



UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS  
Laureate International Universities

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

“EXPLORACIÓN DE LAS PERCEPCIONES DE UN GRUPO DE PERSONAS CON HABILIDADES ESPECIALES, FÍSICAS Y VISUALES, QUE SE ENCUENTRAN INSERTOS LABORALMENTE EN UN BANCO PRIVADO DE LA CIUDAD DE QUITO”

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos para optar por el título de Psicólogo mención Organizacional

Profesor Guía:

Oscar Olano

Autora:

Yajaira Raquel Valarezo Calderón

Año:

2013

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, orientando sus conocimientos para un adecuado desarrollo del tema escogido, y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.”

.....

Oscar Olano  
Psicólogo Organizacional  
CI: 1709578254

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”

.....

Yajaira Raquel Valarezo Calderón

CI: 1711424992

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por estar presente en todos los momentos de mi vida, en mi vida estudiantil y darme la oportunidad de realizar este trabajo. También agradezco a todas las personas que de manera desinteresada me dieron su apoyo para la realización de esta tesis, profesores, compañeros, participantes y colaboradores pero sobre todo agradezco el apoyo inmenso de mi familia que ha estado siempre apoyándome durante todo el proceso.

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mi familia, a mi madre por su inmenso amor y gran valentía, a mis hermanos que son mi apoyo siempre y sobre todo a quien no está presente pero sé que siempre está a mi lado y cada día me impulsa a ser mejor. Quiero dedicar también este trabajo a todas aquellas personas que tienen la suerte de ser diferentes por su gran corazón, su lucha diaria y gran ejemplo de superación son para el resto.

## RESUMEN

En los últimos años en el Ecuador el tema de la discapacidad ha tomado gran importancia el ámbito social, de la salud y sobre todo en el aspecto laboral. Esto debido a la preocupación e interés que el Gobierno actual ha dado mediante las reformas en la constitución y la puesta en marcha de programas por parte de la Vicepresidencia de la República que impulsan a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Una de las acciones que ha nacido dentro de estos programas es la inserción laboral de personas con discapacidad tanto en empresas públicas como privadas, ya que al ser el trabajo, una parte importante en la vida y desarrollo de las personas se vuelve indispensable que las personas con discapacidad comiencen a participar en este ámbito.

A pesar de la fuerza con la que el tema ha sido tratado no existen en el país estudios que traten sobre la situación en temas de autoestima y relaciones que mantienen las personas con discapacidad una vez que se encuentran activos laboralmente.

Es por eso que con este estudio intentamos explorar cuales son las percepciones que las personas con discapacidad, aquí nombradas personas con habilidades especiales (PHE). El objetivo general de esta investigación es explorar las percepciones de un grupo de PHE, físicas y visuales, al estar insertas laboralmente en un banco privado de la ciudad de Quito. Los objetivos específicos tratan sobre el nivel de autoestima y percepción de sí mismo y sobre las relaciones que mantienen con su círculo familiar cercano y en el trabajo desde que se encuentran activos laboralmente.

Se trata de un estudio cualitativo, en el cual se obtuvo la información de un grupo de ocho PHE, físico y visual, mediante entrevistas semiestructuradas y análisis mediante teoría fundamentada.

Las conclusiones de este estudio reflejan que las percepciones que las PHE tienen al trabajar ayudan a mejorar su autoestima, relaciones familiares y laborales.

## ABSTRACT

In the last years the subject of disability has been acquiring a great importance in Ecuador's society, work field and health area because of the concern from the actual government that according with the reforms in the constitution and the new programs carried out by the Vicepresident of the nation , encourage and improve the life quality of handicaps.

One of the actions adopted in this program is the job integration of people with disabilities in the private and public sector noticing that the employment is considered an important part of life and for de development of people.

Even with de efforts that this subject has been included in Ecuador doesn't exists studies of self-steam and the relationships that people with disabilities might be mean while they have an occupation.

In this project we will explore which are the perceptions that people with disabilities have. The principal objective of these research is to explore the perceptions of a group of people with physic and visual disabilities in a private institution of Ecuador.

The specific objectives are to study the behavior self-steam and the relationships in the job circle, family and more, mean while they are working.

Is a qualitative study in which the result of the research from a group of eight people with visual and physic disabilities, making interviews and with textual analysis.

## INDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	7
1.1 Conceptos sobre las percepciones	7
1.2 Definiciones de Discapacidad	10
1.3 Normativas legales sobre la inserción laboral de las PHE en países de América del Sur, Central y Caribe	13
1.4 Normativas legales en el Ecuador	15
1.5 Comparación de Leyes relacionadas con Discapacidad y Trabajo	23
1.6 Modelos de rehabilitación de PHE	25
1.6.1 Modelo de rehabilitación medico	25
1.6.2 Modelo de rehabilitación psicosocial	26
1.6.3 Modelo de rehabilitación basado en la comunidad	26
1.6.4 Modelo de rehabilitación ecológico	28
1.7 Discusión temática	31
1.7.1 Estudios en el Ecuador: Programa Misión Solidaria Manuela Espejo	32
1.7.2 Estudios sobre la inserción de PHE en España	35
1.7.3 Estudios Realizados en Latinoamérica sobre PHE	39
2. OBJETIVOS	43
2.1 Objetivo General	43
2.2 Objetivo Específicos	43
2.2.1 Objetivo Específico 1	43
2.2.2 Objetivo Específico 2	43



3. PREGUNTAS DIRECTRICES	44
4. MÉTODO	45
4.1 Tipo de diseño y enfoque	45
4.2 Muestra/Participantes	45
4.3 Recolección de Datos	46
4.4 Procedimiento	46
4.5 Análisis de datos	47
5. RESULTADOS	63
6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	70
REFERENCIAS	76
ANEXOS	82

## Introducción

En la actualidad, algunos gobiernos de diferentes países alrededor del mundo han hecho importantes esfuerzos y demostrado gran interés en el desarrollo e incorporación de personas con discapacidad en la sociedad. La preocupación por este grupo de gente ha trascendido, a no ser solamente un tema que concierne a los sectores sociales sino expandiéndose al ámbito laboral. Generando el interés de saber cómo la inserción laboral se está dando para este grupo de personas, las barreras que se ha superado con el apoyo gubernamental y sobre todo cual es el impacto en las relaciones que mantienen cuando la persona con discapacidad es inserta al mundo laboral.

