



Junio 2019 - ISSN: 2254-7630

LA ECONOMÍA FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

* **Victoria Guadalupe Córdova Velastegui**

Modas Mundo Azul, Jean Up
victoria.cordova.v24@gmail.com
modasmundoazul_@hotmail.com

** **Sandy Alexandra Freire Pinto**

Banco del Austro
sandy.freire@yahoo.com
ssbbsurambato@baustro.fin.ec

*** **Betty Janeth Sánchez Cobo**

Laboratorios Ovalcohol Ltda.
bjsanchez0810@gmail.com

**** **Silvia Fernanda Esparza Zapata**

Ministerio de Inclusión Económica y Social
silviaesparza_91@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Victoria Guadalupe Córdova Velastegui, Sandy Alexandra Freire Pinto, Betty Janeth Sánchez Cobo y Silvia Fernanda Esparza Zapata (2019): "La economía familiar y su relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (junio 2019). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/06/economia-familiar-discapacidad.html>

*Ingeniera en Contabilidad y Auditoría (Universidad Técnica de Ambato UTA Ambato-Ecuador). Actualmente se desempeña como asistente de gerencia en Modas Mundo Azul – Jean Up. (Ambato- Ecuador). Estudiante de Maestría en Finanzas (Universidad Técnica de Ambato UTA Ambato-Ecuador).

** Economista (Universidad Técnica de Ambato Facultad de Contabilidad y Auditoría Ambato - Ecuador. Actualmente se desempeña como Oficial de Servicios Bancarios en Banco del Austro. Estudiante de Maestría en Finanzas (Universidad Técnica de Ambato UTA Ambato-Ecuador).

*** Ingeniera en Contabilidad y Auditoría (Universidad Técnica de Ambato Ambato- Ecuador). Actualmente se desempeña como Asistente Contable en Laboratorios Ovalcohol Cía. Ltda. Estudiante de maestría en Finanzas (Universidad Técnica de Ambato UTA Ambato-Ecuador).

**** Psicóloga Clínica (Universidad Nacional de Chimborazo UNACH. Riobamba – Ecuador). Actualmente se desempeña como Psicóloga del Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES (Riobamba – Ecuador). Consultora particular en terapias de Psicología clínica en adolescentes.

El presente artículo científico resume los resultados del proyecto de investigación: "La inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa Plasticaucho Industrial S.A. y la incidencia en su economía familiar, desarrollado por Sandy Alexandra Freire Pinto, como trabajo de titulación de pregrado en la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Contabilidad y Auditoría, Carrera de Economía previa a la obtención del título de Economista.

RESUMEN

Hace algunas décadas la población en condición de discapacidad, siendo una de las más vulnerables de la sociedad, fue irónicamente el sector menos atendido en todo el mundo. Sin embargo se han creado fundaciones y organizaciones internacionales tales como la Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo compromiso es vigilar la situación laboral de la población mundial a fin de garantizar una sociedad más equitativa. En Ecuador existen instituciones gubernamentales como el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) cuya función es elevar la calidad de vida de los grupos de atención prioritaria, así como garantizar su inserción laboral, política, cultural, deportiva, etc., a través de leyes. El sector privado no es la excepción pues hay empresas que con visión inclusiva ofrecen estabilidad laboral para hombres y mujeres que viven con discapacidad visual, auditiva, física e intelectual. El objetivo de la presente investigación es enfocarse en la discapacidad desde una dimensión social, que abogue por una construcción de la sociedad desde la universalidad de la diferencia, es decir, desde una concepción de la sociedad para todos y todas, sin asumir un estado "normal" de la persona. La metodología que se aplicó en la presente investigación está compuesta por técnicas de la encuesta, la entrevista y la observación por ser las de mayor difusión y las que mejor se ajustan a los requerimientos del presente trabajo, las cuales se realizaron en Plasticaucho Industrial. Esta es una compañía ecuatoriana con 88 años de historia, donde se obtuvo información valiosa, datos relevantes como verificar que en su plantilla consta un elevado número de estas personas, incluso mayor al que la Ley Orgánica de Discapacidades lo exige. Además que la oportunidad de trabajo que brinda esta industria no solo eleva la calidad de vida de dichos trabajadores sino además de sus familiares a cargo. Esto porque en muchos casos son los únicos aportantes en sus hogares, factor que se replica entre muchos de los empleados sin discapacidad; lo que convierte a dicha empresa en un referente de responsabilidad empresarial y social.

Palabras Clave: Discapacidad- igualdad- condición laboral- gestión inclusiva- calidad de vida- estabilidad laboral.

ABSTRACT

The population in condition of disability, being one of the most vulnerable in society, was ironically the least attended sector until a few decades ago around the world. However, with the creation of international organizations such as United Nations General Assembly (UNGA), and the International Labour Organization (ILO), whose commitment is to monitor the employment situation of the world population in order to guarantee a more equitable society. In Ecuador, there are governmental institutions such as the Ministry of Economic and Social Inclusion (MIES, by its initials in Spanish), whose function is to raise the quality of life of the priority attention groups, as well as to guarantee their labor, political, cultural and sports insertion, through laws. The private sector is not the exception because there are companies that offer job security for men and women who live with visual, auditory, physical and intellectual disabilities. The purpose of the present research is to focus on disability from a social dimension, which advocates for the construction of society from the universality of difference, that is, from a conception of society for all, without assuming a 'normal' state of the person. The methodology used in the investigation is composed of survey, interview and observation techniques, because they are the most widely disseminated and those that best fit the requirements of this work; which were carried out in Plasticaucho Industrial. This is an Ecuadorian company with 88 years of history, where valuable information was obtained, relevant data such as verifying that its staff consists of a large number of these people, even greater than that required by the Organic Law on Disabilities. In addition, the job opportunity offered by this industry not only increases the quality of life of these workers but also their dependents. This is because in many cases they are the only contributors in their homes, a factor that is replicated among many of the employees without disabilities; what turns this company into a reference of corporate and social responsibility.

