida a través de los apoyos. *SigloCero*, 40 (1)(229), 40-43. Obtenido de <http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3844/Un%20sistema%20de%20apoyos%20centrado%20en%20la%20persona.pdf?sequence=1&rd=0031211552612451>

Lorenzo Garcia, R. (2010). *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo*. Ediciones el Umbral.

Maldonado, V. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Scielo*, 46(383), 1093-1109.

Maldonado, V. (Septiembre de 2013). *Scielo*. Obtenido de El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008

Mank, D. (1997). *El proyecto de investigación de apoyos naturales se consolida*. M.A. Verdugo, C. Caballo, F. B. Jordán de Urríes, M. Crespo, C. Jenaro, M. I. Tena, F. Sainz, y E. Díez (Comps.), *II Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con discapacidad*. Salamanca: Salamanca Instituto de integración en la comunidad.

Marín Muñoz, D. (Junio de 2012). *Repositorio de la Universidad de Zaragoza*. Obtenido de <http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4036/Imagen%20social%20de%20la%20discapacidad.pdf?sequence=1&rd=003145599497659>

Martel, P., & Díez, F. (1996). *Probabilidad y estadística matemática: aplicaciones en la práctica clínica y en la gestión sanitaria*. Ediciones Díaz de Santos.

Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. España: Díaz de Santos.

MIES. (20 de Noviembre de 2013). *Propuesta Integral para Personas con Discapacidad*. Obtenido de Ministerio de Inclusión, Económica y Social : www.inclusion.gob.ec

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*.

- Obtenido de MRL: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Ministerio de Relaciones Laborales*. Obtenido de Acuerdo Ministerial N° MRL-2013-: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Acuerdo-registro-trabajadores-sustitutos-de-personas-discapacidad2.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (26 de 09 de 2012). *Código de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2012). *Código de Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2012). *De las obligaciones del empleador y del trabajador*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2018). *trabajo.ec.com*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- Morris, C., & Maisto, A. (2005). *Introduccion a la psicologia*. Mexico: Pearson education.
- Muratori, M., Ubillos, S., & Bobowik, M. (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico. *Scielo*, 2-3.
- Naciones Unidas. (2015). *Departamento de asuntos economicos y sociales*. Obtenido de Personas con discapacidad: [/www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html](http://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html)
- Naciones Unidas. (2019). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. *Naciones Unidas-enable*. Obtenido de Artículo 3 Principios generales: <https://asociacionsolcom.org/convencion/articulo-3-principios-generales/>
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (2008). *Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de Naciones Unidas Derechos Humanos: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf
- Naciones Unidas. (25 de 09 de 2015). *Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Obtenido de www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/
- Nieman, C. (2005). *grin.com*. Obtenido de <https://www.grin.com/document/50620>
- Nieto, Y. (2 de Noviembre de 2010). *Scribd*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/5396931/TIPOS-DE-FAMILIA>

- Nussbaum, M., & Sen, A. (1993). *La calidad de vida*. México: Fondo de cultura económica.
- O'Reilly, A. (2007). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091966.pdf
- OMS. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*.
- OMS. (2019). *who.int*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- ONU. (2010). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de ONU: http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/convencion_accesible2.pdf
- ONU. (09 de 12 de 2018). *ONU Y LOS DERECHOS HUMANOS*. Obtenido de <http://www.un.org/es/rights/overview/charter-hr.shtml>
- Organización de la Naciones Unidas ONU. (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo*. Quito: Consejo Nacional de Discapacidades.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Discapacidad y Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud – CIF*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial de la Discapacidad*.
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Temas de Salud- Discapacidad*. Recuperado el 27 de 10 de 2018, de Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Who Health Organization*. Obtenido de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Oviedo, G. (2004). La Definición del concepto de percepción en Psicología. *Revista de Estudios Sociales*, 89-96.
- Parrilla, L. A. (2009). Acerca del origen y sentido de la educación inclusiva . *Revista de Educación* , 11-29.
- Pedraza, R. (2015). *Ansiedad y Cultura*. Obtenido de <https://marisabelcontreras.files.wordpress.com/2015/02/ansiedad-cultural-parte.pdf>