En nuestro país el tema de inserción laboral de personas con discapacidad ha tomado fuerza en los últimos años gracias al apoyo del Gobierno y de instituciones dedicadas a proteger a esta minoría que por muchos años ha sido relegada de la sociedad y hasta escondida por sus propias familias.

A pesar de que la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD, 2012) en su sección quinta del trabajo y capacitación, específicamente en el artículo cuarenta y siete, que habla sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, obliga a empresas tanto públicas como privadas el contratar a personas con discapacidad, y éstas ya se encuentran activas en el mundo laboral hace algunos años, en el Ecuador no existe investigaciones concretas sobre cuales son las percepciones que tienen las personas con discapacidad, ni los cambios ocurridos en su círculo familiar actualmente.

Existen estudios en otros países donde la inserción de discapacitados no es un tema nuevo y debido a la experiencia que tienen con esta minoría, se han realizado más investigaciones. En España, específicamente en Madrid, se han realizado investigaciones sobre los efectos de la incorporación de personas con habilidades especiales al mercado laboral en el sector de call centers, donde la creación y diseño de centros de trabajo adaptados a la discapacidad les

proporcionan la posibilidad de integración y desarrollo de relaciones de compromiso con las organizaciones y actitudes positivas hacia el trabajo. (Alcover, Martínez y Zambrano, 2003, párr. 1).

Los resultados del estudio permitieron conocer el carácter de las relaciones y actitudes hacia el trabajo por parte del personal con habilidades especiales, además los efectos positivos para las organizaciones e individuos que derivan al estar ya insertos laboralmente en este tipo de empresa. (Alcover, et al, 2003, párr. 2). Este tipo de estudios nos dan luces de que en países europeos la inserción laboral está en marcha y la gente está interesada en saber cómo esta reaccionando el empleado con discapacidad, y también el empleador.

En este país también existen programas de inserción laboral orientados específicamente a personas con discapacidad auditiva, quienes reconocen la importancia de demostrar que este tipo de personas tienen la capacidad para competir con éxito en el mercado laboral en virtud de sus propios méritos, poco apoyo y asesoramiento. Y demostrar que la implementación de programas que apoyen a personas con habilidades especiales y que estos sean duraderos en el tiempo, siendo esto fundamental para impulsar su desarrollo y correcta inserción. (Flórez, 2008, p. 281).

Con estos ejemplos enfocados de diferente manera: uno que relaciona un lugar específico de trabajo como es un call center donde hay una implicación de la adaptación de equipos y uso de la tecnología incide en la manera de desarrollo de las personas con habilidades especiales en este contexto; y el otro con la ejecución y puesta en marcha de programas que incorporan a un tipo específico de discapacidad. Podemos ver cuan provechoso o efectivo es para las personas con habilidades especiales, el ejercer en el ámbito laboral.

Según datos obtenidos en la página oficial del Consejo Nacional de Discapacidades [CONADIS], del total de la población del Ecuador, el 13,2 % son personas con algún tipo de discapacidad (1`600.000 personas), y se puede

señalar que existen aproximadamente: 592.000 personas con discapacidades físicas, 432.000 personas con discapacidades mentales y psicológicas , 363.000 personas con discapacidad visuales; y 213.000 personas con discapacidad auditivas y del lenguaje. (CONADIS, 2011).

No se puede decir que la inserción de personas con habilidades especiales es solamente preocupación de países europeos o del primer mundo. La constitución ecuatoriana también garantiza los derechos de las personas con discapacidad.

En 1998 fue promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente el Art. 53 de la Carta Magna cuyo texto dice:

*“Art. 53.- El Estado garantizará la prevención de las discapacidades y la atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en especial en casos de indigencia. Conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de su integración social y equiparación de oportunidades.*

*El Estado establecerá medidas que garanticen a las personas con discapacidad, la utilización de bienes y servicios, especialmente en las áreas de salud, educación, capacitación, inserción laboral y recreación; y medidas que eliminen las barreras de comunicación, así como las urbanísticas, arquitectónicas y de accesibilidad al transporte que dificulte su movilización...” (Constitución política de la república del Ecuador, 1998).*

Diez años después, al entrar en vigencia la nueva Constitución del Ecuador, se publicó en el registro oficial No. 449 el lunes 20 de octubre de 2008, el artículo cuarenta y siete, referente a personas con discapacidad el cual dice lo siguiente:

*“Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.*

*Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:*

*5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.*

Con estos datos ratificamos que el estado ecuatoriano ha creado políticas que fomentan la equidad de las personas con habilidades especiales, así pues que estas tengan derecho a trabajar en instituciones sean estas públicas o privadas. Incluso existen disposiciones legales que constituyen reformas realizadas al Código de Trabajo que se encuentran publicadas en el Registro Oficial Nro. 198 del 30 de enero de 2006. En el artículo cuarenta y dos, sobre las obligaciones del trabajador, en el numeral treinta y tres, se estableció que en el primer año de vigencia de esta Ley, todo empleador con un mínimo de veinte y cinco trabajadores estaba obligado a contratar al menos una persona con discapacidad, en labores permanentes y que estas labores deben estar en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales.

En el segundo año, la contratación fue del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. (Código del trabajo, 2006).

Al tener leyes claras tanto en la Constitución Ecuatoriana como en el Código de Trabajo, se puede decir que el proceso de inserción laboral de personas con habilidades especiales está en marcha. Lo importante ahora es conocer si empresas tanto públicas como privadas que cumplen con la ley establecida, lo han hecho sólo para completar el porcentaje requerido o si realmente existe

una conciencia de crear un ambiente adecuado para este grupo de personas, no sólo la adaptación de la infraestructura física sino también en cómo el resto de personal los concibe y que trato están recibiendo.