Keywords: Disability- equality- working condition- inclusion- quality of life- employment stability

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como misión contribuir a la paz, la prosperidad y el progreso mediante la creación de oportunidades de empleo decente para todos los hombres y mujeres, por esto la OIT promueve la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y mujeres con discapacidad, así como la no discriminación por motivos de discapacidad. En este contexto en el Ecuador en los últimos años se han vivido verdaderos tiempos de cambio para las personas con discapacidad, con la aplicación de políticas y medidas de inclusión social y laboral que las identifican como un grupo de atención prioritaria. Además, el Estado garantiza políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia se procura la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

El Código de Trabajo manifiesta 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 además de instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo sujetándose a las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

Plasticaucho Industrial S.A., es una empresa ecuatoriana del sector privado ubicada en Ambato provincia de Tungurahua, líder en la producción de calzado que emplea a más de 1.500 personas en sus plantas productoras en el Ecuador. A cumplimiento cabal de las leyes ecuatorianas, en Plasticaucho Industrial S.A., se han insertado a diversas personas con todo tipo de discapacidades, ya sea a través de la Fundación Cuesta Holguín o en selección de personal. Alrededor del 90% de las personas con discapacidad contratadas en la empresa se encuentran laborando en el área de producción, debido a diversos factores que impiden su ubicación en mejores puestos de trabajo. Sin embargo, es notoria la satisfacción de los empleados al momento de trabajar en tan prestigiosa empresa que no solamente retribuye muy bien la labor de su gente, sino que además entrega premios por desempeño laboral y realiza actividades fuera del horario de trabajo para la recreación de sus trabajadores.

Sin embargo, a pesar de que ésta industria desenvuelta plenamente en los fundamentos de responsabilidad social, preocupada por el bienestar tanto de sus clientes, accionistas y personal laboral en cada nivel, existen casos de empleados con discapacidad con situaciones muy complejas debido a su salud y a cargas familiares bajo su responsabilidad, es justamente en estos escenarios en donde ya no existen mecanismos para mejorar significativamente las rentas percibidas por los empleados, en donde se presenta como alternativa óptima el desarrollo de un plan táctico que aporte al mejoramiento del buen vivir y de la economía familiar de los trabajadores con discapacidad.

Desde la perspectiva teórica y del conocimiento de la realidad de las personas con discapacidad, es fundamental entender la dinámica de este sector vulnerable de la sociedad, constituido por un importante grupo de personas que ven limitadas sus oportunidades de crecimiento profesional y personal, y, por consiguiente, se limitan las posibilidades de mejorar su condición económica familiar. Partiendo del enfoque (CONADIS C. N., 2018) se puede afirmar que se está produciendo una transición en la inclusión laboral ya que la CONADIS está buscando promover la formación profesional, una equidad en las oportunidades y ambientes sociables para lograr la inclusión laboral merecedor, productiva, estable y bien retribuida económicamente de las personas con discapacidad, en el mercado accesible al trabajo y en las diferentes opciones ocupacionales, tanto en el sector público como en el sector privado.

La presente investigación busca enfocarse en la discapacidad desde una dimensión social, que abogue por una construcción de la sociedad desde la universalidad de la diferencia, es decir, desde una concepción de la sociedad para todos y todas, sin asumir un estado normal de la persona. De esta forma, el beneficio es universal; por ejemplo: las rampas de las aceras, tan necesarias para las personas usuarias de sillas de ruedas, lo son también para los padres y

madres que llevan a sus bebés en carritos. Una sociedad adaptada a todos y todas es una sociedad que fomenta la igualdad efectiva; éste es el postulado defendido por el modelo social. La investigación es oportuna en tanto y en cuanto se busca describir y comprender desde la visión hermenéutica la realidad que viven las personas con discapacidad que laboran en la Empresa Plasticaucho Industrial S.A., de la ciudad de Ambato y las repercusiones en su economía familiar.

La consecución de la información será a base de encuestas y entrevistas a profundidad que permita abstraer los datos para un futuro análisis con dirección a comprender la dinámica económica de este sector vulnerable de la sociedad. Es la primera investigación que se realiza en la empresa bajo estos parámetros sociales y económicos, se determinara el porcentaje de personas con discapacidad que laboran en la empresa para así poder verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente, se investigara la economía familiar de sus hogares, todos estos resultados serán utilizados en la toma de decisiones por parte de los directivos para dinamizar las oportunidades y mejorar la calidad de vida de este grupo social.

DESARROLLO

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1. INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 330 garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. Por lo cual (Ordóñez, 2011: 145) manifiesta que, al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente nos referimos al tema de derechos humanos. El acceso al trabajo favorece mucho a las personas con discapacidad permitiendo tener una vida digna, mantener a su familia y además apoyar en el desarrollo productivo del país.

Como afirma (Sempertegui, 2015: 405) la demanda de oportunidades de empleo para aquellas personas definidas socialmente como discapacitadas, no es un tema nuevo, por el contrario, ha sido uno de los ejes centrales de las reivindicaciones por ampliación de derechos de este colectivo, adquiriendo mayor importancia desde la segunda mitad del siglo XX, al menos en los países europeos y del mundo anglosajón. Por otra parte (Martínez, 2013: 11) argumenta que el número de personas con discapacidad va en aumento. Ello se debe, por una parte, al envejecimiento progresivo de la población y a que el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores; y por otra, al aumento mundial de enfermedades crónicas, tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental.