- Pere, A. (2019). *ENFERMEDAD MENTAL Y DISCAPACIDAD PSÍQUICA*. Recuperado el 28 de 10 de 2018, de <https://demanoenmano.net/enfermedad-mental-discapacidad-psiquica/>
- Perez, R. (23 de 10 de 2007). *Antroposmoderno*. Obtenido de http://antroposmoderno.com/antro-articulo.php?id_articulo=1099
- Pichardo, A. (2005). *Bibliografía sobre calidad de vida y temas conexos*. Obtenido de <http://www.cinpe.una.ac.cr/investigacion/proyectos/calidad-vida/bibliografiaBibliograf%EDa.pdf>
- Prosalus. (2015). *ODS "nodejar a nadie atras". Agenda de desarrollo sostenible post 2015*. Obtenido de Artículo completo en la Revista Prosalus nº 105: <https://prosalus.es/es/noticias/ods-no-dejar-nadie-atras>
- Ramirez, A. (2007). *Estrategias de aprendizaje y comunicación*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Rey, J., & Mateo, L. (2018). *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos*. Madrid: Dykinson.
- Robertazzi. (2008). *Altillo.com*. Obtenido de <https://www.aitillo.com/examenes/uba/psicologia/psicosoc/psicosoc2008resb ergerluckmann.asp>
- Romañach, J. (2004). Demandas de las personas con discapacidad. *Los derechos de las personas con discapacidad*. Madrid, España: Dykinson.
- Sarabia Sánchez, A. (s.f.). Necesidades de apoyo para la vida activa de las personas en situación de dependencia funcional. *infomed*, 47-64. Obtenido de <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/apoyovidaactiva.pdf>
- Sarto Martín, M. P. (2001). *Repositorio de la Universidad de Salamanca*. Obtenido de FAMILIA Y DISCAPACIDAD: <https://campus.usal.es/~inico/actividades/actasuruguay2001/5.pdf>
- Schwartzman, L. (2003). Calidad de vida relacionada con la salud. *Revista Ciencia y enfermería*, 9-21.
- Segurado, A., & Argulló, E. (2002). *Repositorio Institucional Universidad de Oviedo*. Obtenido de Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social: <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/26765/1/Psicothema.2002.14.4.828-36.pdf>
- Sison, A. (1994). *Bienestar y felicidad. Nivel de vida y calidad de vida*. Servicio de documentación Pamplona: Seminario Permanente Empresa y Humanismo.
- SOLCOM. (2019). *SOLCOM*. Obtenido de Artículo 3 Principios generales: <https://asociacionsolcom.org/convencion/articulo-3-principios-generales/>

- Surpapelcorp, S. (8 de 12 de 2018). *Quienes somos*. Obtenido de www.procarsa.com
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- UNESCO. (20 de Febrero de 2017b). *Education and disability*. Obtenido de UNESCO: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247516>
- Universidad Autonoma de Madrid. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 582-589.
- Vargas, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Redalyc*, 47-53.
- Vasquez, C., Hervás, G., & Rahona, J. J. (2010). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 18. Obtenido de <https://gerryvelasco.wordpress.com/2016/11/03/el-modelo-de-bienestar-de-carol-ryff/>
- Velasco, G. (2010). *Psicología Positiva*. Obtenido de <https://gerryvelasco.wordpress.com/2016/11/03/el-modelo-de-bienestar-de-carol-ryff/>
- Velasco, L. (2017). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad: Un estudio comparativo entre España y México*. Guadalajara: ITESO.
- Verdugo, M. S. (2005). *Quality of life and its measurement: important, principles and guidelines*. *Journal of intellectuall disability research*, 49 (10).
- Verdugo, M., Schalock, R. L., & Keith, K. y. (2005). *Quality of life and its measurement: important, principles and guidelines*. *Journal of intellectuall disability research*, 49 (10).
- Yuni, J., & Urbano, C. (2006). *Técnicas Para Investigar 2*. Editorial Brujas.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Elao Flores, Jessica Vanessa**, con C.C: # 0927531475 autor/a del trabajo de titulación: **Percepciones de la calidad de vida de personas con discapacidad que trabajan en una empresa industrial del cantón Durán** 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, 19 de marzo del 2019

f. _____

Nombre: **Elao Flores, Jessica Vanessa**

C.C: **0927531475**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Percepciones de la calidad de vida de las personas con discapacidad que trabajan en una empresa industrial del cantón Durán.		
AUTOR(ES)	Jessica Vanessa Elao Flores		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ing. María Fernanda de Luca Ms.c		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	19 de Marzo de 2019	No. DE PÁGINAS:	92
ÁREAS TEMÁTICAS:	Empresa / Administración / Trabajo Social		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Percepciones / Calidad de vida / Empresa / Discapacidad / Empresa / Bienestar Social		

RESUMEN/ABSTRACT

La presente investigación titula "Percepciones de la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad que trabajan en una Empresa Industrial del cantón Durán", la misma que tiene como objetivo principal Conocer las percepciones sobre la calidad de vida laboral de este grupo de personas. Para lograr el objetivo planteado se expuso definiciones elaboradas por distintos autores sobre el tema calidad de vida laboral, percepciones y discapacidad. El presente trabajo es una investigación de tipo cualitativa y con el nivel descriptivo, la muestra fue de 10 empleados discapacitados. Para la recolección de información se utilizó como instrumento, encuestas y entrevistas a profundidad. A nivel de diagnóstico se pudo identificar las percepciones que tienen en torno a la calidad de vida laboral, el personal con discapacidad que trabajan dentro de la empresa industrial del cantón Durán, así como las relaciones que tienen con los compañeros y el aporte que la empresa da para su desarrollo personal. Al mismo tiempo se evidenció que la empresa cumple con el requisito solicitado bajo las normas Constitucionales, pero a pesar de aquello la percepción de la calidad de vida laboral de este grupo de personas no está satisfecha completamente.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593- 959979072	E-mail: jessicaelao14@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Muñoz Sánchez Christopher	
	Teléfono: +593-990331766	
	E-mail: Cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		