Según lo expresado por Rafael de Lorenzo: “el desarrollo de políticas de formación e inserción laboral para conseguir, no sólo la autonomía económica de la persona con discapacidad y su entorno familiar, sino también la mejora de su propia autoestima, el sentimiento de pertenencia a la comunidad como contribuyente neto y el situarle en la rampa de lanzamiento de una verdadera integración social en su entorno” (Lorenzo, s.f, p74), nos da luces para pensar que cuando una persona con habilidades especiales está inserta laboralmente, su contexto cambia, sus relaciones interpersonales varían, se presentan nuevos intereses y necesidades.

Como se identificó en las investigaciones revisadas, la mayoría de estudios están destinados a estudiar a las personas con habilidades especiales, sus derechos y tratamientos posibles pero no hay estudios más exhaustivos que reflejen las percepciones que surgen en ellos(as), en relación con su integración laboral.

Es así que la importancia de esta investigación radica en describir cómo la persona con una habilidad especial específicamente, física y visual, al estar trabajando, va modificando su calidad de vida lo cual incide en su contexto, pares, familia y cuales son las percepciones que se presentan al comenzar con su vinculación laboral.

El aporte de este trabajo tanto para la persona con discapacidad como para la institución que forma parte, radica en concebir al sujeto desde una perspectiva bio-psico-social, el analizar las percepciones, su autoestima y las relaciones que mantiene con sus pares, para ayudar a comprender de mejor manera su inserción laboral.

Con esta aproximación a la nueva realidad en que viven las personas con habilidades especiales en el País se puede saber si en verdad el estar vinculado al mundo laboral los está ayudando a desarrollarse de mejor manera, si existe una satisfacción en relación al trabajo que realizan y si ha cambiado su calidad de vida.

## **1. Marco teórico referencial**

### **1.1 Conceptos sobre las percepciones**

Esta investigación pretende explorar las percepciones que las personas con discapacidad tienen sobre su nueva situación laboral, para lo cual es fundamental saber a que nos referimos con este término.

En esta investigación consideramos a la percepción más que un proceso cognitivo, más bien concebimos a la percepción de sí mismo anclado al tema del autoestima y autoconcepto.

El concepto de sí mismo o autoconcepto se refiere al conjunto de percepciones, ideas o teorías que el sujeto posee acerca de sí mismo y en cuya construcción intervienen los demás. El autoconcepto engloba aspectos como autopercepción, memoria autobiográfica, juicios descriptivos y juicios evaluativos que la persona hace de sí misma y que surgen de la comparación con los demás y conforman la autoestima, convirtiéndose ambos elementos: autoconcepto y autoestima en conceptos complementarios que inciden uno sobre el otro. (Gondra, 2011). A raíz de esta definición esta investigación se centrará en explorar como se encuentra esta valoración de sí mismo que las PHE poseen una vez que se encuentran activos laboralmente.

En la misma línea, Carl Rogers define por primera vez el concepto de sí mismo en su teoría donde supone el uso del constructo teórico llamado "sí mismo", cuya definición operativa es:

“la estructura del sí mismo es una configuración organizada de las percepciones del sí mismo que son admisibles a la consciencia. Se compone de elementos tales como las percepciones de las propias características y capacidades; los preceptos y conceptos de sí mismo en



relación con los demás y con el medio; las cualidades de valor que se perciben como asociadas con las experiencias y con los objetos; y las metas e ideales que se perciben como poseyendo valor positivo o negativo”. (Gondra, 2011).

Según Reina en el 2010, el reciente surgimiento de nuevos modelos centrados en la psicología o el desarrollo positivo ha supuesto un aumento del interés por algunos constructos psicológicos clásicos relacionados con el bienestar personal, tales como la autoestima, la autoeficacia y la satisfacción vital (Reina, Oliva y Parra, 2010, p.47). Aunque se habla de tres conceptos diferentes, hay un punto de similitud que los une y es que los tres se refieren a la percepción o evaluación que todo individuo hace de sí mismo, y tienen una carga afectiva evidente, por tratarse de conceptos relativos a la forma de percibir y valorar distintos aspectos personales.

Rosenberg define a la autoestima como un aspecto evaluativo del autoconcepto basado en la percepción global que el individuo tiene de su persona y su importancia viene avalada por el hecho de que puede considerarse como uno de los más potentes predictores del grado de ajuste psicológico. (Reina, et al., 2010, p 48). Una autoestima positiva facilita a las personas tener un buen ajuste psicológico, lo que a su vez favorece su adaptación social. Por tanto, podemos decir que la autoestima podría tener un efecto positivo en la satisfacción vital.

En cuanto a la relación que podría existir entre el desarrollo del autoconcepto y la discapacidad, se considera que ciertos factores podrían influir en el desarrollo del autoconcepto y autoestima, en este caso determinadas circunstancias, como la presencia de discapacidades, pueden condicionar la formación de estos. (Jiménez, s.f.). Según esta autora en la actualidad no existen suficientes estudios que muestren cómo afecta la ausencia o deficiencia visual, no obstante, sugiere que más que afectar de una forma concreta, lo que sucede es que como consecuencia del déficit, se pueden

expresar determinados problemas conductuales, como son dependencia de los demás, falta de iniciativa o menor agresividad, menor sociabilidad, y un mayor grado de ansiedad. (Jiménez, s.f.).

En 1976 Davis, recalca la importancia de una adecuada autoimagen corporal en la formación del autoconcepto, de forma que sin una imagen corporal adecuada el autoconcepto se ve totalmente distorsionado, presentando en muchos casos las personas con visión disminuida una pobre imagen de sí mismos, que les induce a no sentirse cómodos con ellos mismos, y como consecuencia de esto tienden a elaborar mecanismos de defensas tales como evitar situaciones que les pongan de manifiesto su incapacidad, o que les generen ansiedad. (Jiménez, s.f.).