El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos. (Ordóñez, 2011: 145) en el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad. Para lograr una verdadera inserción laboral se debe empezar mejorando la educación y la formación ocupacional.

Después de las consideraciones anteriores se entiende que la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral es una oportunidad que reporta beneficios a las empresas, a la sociedad y a las personas con discapacidad. El trabajo es fuente de dignidad, es un medio para engrandecer a las personas con discapacidad y permitirles integrarse a la sociedad y desarrollarse con toda plenitud. Sin embargo, para tener éxito en la inserción laboral el principal factor que debe

mejorar es la educación, desarrollando las habilidades y competencias que tiene esta población, ya que en Ecuador la mayoría de personas con discapacidad no han accedido a la educación.

1.1.1. GENERALIDADES

Discapacidad es un término general que según manifiesta la Organización Mundial de la Salud (OMS) abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación, en donde las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, 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.

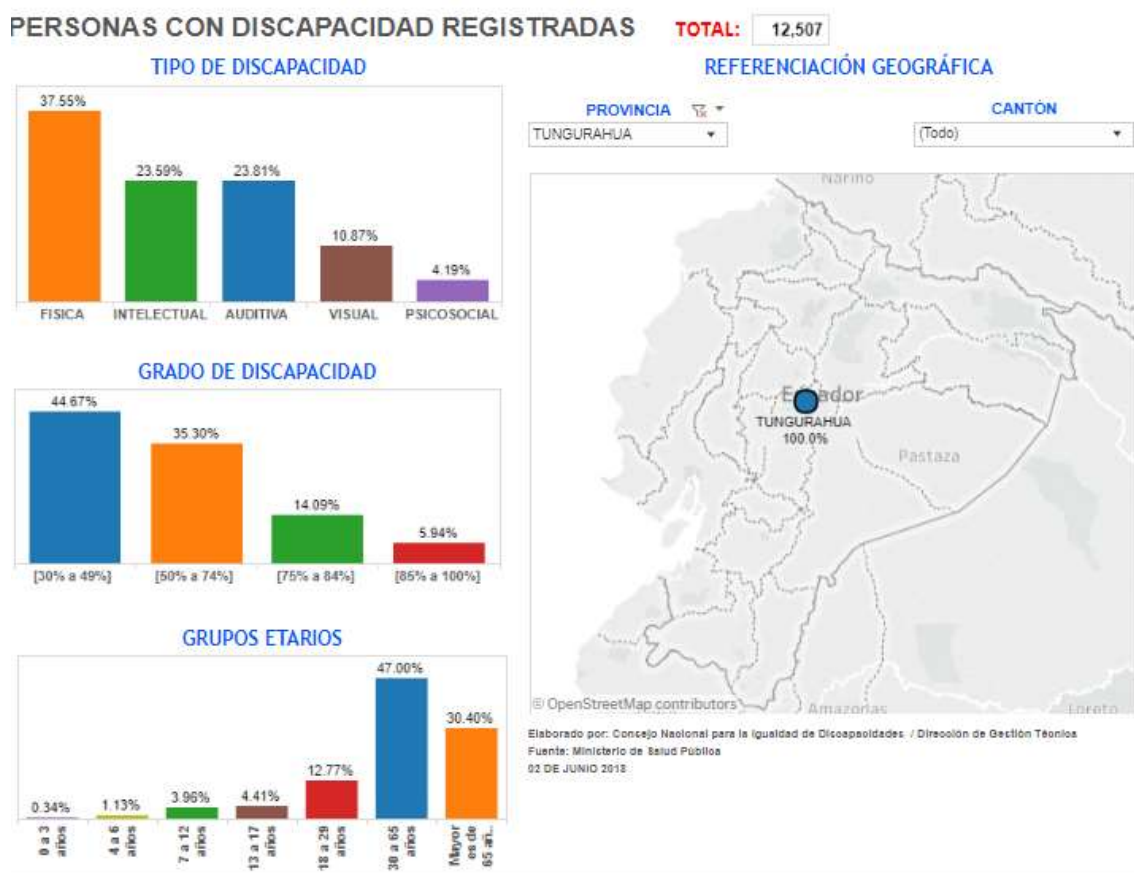
En una investigación realizada por el (CONADIS, 2014: 59) señala que el paradigma biológico, médico o de rehabilitación afirma que considera a la persona con discapacidad como “paciente” que para lograr su recuperación requiere atención especializada siendo receptor pasivo y, por ende, objeto de apoyo. Al considerar el origen bio-médico de la discapacidad, se la describe como una desviación observable de la normalidad de la estructura y/o función corporal-mental que surge a consecuencia de una enfermedad, trauma o condición de salud, que son detectados al nacer o en los primeros años de vida de una persona.

Por otra parte, según manifiesta (Padilla, 2010: 384), la discapacidad es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Incluye un sinnúmero de dificultades, desde problemas en la función o estructura del cuerpo, por ejemplo, parálisis, sordera, ceguera o sorda ceguera, pasando por limitaciones en la actividad o en la realización de acciones o tareas, por ejemplo, dificultades suscitadas con problemas en la audición o la visión, hasta la restricción de un individuo con alguna limitación en la participación en situaciones de su vida cotidiana.