En España, una investigación realizada por Ruiz y Esteban (1996) donde se analizaban las percepciones que los ciegos tenían sobre sí mismos, se mostraba que la autopercepción de las personas ciegas está centrada en su propia persona, en sus cualidades y defectos, sus aspiraciones, sus sentimientos y sus capacidades, sin tener en cuenta la valoración de sí mismo en comparación con el exterior. (Jiménez, s.f.). En referencia a estos estudios que toman en cuenta la presencia de una discapacidad ante la construcción de la autoestima y autoconcepto es donde radica la importancia que tiene el conocer las percepciones de sí mismo de las PHE al estar trabajando, ya que para poder entender los comportamientos debemos primero saber los procesos por los cuales ellos están captando los estímulos del ambiente, lo cual nos permite la percepción.

En 2010, Arévalo (p.37) dijo que en términos de salud física e impacto psicosocial, se debe partir del reconocimiento de que la situación de salud o enfermedad afecta no sólo a una persona sino que genera cambios y transformaciones en las dinámicas familiares y sociales. En otras palabras se concibe al individuo desde su perspectiva psicológica, es decir de los aspectos que lo marcan como individuo su personalidad y actitudes. A la par se lo

concede desde el punto social, es decir aspectos que se extienden fuera de su vida laboral, su contexto familiar, comunitario, condiciones sociales, e incluso políticas.

De acuerdo con Vargas (1994) la percepción depende de la selección y organización de estímulos y sensaciones que son interpretados y adquieren significado por pautas ideológicas y culturales aprendidas desde la infancia. Esta interpretación está orientada a satisfacer las necesidades individuales y colectivas de las personas, mediante la búsqueda de estímulos. A través de la producción del pensamiento simbólico que se conforma de estructuras culturales, ideológicas, sociales e históricas que definen la manera de comportamiento de grupos sociales de su entorno. (Vargas, 1994).

El interés es explorar cuales son las percepciones que se están generando a partir de la inserción laboral en la personas con habilidades especiales, teniendo en cuenta la relación entre los dos aspectos específicos mencionados anteriormente.

## **1.2 Definiciones de discapacidad**

Actualmente la Organización Mundial de la Salud [OMS], organismo encargado de coordinar y dirigir acciones referentes a salud en el sistema de las Naciones Unidas, a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) realizada en 2006 pretende promover, proteger y asegurar el goce pleno en condiciones de igualdad de derechos humanos de las personas con discapacidad. (Organización Mundial de la Salud, 2011, p7).

Con lo cual quieren fomentar la comprensión de la discapacidad y las respuestas mundiales del tema. Debido a esto se realizó el Informe mundial sobre la discapacidad (OMS, 2011, P7) con el fin de mejorar la vida de las personas con discapacidad creando conciencia sobre la importancia de la adopción de medidas a través políticas gubernamentales y de la sociedad civil.

Como resultado del informe se creó la Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), la cual entiende el problema de la discapacidad como una interacción multidireccional entre la persona y el contexto socio ambiental (Querejeta, 2004). Gracias a la CIF se conceptualiza a la discapacidad cómo un término genérico que incluye deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre el individuo con un problema de salud y factores contextuales, socio- ambientales. (OMS, 2011, p7).

Esta definición es un término global para las tres perspectivas: corporal, individual y social. (Querejeta, 2004). Lo cual es importante destacar porque anteriormente había diferenciación y porque no decir confusión y mal uso de los tres términos: deficiencia, discapacidad y minusvalía.

La deficiencia se refiere a toda anomalía o pérdida de una estructura o de una función psicológica, fisiológica o anatómica. Algunos ejemplos de deficiencias son la sordera, la ceguera o la parálisis; en el ámbito mental, el retraso mental y la esquizofrenia crónica. (Padilla, 2010, p 399).

Mientras que la minusvalía hace referencia a una "situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que lo limita o le impide desempeñar una función considerada normal en su caso (dependiendo de la edad, del género, factores sociales y lo culturales)". (Padilla, 2010, p 399).

La minusvalía describe la situación social y económica de las personas deficientes o discapacitadas, desventajosa en comparación con la de otras personas. Esta situación de desventaja surge de la interacción de la persona con entornos y culturas específicos. (Padilla, 2010, p 399)

De acuerdo a datos publicados en la página principal de la OMS, se calcula que más de mil millones de personas es decir, un 15% de la población mundial, están aquejadas por la discapacidad en alguna forma. Tienen dificultades importantes para funcionar entre 110 millones (2,2%) y 190 millones (3,8%) personas mayores de 15 años. Eso no es todo, pues las tasas de discapacidad están aumentando debido en parte al envejecimiento de la población y al aumento de la prevalencia de enfermedades crónicas. (OMS, 2011).

En el Ecuador, según el reglamento general de la ley reformativa de la ley de discapacidades (Decreto no. 3603, registro oficial n.- 27 del 21 de febrero de 2003);

“se considerará persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales” (Consejo Nacional de Discapacidades, 2011).

Existen varias definiciones reconocidas alrededor del mundo para nombrar a las personas con discapacidad, pero es fundamental tener claro como en el Ecuador son llamadas para contextualizar la investigación y que no existan confusiones posteriores. En general la sociedad entiende a la discapacidad como la falta de capacidad para realizar algo, viéndolo así se puede considerar que en cierto punto a todos los seres humanos nos falta capacidad en algo, pero la diferencia radica en que las personas con discapacidad son consideradas como anormales porque su discapacidad es notoria.

En esta tesis denominaremos a las personas con discapacidad como personas con habilidades especiales o PHE porque en pocas palabras es la característica que los identifica. Son personas con habilidades, no peores o

mejores, simplemente diferentes, lo cual no los hace normales o anormales, sino especiales.