Actualmente, según estudios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) aproximadamente mil millones de seres humanos padecen algún tipo de discapacidad, es decir, aproximadamente 15% de la población mundial, la mayoría de los cuales son mujeres, niños y personas pobres de avanzada edad. Asimismo, se demuestra que su número está en aumento, principalmente por el envejecimiento y el aumento de enfermedades crónicas, de éstas, el 80% vive en países pobres y corresponde a personas de bajos ingresos, lo que hace que se conviertan en grupos vulnerables de alta preocupación.

A nivel de Tungurahua en el año 2018 existen algunos indicadores sobre las personas con discapacidad, se identifican alrededor de 12,507 personas con discapacidad en la provincia de Tungurahua el mayor porcentaje se concentra en los hombres, el 53,18% pertenece al género masculino y 46,82% pertenece al género femenino. De las cuales 1,638 son personas con discapacidad laboralmente activas. La discapacidad física es la más alta y el rango de edad con mayor discapacidad se encuentra entre 30 y 65 años, se detallan a continuación los datos que se sustentan según (CONADIS, 2018).

Tabla 1: Personas con discapacidad en la provincia del Tungurahua, 2018



Por otra parte (Santamarina, Mendiguren, & López, 2015: 7) afirman que ser una mujer con discapacidad no significa tener que renunciar al desarrollo de una vida social y laboral plena y activa, por el contrario, ser una mujer con discapacidad merece recibir la atención social y sanitaria que precisa, al disfrute de su sexualidad, a cumplir sus expectativas y deseos de formar una familia independiente, a que sus aspiraciones hacia la maternidad puedan verse cumplidas, lo que precisan son apoyos y elementos facilitadores por parte del entorno social en que se desenvuelven.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), pertenece a la “familia” de clasificaciones internacionales desarrolladas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que pueden ser aplicadas a varios aspectos de la salud. Esta familia de clasificaciones de la OMS proporciona el marco conceptual para codificar un amplio rango de información relacionada con la salud (ej. el diagnóstico, el funcionamiento y la discapacidad, los motivos para contactar con los servicios de salud) y emplea un lenguaje estandarizado y unificado, que posibilita la comunicación sobre la salud y la atención sanitaria entre diferentes disciplinas y ciencias en todo el mundo.

Entre ellas tenemos las funciones mentales que tratan sobre las funciones del cerebro, tanto las funciones mentales globales tales como la conciencia, la energía y los impulsos, como las funciones mentales específicas, tales como memoria, lenguaje y cálculo mental. También las funciones sensoriales y de dolor que tratan sobre las funciones de los sentidos, vista, oído, gusto, etc., así como de la sensación de dolor. Por otra parte, las funciones de la voz y el habla tratan sobre las funciones implicadas en la producción de sonidos y del habla. Además las funciones del sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio tratan sobre las funciones implicadas en el sistema cardiovascular (funciones del corazón y vasos sanguíneos), en los sistemas hematológico e inmunológico (funciones de la producción de sangre y la inmunidad), y en el sistema respiratorio (funciones de respiración y tolerancia al ejercicio).

En igual forma las funciones del sistema digestivo, metabólico y endocrinotratan sobre las funciones relacionadas con la ingestión, digestión y eliminación, así como sobre las funciones implicadas en el metabolismo y las glándulas endocrinas. Asimismo, las funciones genitourinarias y reproductoras tratan sobre las funciones urinarias y las funciones reproductoras, incluyendo las funciones sexuales y procreadoras. Por otro lado, las funciones neuromusculo-esqueléticas y relacionadas con el movimiento tratan sobre las funciones relacionadas con el movimiento y la movilidad, incluyendo las funciones de los huesos, los músculos, las articulaciones y los reflejos. Y finalmente las funciones de la piel y estructuras relacionadas tratan sobre las funciones relacionadas con la piel, las uñas y el pelo.

En tal sentido, que la discapacidad no sea un impedimento para ninguna persona a la hora de buscar trabajo porque sin barreras no hay discapacidad, más bien se convierte en una oportunidad para mejorar la calidad de vida de muchas familias, así como cumplir los sueños de muchas personas que se han sentido discriminadas al momento de querer hacerlos realidad, definitivamente integrarse a la sociedad, al grupo de trabajo es permitirles hacer los que les gusta, sentirse productivos y superarse a través del estudio son factores que producen satisfacción personal.

1.1.2. VENTAJAS DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La discapacidad no debería ser un obstáculo para el éxito, en la actualidad existen muchas razones por que las empresas contratan a personas con discapacidad y tienen en cuenta sus necesidades en los productos y servicios. Con respecto a la contratación, uno de los motivos para emplear a personas con discapacidad según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es su viabilidad comercial, además son muchas las empresas que reconocen que las personas con discapacidad son empleados productivos y confiables capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo.

Además de emplear a las personas con discapacidad por ser una decisión justa y sensata, las empresas contratan a personas con discapacidad y tienen en cuenta sus necesidades en los productos y servicios, con respecto a la contratación, uno de los motivos para emplear a personas con discapacidad es su viabilidad comercial, la misma indica que contar con una fuerza de trabajo diversa, que incluya a personas con discapacidad, puede ser beneficioso para ambas partes y también para la sociedad, lo que requiere superar el miedo a lo desconocido, y fijarse en las habilidades y no en las discapacidades.

Las personas con discapacidad son buenos empleados y confiables, la clave está en romper paradigmas y convertir en algo natural a la inserción laboral de personas con discapacidad. Muchos casos dan cuenta de un nivel de productividad comparable, tasas de accidentes más bajas y tasas superiores de conservación del empleo entre los empleados con discapacidad con respecto al personal general de una empresa, además representan una fuente de habilidades y talento sin explotar, que incluye habilidades técnicas si tienen acceso a la formación, y la capacidad de resolver problemas que transfieren desde su vida cotidiana.

Las personas con discapacidad, sus familias y sus amigos integran un enorme segmento del mercado que frecuentemente se pasa por alto y es ignorado, especialmente en los países desarrollados, muchos de ellos disponen de ingresos considerables y tienen mucho sentido para las empresas. Contratar a personas con discapacidad puede contribuir a la diversidad, la creatividad y la moral general del lugar de trabajo, así como reforzar la imagen de la empresa entre su personal, la comunidad y sus clientes, además que los consumidores consideran positivamente cuando las empresas emplean a personas con discapacidad.

Por todo lo detallado, la contratación de personas con discapacidad es sin duda una decisión muy acertada en una empresa, ya que son personas con habilidades y talentos únicos, lo que hace notar que contratarlas no es solo por un acto de caridad, al contrario, porque ellos tienen mucho que aportar. Las empresas se benefician por tener una mano de obra más diversificada, fidelidad de sus clientes y el incremento en la productividad. Además, se fomenta valores como la tolerancia y la no discriminación de la sociedad hacia este grupo vulnerable y se apoya para que tengan una economía sostenible.

1.1.3. PROGRAMAS DE INCLUSIÓN SOCIAL

Los programas de inclusión social recogen proyectos y micro proyectos que se enfoquen en atender las necesidades básicas de una región tales como la educación, salud, transporte, alimentación y vivienda. En consecuencia, Ecuador es un referente en los programas de inclusión social, mismos que se rigen en el principio de igualdad y no discriminación, que puedan efectivizar el goce de los derechos de cada uno de los ciudadanos; además de garantizar la generación de oportunidades para que la población en situación de vulnerabilidad, supere su condición de pobreza.

El desarrollo de los diferentes programas de inclusión social en el país está a cargo del Ministerio de Inclusión Económica y Social, mismo que maneja entre otros a programas como: Apoyo Integral al desarrollo Infantil Temprano, de Provisión de alimentos, de Inclusión al ciclo de vida y la Familia; además de incluir programas y servicios de protección ante riesgos como son el Bono de Desarrollo Humano y Pensión para Adultos Mayores y Personas con Discapacidad. Por otra parte, en base a la inclusión social determinada por el gobierno de turno, se han planteado programas de inclusión laboral especialmente en temas de discapacidad como es la “Misión Manuela Espejo”, misma que demuestra ser un referente en el exterior; tal es la importancia que se ha dado a la inclusión laboral de personas con discapacidad que se han llegado a realizar acuerdos entre agencias extranjeras y entidades nacionales.

1.2. ECONOMÍA FAMILIAR

Manifiestan (Beher & Mochón, 2008: 1) que la Economía estudia cómo las sociedades administran los recursos escasos para producir bienes y servicios, y distribuirlos entre los distintos individuos. Además, la manera en que los individuos y la sociedad logran sus ingresos y cómo los invierten.

La Economía estudia según dos enfoques la microeconomía que estudia el modo en que toman decisiones los hogares y las empresas y la forma en que interactúan y, por el contrario, la macroeconomía estudia los fenómenos que afectan al conjunto de la economía. Por su parte (Samuelson & Nordhaus, 2013: 4) definen a la economía como: “El estudio de la manera en que las sociedades utilizan los recursos escasos para producir mercancías valiosas y distribuirlas entre los diferentes individuos”, así como de la transformación de los recursos naturales en productos y servicios que son usados por los individuos para satisfacer sus necesidades.

Los individuos tratan de cubrir inicialmente aquellas necesidades que son biológicas o primitivas, esto es la alimentación, la vivienda y el vestido. De igual manera, los individuos necesitan proveerse de ciertos servicios, como los de asistencia médica, educación, transporte, etc. Una vez cubiertas las necesidades mencionadas, se ocupan de otras que hacen placentera su vida, como adquirir casas grandes, vehículos lujosos, viajar por todo el mundo o vestir con marcas reconocidas, si bien el nivel de cobertura de éstas dependerá del poder adquisitivo de cada individuo en particular.

En Ecuador la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria es un ente que apoya la organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, encontrándose comunidades campesinas, grupos de artesanos y pequeños productores que se reparten principalmente en las provincias de Pichincha, Guayas, Manabí, Tungurahua y Azuay, además las del sector financiero que son las cooperativas de ahorro y crédito.

1.2.1 ADMINISTRACIÓN DE LA ECONOMÍA FAMILIAR

Las empresas familiares cuentan con un gran valor socioeconómico, que es su voluntad de estabilidad y perdurabilidad. Según (Niethardt, 2014: 47) la participación de la familia, cuyo nombre generalmente se encuentra identificado con la empresa, hace que, ante dificultades y

crisis, sus miembros estén dispuestos a realizar más esfuerzos económicos y de trabajo. El principal objetivo de la economía familiar es gestionar adecuadamente los ingresos y los gastos del núcleo familiar, logrando la satisfacción de sus necesidades como la alimentación, la ropa o la vivienda, por lo tanto, su misión es satisfacer a los miembros de una familia de los recursos suficientes para tener una calidad de vida.