### **1.3 Normativas Legales sobre la inserción laboral de las PHE en países de América del Sur, Central y Caribe**

Hace veinte años en América del Sur y el Caribe no era tema de discusión de ninguna agenda pública social temas sobre el trabajo o inserción laboral de PHE debido a que en la mayoría de países el constructo médico era el predominante. (Herdoíza, 2012, pg 1).

Debido a esfuerzos de organismos internacionales como los realizados por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), institución mundial que viene trabajando desde hace algunos años por la promoción del trabajo decente para las personas con discapacidad atendiendo a los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2008, p.V).

Esta organización tiene dos instrumentos relativos a las PHE que garantizan sus derechos e impulsan su inserción laboral. Uno de ellos es el Convenio 159 de la OIT sobre la Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, dictado el 7 de mayo de 1991. Dicho convenio entre otros puntos tiene la finalidad de fomentar la readaptación profesional de la persona inválida, para que obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese con el mismo, así poder promover su integración a la sociedad (OIT, 2008, pg 4). Dicho convenio ha sido ratificado por ochenta países.

El otro instrumento es la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) que fue aprobada por las Naciones Unidas en 2006. El propósito de la convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades de las personas con discapacidad y promover el respeto a su dignidad (OIT, 2008, pg

33). Esta convención entró en vigencia el 3 de mayo de 2008 y al igual que el convenio buscan contribuir a mejorar las condiciones de vida y la situación de las personas con discapacidad en todo el mundo. En esta convención el Artículo 27 que es el referente a Trabajo y empleo dice lo siguiente:

“1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

*d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*

*e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*

*f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*

*g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*

*h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*

*i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*

*j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*

*k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.*

*Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio. (OIT, 2008, pg 54-56).*

#### **1.4 Normativas Legales en el Ecuador**

Debido a todos los antecedentes antes mencionados, e iniciativas a nivel mundial, en el Ecuador actualmente, el gobierno actual ha declarado al tema de



personas con discapacidad como una política pública. Es interesante y necesario saber desde cuando han ocurrido cambios en la legislación respecto de la discapacidad.

A pesar de que en los últimos años el tema de las PHE se encuentra en pleno auge, no es la primera vez que el estado toma en cuenta a esta minoría. Nos remontamos a inicios de la década de los 50 donde el Ecuador estaba recuperándose económica y moralmente de una guerra en la cual, en 1941, el Perú invade Ecuador teniendo como consecuencia la pérdida de casi la mitad de su territorio en la región oriental. En esta época surge el banano como nuevo producto de exportación (40 y 50's) hecho que dinamiza la economía y permite generar ingresos al Estado. Como nuevo polo de desarrollo y generación de recursos, el litoral del país se torna como un nuevo destino de migración laboral interna.

Es en este periodo que la atención a las PHE, se inicia por iniciativa de padres de familia y organizaciones privadas, bajo criterios de caridad y beneficencia, a través de incipientes organizaciones de familiares de personas con discapacidad visual y auditiva, quienes logran progresivamente organizarse y atender a sus asociados.

El panorama internacional muestra cambios positivos con la Declaración de los Derechos Humanos en 1948 por la Organización de las Naciones Unidas y la adhesión de Europa occidental a la misma en 1950. En América la unión a esta Declaración fue a través de la OEA como un Pacto Regional en 1969.

En 1952, Velasco Ibarra fue elegido Presidente de la República. Durante su gobierno existieron varias manifestaciones populares de inconformidad, sin embargo, estas fueron poco a poco debilitándose gracias a la construcción de nuevas escuelas y establecimientos educativos, lo cual fue un buen inicio del proceso de inserción de personas con discapacidad a la educación a través de la creación de escuelas de educación especial del Ministerio de Educación.

Aun así la concepción de la discapacidad se enmarca en el “Paradigma tradicional”, reflejando el problema de la discapacidad en su condición orgánico funcional.

En los años sesenta la crisis de los exportadores de banano y la del Estado se la trasladó, a través de medidas tributarias y monetarias, al pueblo; como las PHE aun no eran tratadas en lo cotidiano como sujetos de derechos, este sector no recibió muchos recursos ni la importancia necesaria.

Entre el año 1972 y 1979 gracias al boom petrolero, el sector público a diferencia de la década anterior, desarrolla acciones fundamentales para la atención de las PHE en los campos de: educación, salud y bienestar social. En esta época, se amplía la cobertura a través de la creación de varios servicios y se dan pasos importantes en la organización del Estado para atender la discapacidad.

Una de las primeras acciones del Estado fue el crear el Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional – CONAREP, (1973). Encargado de la formación ocupacional e inserción laboral de las personas con discapacidad. En educación, 1977, se expide la Ley General de Educación que señala a la educación especial como una responsabilidad del Estado. En el mismo año otro paso importante en la educación de PHE fue la creación de la Unidad de Educación Especial.

En 1979, el gobierno de Roldós y Hurtado gobernó con un marco progresista y pretendía un cambio interno que se reflejara al exterior. Entre las actividades en relación a la discapacidad durante los inicios del gobierno de Roldós y Hurtado, 18 de julio de 1980, se crea la División Nacional de Rehabilitación en el Ministerio de Salud, responsable de la organización e implementación de la rehabilitación funcional. Desde 1981 a 1984 se amplía la cobertura asistencial con el Departamento de servicios de Medicina Física del Ministerio en casi

todas las provincias, que se suman a las unidades de rehabilitación de la Seguridad Social.

El 5 de agosto de 1982 se expide la Ley de Protección del Minusválido, que crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido DINARIM, y se le asigna al Ministerio de Bienestar Social la rectoría y la coordinación con las demás instituciones en todo lo relacionado con esta actividad. Esta Ley contiene varias disposiciones relacionadas con la prevención y atención de las PHE, y una específica que determina la desaparición del CONAREP. Para atención a las PHE se crean varias unidades operativas dependientes del Ministerio de Bienestar Social.

La ampliación de la atención a PHE en 1988 con Borja en el poder también provino de acciones del sector privado. Una de las instituciones de mayor incidencia fue el Instituto Nacional del Niño y la Familia INNFA, con la creación de varios centros de rehabilitación y escuelas de educación especial, así como de otras ONGs. Las acciones y servicios de atención a la discapacidad se desarrollaron en forma desordenada, lo que originó duplicidad de acciones, dispersión de recursos y una total descoordinación y desarticulación de las acciones.

Este proceso de crecimiento termina en los años 80 como consecuencia de la profunda crisis económica y social del país. Al finalizar esta década, los programas de atención a PHE corren la misma suerte que todos los programas sociales. Un evento fundamental al finalizar la década, fue que en el Instituto Nacional del niño y la familia en una sesión realizada en 1989, se resolvió crear la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador (CIASDE), con el objeto de elaborar el primer Plan Nacional de Discapacidades y la Ley de Discapacidades.

Uno de los primeros cambios ocurridos en esta década en el ámbito de la discapacidad es el ordenamiento y racionalización de la atención a las PHE,

que se produce como resultado de la aplicación de la Ley 180 de Discapacidades y la aparición del CONADIS en 1993. Esta Ley dispone la creación de un Sistema Nacional de Prevención de Discapacidades y de Atención e Integración de las PHE, el cual tiene la facultad de dictar políticas, coordinar acciones del sector público y privado e impulsar investigaciones. Los cinco primeros años de trabajo del CONADIS, desde 1993, fueron de posicionamiento de la temática en la sociedad, en la escena política, en los diversos ministerios y en el sector privado, con la conformación de cuatro grandes Federaciones nacionales y la creación de la Red de ONG.

Otro evento importante fue la socialización de la terminología en todas las instancias públicas y privadas, adoptada por la OMS sobre discapacidad, minusvalía y deficiencia, mismos que a pesar de estar sujetos aun al paradigma medico de concepción de la discapacidad, fue eliminando poco a poco los términos peyorativos de “impedido”, “minusválido” o “invalido”.

Entre los hechos más relevantes de la elaboración del Plan Nacional de Discapacidades, la Ley y el Reglamento, es la determinación de responsabilidades y atribuciones que tienen las distintas instituciones del sector público y privado en la prevención y atención; así como la obligatoriedad de coordinar y participar en el fortalecimiento de organizaciones de PHE. Estas se organizaron en cuatro grandes Federaciones nacionales, además se crea la Red de ONG, y el establecimiento de mecanismos para coordinar acciones en el sector público.

En las elecciones de 1995 se eligió presidente a Sixto Durán Ballén; en su gobierno se sentaron las bases para un modelo empresarial; que en conjunto con políticos de viejos partidos, promovieron la modernización del Estado mediante las privatizaciones del sector público, por lo que retornaron los conflictos de los grupos sociales. La aplicación de este modelo significó un retiro del estado de los servicios de atención a la discapacidad con un grave deterioro de calidad de vida de estas personas.

En el Congreso de 1998 se expide una nueva Constitución que cambio a la de 1979, la cual dio gran avance al ámbito de la discapacidad reconociendo, explícitamente a las PHE como sujetos iguales ante la ley y libres de discriminación. Además se consolidó el cumplimiento de los derechos de los mismos, tanto en educación, trabajo y salud; este proceso encaminó a un nuevo cambio de gobierno.

En este último período las acciones están encuadradas en la elaboración y actualización del marco normativo, expedición de políticas, coordinación de actividades, mejoramiento de la calidad de atención y la paulatina incorporación del tema de la discapacidad en los ámbitos de salud, trabajo, educación, bienestar social, accesibilidad, entre otros.

Para Ramiro Cazar ex director ejecutivo del CONADIS (1993 – 2008), debido a la insuficiencia de recursos estatales, la insuficiente capacidad técnica en relación a discapacidad de los profesionales de departamentos de los distintos ministerios, muy poco interés político de los gobiernos y diputados y la participación desordenada de las organizaciones del sector privado, que como consecuencia tenían esfuerzos dispersos, obligó al CONADIS, lejos de ser un ente rector de la Políticas, a asumir acciones ejecutivas, preparando a su personal para diseñar programas y proyectos e incluso busca financiamiento y ejecutarlos.

A nivel internacional, al finalizar la década, el 8 de junio de 1999, la Asamblea General de la OEA adoptó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, documento que el Ecuador es suscriptor. Esta convención tiene diez artículos y como objeto principal persigue la “prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación contra los discapacitados y propiciar su plena integración a la sociedad”, mandando a los Estados adopten políticas de protección especial tendientes a su aplicabilidad. Producto de ello es la reforma a la Ley sobre Discapacidades publicada en el Registro Oficial No. 301 del

viernes 6 de Abril del 2001, que dentro de sus principales objetivos persigue el “Reconocimiento pleno de los derechos que corresponden a las personas con discapacidad”, “Eliminar toda forma de discriminación por razones de discapacidad y sancionar a quienes incurrieren en esta prohibición”, además “Crear mecanismos para la atención e integración social de las PHE atendiendo las necesidades particulares de cada sexo”, garantizando “la igualdad de oportunidades para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas”.

Así el marco que ampara a las PHE en el Ecuador continua con la promulgación de la Ley sobre Discapacidades en el registro Oficial No 301 del 6 de Abril del 2001. Dos años más tarde en 2003, se publica el Reglamento General a la Ley de Discapacidades Registro Oficial No27 del 21 de Febrero. (Organización de Estados Americanos [OEA] 2012).

Estas leyes prepararon el terreno para que en octubre de 2005 sea aprobado el II Plan Nacional de Discapacidades, que constituye el referente para las acciones tomadas en el ámbito nacional público y privado en relación de con la prevención, atención e integración de las personas con discapacidad. (OEA, 2012). Este plan se caracteriza por su enfoque integral e intersectorial, que ha tomado en cuenta para su formulación las competencias de los diferentes sectores de acuerdo a sus respectivas funciones. Fue estructurado a través de tres grandes programas: prevención, atención e integración social. (Plan Nacional del Buen Vivir, 2012).