En la actualidad existen muchas familias que apenas pueden cubrir con los gastos básicos mensuales, procuran en su diario vivir llenar sus necesidades básicas, como la alimentación y la vivienda, pues están conformadas por personas que no tienen trabajo, con miembros que tienen alguna discapacidad, mismas que se enfrentan a diversas barreras o prejuicios que dificultan su participación en el mercado laboral. Es por esto la importancia que tiene la inserción laboral, ya que permite a las personas con discapacidad (Ordóñez, 2011: 145) mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

2. METODOLOGÍA

2.1. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN: CUANTITATIVA Y CUALITATIVA

El presente trabajo investigativo tiene un enfoque cualitativo de mayor relevancia puesto que como lo señalan (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010: 7), “el enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.” En efecto se buscará cualificar los pormenores que encierra el fenómeno investigado, en este caso, la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo y el funcionamiento de su economía familiar a partir de este cambio en sus vidas.

Por otro lado, es necesario recurrir también a valores cuantitativos que refuercen el análisis interpretativo a través de la estadística y se fundamente en resultados matemáticos para mayor objetividad, por tanto desde el enfoque cuantitativo en la misma línea de pensamiento (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010:4), argumentan que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

Desde esta perspectiva con esta investigación se busca tener una aproximación cualitativa y cuantitativa del fenómeno relacionado con la inclusión laboral de las personas con discapacidad y su relación directa o indirecta en la economía familiar del hogar donde proceden o son responsables.

2.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

2.2.1. Investigación de campo

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010: 8) manifiestan que “la investigación de campo significa sensibilizarse con el ambiente o entorno en el cual se llevará a cabo el estudio, identificar informantes que aporten datos y nos guíen por el lugar, adentrarse y compenetrarse con la situación de investigación, además de verificar la factibilidad del estudio”. Bajo estas consideraciones, en este trabajo investigativo, la información será obtenida desde las fuentes primarias, es decir, los colaboradores de la empresa Plástica Industrial S.A. que sufren alguna discapacidad.

2.2.2. Investigación descriptiva

Es útil para describir con precisión los fenómenos del objeto de estudio, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010: 85) “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.

"Esto significa que se intenta describir los pormenores que ocurre al interior de los hogares en lo referente a su economía familiar como una consecuencia directa de la empleabilidad e inclusión de las personas con discapacidad que laboran en la empresa Plasticaucho Industrial S.A. de la ciudad de Ambato.

2.2.3 Investigación Exploratorio

Esta investigación ayuda a familiarizarnos con temas poco estudiados, así lo afirman (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010: 85) "la investigación exploratoria se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes". Por lo que resulta oportuno indagar sobre un tema que durante años fue olvidado y en la actualidad tiene gran importancia, al denominarse a las personas con discapacidad como un grupo numeroso y vulnerable.

2.3 POBLACIÓN Y UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con (Martínez, 2011: 6) la población es un conjunto de medidas o el recuento de todos los elementos que presentan una característica en común. El término población se usa para denotar el conjunto de elementos del cual se extrae la muestra, los elementos que integran la población pueden corresponder a personas, objetos o cosas.

Por otro lado (Martínez, 2011: 6) define a muestra como un conjunto de medidas o el recuento de una parte de los elementos pertenecientes a la población, los elementos se seleccionan aleatoriamente, es decir, todos los elementos que componen la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados.

En consecuencia, para la presente investigación la población está constituida por todos los colaboradores de la empresa Plasticaucho Industrial S.A., cuya característica principal es poseer una discapacidad. Bajo estas consideraciones, después de un acercamiento directo con el departamento de Talento Humano, el número de personas que cumplen esta característica son 64, valor que representa el universo poblacional y que será materia de estudio en la presente investigación.

2.3.1 Unidad de investigación

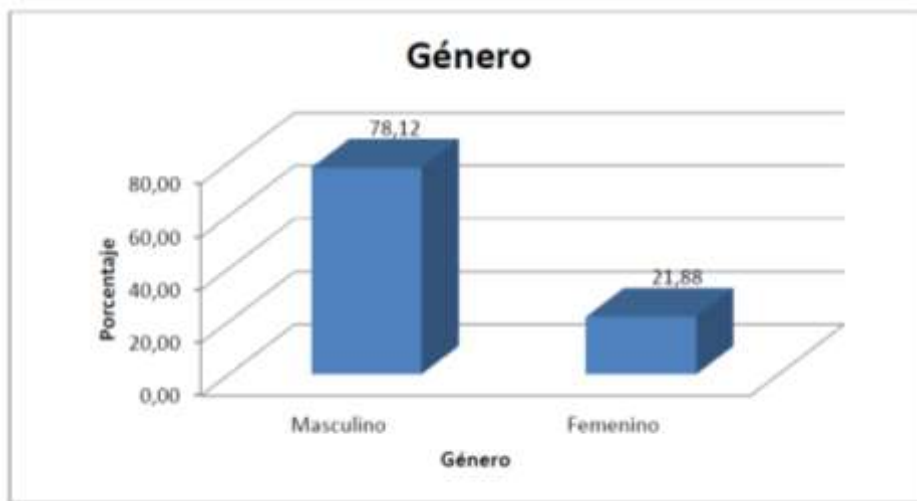
La investigación se realizó en la empresa Plasticaucho Industrial S.A., se encuentra ubicada en el Parque Industrial 4ta. Etapa Panamericana Norte Km., en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, Ecuador.

3. RESULTADOS

3.1 GENERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATADAS EN LA EMPRESA

Evidentemente al momento de realizar la contratación al personal, se debe tener en cuenta diferentes factores, uno de ellos es la actividad que van a realizar y, por lo tanto, en la empresa Plasticaucho Industrial S.A., predomina la contratación al personal masculino en un 78% frente a un 22% de contratación al personal femenino.