Como habíamos explicado anteriormente Ecuador formó parte de unos de los países que se suscribieron a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) por el Vicepresidente del Ecuador Lic. Lenín Moreno, el 30 de marzo del 2007. Y por último la nueva constitución del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No 449, del 20 de octubre del 2008. (OEA, 2012)

El tema de la inserción laboral se plasmó y tomó más peso en el ámbito laboral al existir disposiciones legales que constituyeron las reformas realizadas al Código de Trabajo con relación al trabajo para personas con discapacidad, publicadas en el Registro Oficial Nro. 198 del 30 de enero de 2006. (Reformas al Código de Trabajo, 2006.)

Según el artículo 42 son obligaciones del empleador:

"33. 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, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años". (Reformas al Código de Trabajo, 2006.)

En el 2012 hubo una reforma a la ley orgánica de discapacidades LOD, la cual mantiene el mismo 4% con la diferencia que el porcentaje de inclusión laboral que ahora deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país. (Ley Orgánica de Discapacidades, [LOD], 2012, p 13). También se realizaron otras reformas a la ley como por ejemplo el artículo cuarenta y ocho que habla sobre los sustitutos, quienes son los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral. (LOD, 2012, p 17).

Para las instituciones privadas completar este porcentaje se ha convertido en un reto ya que al crecer en personal de la misma manera debe crecer y deben cubrir con la cuota de PHE. Según el Art. 116 de las infracciones y sanciones, se considera como infracción gravísima y se impondrá una sanción de diez a quince remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado y/o suspensiones de actividades hasta por treinta días al empleador que no cumpla con el porcentaje de inclusión laboral. (LOD, 2012, p 24)

Este fenómeno de inserción laboral de PHE ha obligado a las empresas tanto públicas como privadas a contratar personas con habilidades especiales y a raíz de esta reforma la inserción de este personal ya lleva algunos años. Esto nos da la apertura de poder analizar cual es la situación e impacto actual de personas con discapacidad.

### **1.5 Comparación de Leyes relacionadas con Discapacidad y Trabajo**

Es interesante conocer que no somos los únicos que estamos interesados en promover la inclusión de PHE al trabajo, otros países tanto de América del Sur y del Caribe se han suscrito al CDPD y tienen leyes que les permiten alcanzar sus objetivos. Al conocer nuestra ley sobre discapacidades podemos compararla con la de otros países hermanos.

En Bolivia se aplica el mismo 4% pero con la diferencia que sólo es para el sector público y no existe porcentaje para los privados. Existe una multa de un mil a diez mil bolívares lo cual es aproximadamente de 142 a 1416 dólares americanos. En nuestro vecino país Colombia a pesar de tener leyes que inciden directamente en los procesos de inclusión laboral y motivan a los empleadores con beneficios económicos por tener PHE, no existe un porcentaje definido (Herdoíza, 2012, pg3).

En Chile no existe porcentaje de inclusión obligatorio ni para públicas o privadas queda a discreción de las instituciones públicas la ejecución de la ley.



Sólo se motiva a la inserción laboral. Existen multas pero por discriminación a la PHE. En nuestro país limítrofe Perú el porcentaje es del 3 por ciento para el sector público pero no existe ninguna ley que regule las entidades privadas (Herdoíza 2012, pg 6).

En otro país de América del Sur, Argentina existe el 4% de inclusión de PHE en el sector público lo cual sería similar pero no existe ninguna multa de no completar el porcentaje. Para las empresas privadas existe un programa regulado legalmente llamado Teletrabajo. En Venezuela el porcentaje de inclusión tanto para el sector público como privado es mayor el 5 %, si existen multas por no cumplir la ley. (Herdoíza 2012, pg 7).

De países del Caribe podemos ver a Panamá donde el porcentaje es del 2 % a partir de 50 trabajadores, del total de su personal en nómina. La ley es para públicas y privadas y su multa es acumulativa. En Guatemala existe un proyecto de ley para que sea el 5 % de la nómina para su integración laboral. (Herdoíza 2012, pg11).

En la constitución de Cuba no existe un porcentaje de inclusión determinado sino en su lugar tiene un programa de apoyo general al empleo y no a la discriminación en el país. No está establecido un porcentaje de multas. En otro país del Caribe, Nicaragua fue aprobada en el mes de abril del 2011 la ley de personas con discapacidad pero aun no existen reglamentos de aplicación. Esta ley determina que debe existir el 2 % en nóminas superiores a 10 empleados (Herdoíza 2012, pg13).

En realidad no somos los únicos países de la región preocupados por la inserción de PHE, al contrario muchos países ya tienen dentro de su constitución reglamentos definidos. Pero no podemos negar que nuestro país es uno de los países con una ley clara, programas de acción, sanciones definidas, sin embargo vemos que es un largo camino por recorrer y ver los resultados de aplicación de la ley.

## **1.6 Modelos de Rehabilitación de PHE**

### **1.6.1 Modelo de rehabilitación médico**

Para poder entender de mejor manera la situación de las PHE es importante y necesario conocer cómo han sido tratados a lo largo de tiempo. Es decir bajo que modelos de rehabilitación han sido vistos y como estos han evolucionado hasta la actual concepción de la discapacidad.

Existen varios modelos de rehabilitación bajo los cuales se ha tratado el tema de discapacidad, algunos de los cuales han resultado ineficaces y que dependen mucho de un tercero para llevarlos a cabo. Por ejemplo el modelo biomédico sostiene que la salud es equivalente a la ausencia de enfermedad, de la que los síntomas son la expresión directa o indicador, mientras que la influencia de otros factores o las consecuencias de la enfermedad son de escasa relevancia. (Ayuso, Nieto, Sánchez y Vázquez, 2006, p.461). Para Céspedes, este modelo considera a la discapacidad como un comportamiento anormal del individuo que lo manifiesta con una alteración de su organismo, es decir dentro de este modelo la discapacidad es considerada una enfermedad, la cual está constantemente buscando una cura, lo que obviamente resulta improbable. (Céspedes, 2005, p.109). Este modelo que es considerado tradicionalista ha generado mucha dependencia de instituciones hospitalarias, y ha creado la percepción equivocada de ver a la PHE como enfermo y minusválido.