Figura 1. Género

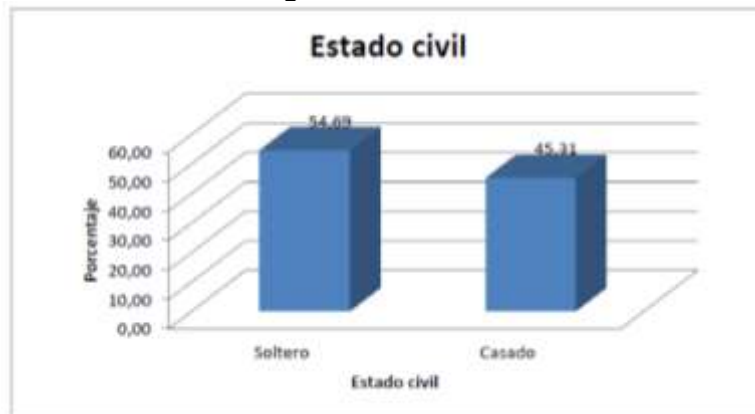


Fuente: Encuestas aplicadas, Plasticaucho Industrial S.A., 2018
Elaborado: autores

3.2 ESTADO CIVIL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATADAS

Existe cierta equidad al momento de la contratación de personal con discapacidad, es decir, no hay discriminación alguna para contratar personal con o sin cargas familiares, esto se verifica al obtener un porcentaje del 45% aproximadamente de personas casadas laborando en la empresa.

Figura 2. Estado Civil



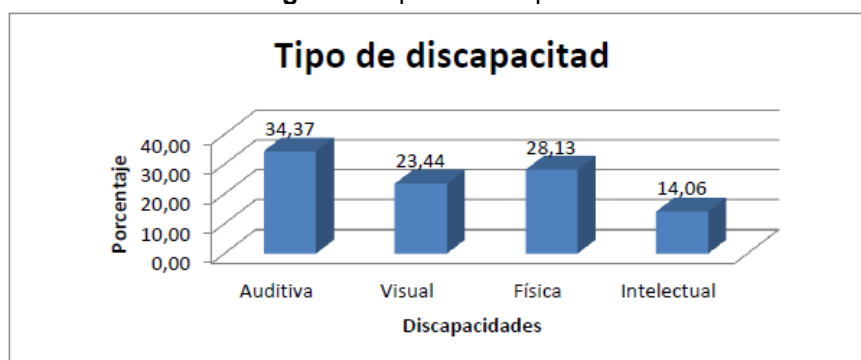
Fuente: Encuestas aplicadas, Plasticaucho Industrial S.A., 2018

Elaborado: autores

3.3 TIPO DE DISCAPACIDAD

Para la investigación, se consideraron los grandes grupos en la clasificación de discapacidades, dando como resultado que las empresas prefieren a las personas con discapacidad auditiva al momento de contratar (34%), seguido por las personas con discapacidad física (28%), visual (23%) e intelectual (14%).

Figura 3. Tipo de discapacidad



Fuente: Encuestas aplicadas, Plasticaucho Industrial S.A., 2018
Elaborado: autores

3.4 PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD

Partiendo de la valoración de discapacidades según el carnet de afiliación del CONADIS y tomando como referencia la contratación de personas con discapacidad en la Empresa PlasticauchoIndustrial S.A. se determinó que personas con porcentajes entre 30 y 40% de discapacidad representan el 37% del grupo de personas sujetas a la encuesta, sin dejar atrás al otro grupo representativo que son aquellos que superaron el 60% de discapacidad, quienes representan un 31%.

Figura 4. Porcentaje de discapacidad



Fuente: Encuestas aplicadas, Plasticaucho Industrial S.A.
Elaborado: autores

3.5 PREPARACION ACADEMICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La mayor parte de colaboradores de la Empresa Plasticaucho Industrial S.A., únicamente alcanzaron una instrucción primaria (45%), seguido por los de bachillerato (25%). También se encontró una minoría de personas que alcanzaron un nivel de formación superior, que representaron casi el 16% de las personas con discapacidad de la empresa.

Figura 5. Instrucción



Fuente: Encuestas aplicadas, Plasticaucho Industrial S.A.
Elaborado: autores

3.6 AREA DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD

En las encuestas realizadas se observó un 72% de personas con discapacidad en la empresa que se desempeñan en el área de producción, mientras que en los departamentos de servicios y administrativo laboran el 28%.

Figura 6. Área de desempeño



Fuente: Encuestas aplicadas, Plasticaucho Industrial S.A., 2018
Elaborado: autores

3.7 SATISFACCIÓN SALARIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La empresa Plasticaucho Industrial S.A. se ha caracterizado por sus niveles de Responsabilidad Social y compromiso con sus clientes externos e internos, una demostración de ello es que el 84% de sus trabajadores con discapacidad, se encuentran entre “satisfechos” y “muy satisfechos” con los ingresos que reciben al prestar sus servicios en la empresa.

3.8 CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL

El ambiente laboral resulta ser de gran importancia en una empresa, especialmente si se trata con personas con discapacidad, pues de ello depende también el desempeño de sus colaboradores. La empresa Plasticaucho Industrial S.A., goza de un excelente prestigio en temas de clima laboral, es así que casi el 97% de sus colaboradores con discapacidad indicaron estar “totalmente satisfechos” y “muy satisfechos” con el compañerismo, respeto, cordialidad y equidad con los que son tratados en la empresa donde laboran.

Además, más del 60% de trabajadores con discapacidad indicaron que la empresa se ha ido adaptando a ellos, dotando progresivamente de los materiales que necesitan para sentirse cómodos en sus puestos de trabajo y dependiendo de la discapacidad que poseen; acordando así un 83% su aceptación total a los programas de inclusión laboral y social para las personas con discapacidad.

Los índices de discriminación han disminuido significativamente, el 62% aproximadamente de las personas con discapacidad que formaron parte de los encuestados indicaron que “nunca” o “rara vez” han sentido algún tipo de discriminación en la empresa donde prestan su servicio.

3.9 SITUACIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD

Se determinó que el 39% del personal tienen una antigüedad en la empresa de 2 a 3 años, seguido por un 19% que superan los 5 años, de esta manera se constató que hay poca rotación del personal y los periodos de permanencia son significativos.

En las encuestas realizadas se concluyó también que un 44% del área del personal con discapacidad ingresaron a la empresa por méritos propios, mientras que un 37,5% del personal ingreso por medio de la fundación que maneja la institución.

3.10 SITUACIÓN FAMILIAR Y ECONÓMICA DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD

La estructura familiar del personal con discapacidad posee entre 3 y 4 miembros en un 69% de ellos, mientras que únicamente un 3% del personal poseen 6 miembros. Es decir son familias funcionales y socialmente normales.

Se determinó que entre dos a tres personas alrededor del 90% de los casos investigados aportan al hogar siendo este un indicador estándar nacional y como extremo en esta investigación hay hogares con 5 miembros aportantes económicamente que no supera el 2%. Eso significa que en la mayoría de casos aportan tanto el esposo y esposa a la economía de la familia.

Se realizó un sondeo sobre la cobertura de necesidades elementales para saber si sus ingresos percibidos cubren las necesidades económicas de la familia, y se concluyó que solo el 31% aproximadamente está “de acuerdo”, un 37% le resulta “indiferente”, y que el 28% aproximadamente está “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo”.

El rubro en el que mayor gasto incurre está destinado a la salud representando una 41% del personal con discapacidad encuestado. Seguido por vivienda con un 25%, tomando en cuenta que lo más importante es la alimentación.

4. CONCLUSIONES

- Cumpliendo con el primer Objetivo Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas”, en el Ecuador se aplica la obligatoriedad a las empresas de contratar al 4% de personas con discapacidad en su nómina (en empresas que posean más de 50 empleados). En este sentido, se recalca la incidencia significativa que tiene la inclusión de personas con discapacidad en la economía de las familias a las que pertenecen cada uno de ellos.
- El aporte que realizan las personas inmersas en el campo laboral resulta ser de gran valor; en muchos casos son los únicos aportantes en el hogar y más del 60% de ellos destinan sus ingresos a pagos correspondientes a salud, vivienda y educación.
- En la contratación a personas con discapacidad están presentes todas las discapacidades enlistadas por la OMS. Estos datos indican que las empresas brindan igual oportunidad de tener un empleo digno sin importar el tipo, género o porcentaje que tengan, pues las personas siguen siendo útiles para la sociedad.
- La empresa Plasticaucho Industrial S.A. supera la exigencia reglamentaria del 4% de personas con discapacidad entre su nómina total, lo que significa que en el ámbito empresarial estas personas representan igual y, en muchos casos, mayor nivel de productividad que las personas que no cuentan con algún tipo de discapacidad, especialmente por temas de concentración, compañerismo y desempeño.
- El 20% de los empleados con discapacidad tienen una estabilidad laboral que superan los 5 años, considerando este un indicador especial para potenciar la Responsabilidad Social Empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador.Codigo de Trabajo*. (2012).
- Beher, V., & Mochón Morcillo, F. (2008). *Economía principios y aplicaciones*.
- CONADIS, C. (2014). *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017*. Quito: Pedro Guala's.
- CONADIS, C. N. (2018). *Personas con discapacidad*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION 5ta Edición*. México D.F.: McGRAW-HILL.
- Martinez Bencardino, C. (2011). *Estadística básica aplicada* (Cuarta ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Martínez Ríos, B. (2013). Pobreza, discapacidad y derechos humanos. *Revista Española de Discapacidad*, 11. Recuperado el 03 de 08 de 2018, de <https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/33>
- Niethardt, E. (2014). *Espacio de Integracion PYME*. Obtenido de <https://www.comafi.com.ar/espaciopyme/192-Particularidades-de-las-Empresas-Familiares.Espacio-Pyme-Nota.note.aspx>
- OMS, O. M. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*.
- Ordoñez Pesantez, C. E. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 145. Recuperado el 03 de 08 de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/4677/467746230007.pdf>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2011). *Discapacidad en el lugar de trabajo:Prácticas de las empresas*.
- Padilla Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional núm. 16*, 384. Recuperado el 03 de 08 de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
- Samuelson, P., & Nordhaus , W. (2013). *Economía* (Vol. Decimoséptima Edición). Mc Graw Hill.
- Santamarina, C., Mendiguren , V., & López Ugarte, P. (2015). Conflictos y dificultades para la inclusión social de las personas con discapacidad. *FASAD*, 7. Recuperado el 03 de 08 de 2018, de <http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/14058.pdf>
- Santamarina, C., Mendiguren, V., & López Ugarte, P. (2015). Conflictos y dificultades para la inclusión social de las personas con discapacidad. *FASAD*, 7. Recuperado el 03 de 08 de 2018, de <http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/14058.pdf>

Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas: Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y sociedad*, 405. Recuperado el 03 de 08 de 2018, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000200023&lang=pt