Una de las características más negativas de este modelo es que la PHE asume el rol de enfermo sin tomar en cuenta sus derechos y excluye los deberes que tienen su contexto cercano como su familia, comunidad, trabajo, etc. Lo cual transforma a la PHE en alguien pasivo y donde toda la responsabilidad de su rehabilitación cae en el personal de salud. (Céspedes, 2005, p.110).

Este modelo también se caracteriza porque existe una relación estricta entre médico-paciente, donde la atención en la salud es primordial y para poder atender a sus pacientes se requiere de la creación de servicios especiales donde la atención social y rehabilitación son aisladas como por ejemplo hospitales psiquiátricos, centros de educación especial, talleres protegidos, etc. (Céspedes, 2005, p.110).

### **1.6.2 Modelo de rehabilitación Psicosocial**

Este modelo está compuesto por dos componentes: el modelo médico -que ya fue explicado en el anterior apartado- con el modelo social, el cual considera a la discapacidad como un problema dentro de la sociedad y no como una característica de la persona. (Céspedes, 2005, p.110). En este modelo se enfatiza la importancia de la expresión y participación en todos los contextos ambientales, lo cuales son capaces de influir positiva o negativamente en la PHE, es decir su manejo requiere de la participación de otros. (Céspedes, 2005, p.110).

Como su nombre mismo lo dice, en este modelo el ser humano es el eje central y toma elementos biológicos, psicológicos y sociales. Así pues ve a la discapacidad como una deficiencia del individuo en actividades personales y con la sociedad. Lo que resulta positivo de este modelo es que debido a que aborda a la discapacidad desde diferentes dimensiones, lo acerca a un concepto integrador a la sociedad. Sin embargo este modelo es discutido porque fragmenta aspectos psicológicos, biológicos y sociales. (Céspedes, 2005, p.110).

### **1.6.3 Modelo de rehabilitación basado en la comunidad**

Otro modelo es el de Rehabilitación basada en la Comunidad, que "es una estrategia dentro del desarrollo general de la comunidad para la rehabilitación, equiparación de oportunidades e inclusión social de todos los niños y adultos con discapacidad" (WHO y otros, 2004), considerado como la evolución del

modelo médico, ya que tiene como foco principal los derechos humanos de las personas con discapacidad dentro de sus comunidades y sociedades.

Consiste en un proceso de transferencia de conocimiento a las personas con discapacidad, sus familias y a los miembros de la comunidad acerca de las discapacidades y las actividades de rehabilitación. (Nabergoi, M y Bottinelli, M., 2007,p 161). Este enfoque abarca la prevención, rehabilitación en la atención primaria y hasta la inserción de niños con habilidades especiales a centros escolares creando la posibilidad de a futuro desarrollar actividades económicas lucrativas en el caso de personas adultas, es decir es una alternativa para brindar una atención integral aprovechando los recursos personales, comunitarios y del Estado. (Céspedes, 2005, p.110).

Esta metodología a sido utilizada ampliamente y con resultados positivos en países latinoamericanos como: México, Nicaragua, El Salvador y Colombia. Por citar un ejemplo Bolivia ha sido uno de los países pioneros en la rehabilitación basada en la comunidad o (RBC), ya que en 1995 inició su programa RIC o Rehabilitación Integral de la Comunidad Boliviana el cual describe el contexto socioeconómico, hace un análisis de la situación en la que se encuentra el problema de la discapacidad y propone el cambio de la orientación institucional. (Céspedes, 2005, p.111).

Debido a las experiencias obtenidas por Bolivia y otros países latinoamericanos con la rehabilitación basada en la comunidad se han obtenido resultados positivos siempre y cuando la comunidad se apropien de ellas y su realización no dependan de políticas de gobiernos municipales o departamentales. (Céspedes, 2005, p.111). Para Céspedes los programas de RBC deben tener un enfoque que se salga del modelo medico de diagnóstico-descripción y pensar más bien en un modelo de integración que comprenda la readaptación profesional, reinserción laboral y adaptación a la comunidad. Dichos programas deben tener tres pilares fundamentales: organización de los servicios es decir profesionales especialistas y disponibilidad de recursos financieros y

materiales. El otro pilar es la formación de personal de desarrollo comunitario y apoyo técnico y por último promoción de la integración . (Céspedes, 2005, p.111).

Debido al cambio de perspectiva desde que este tipo de modelos de rehabilitación ha desarrollado es importante resaltar que ha quedado claro que existen otras dimensiones como el trabajo, la participación en espacios educativos y el ocio que permiten llegar a esta dimensión integral de la situación de las PHE. El aspecto negativo es que este tipo de modelo sólo funciona si la comunidad se apropia de ellos situación que no siempre ocurre, y debería dejar de tener dependencia del modelo médico y sea orientado más bien a programas de integración comunitaria (Céspedes, 2005, p.111).

#### **1.6.4 Modelo de rehabilitación ecológico**

El modelo que propone esta investigación toma un enfoque de interacción de la persona con el entorno, como las experiencias, sentimientos, emociones, costumbres y tradiciones de los seres humanos, como individuos únicos e independientes, son percibidas y se relacionan e interactúan con el contexto en el que viven, todo esto con el ánimo de mejorar su calidad de vida (Céspedes, 2005, p.112).

El motivo de elección de este modelo se debe a que es el que más se alinea y resulta aplicable a la discapacidad. Este modelo está basado en la teoría ecológica de Bronfenbrenner que en 1987 propone una perspectiva ecológica del desarrollo de la conducta humana (Frías-Armenta, 2006, p.16). Este modelo es plantea una nueva concepción del ser humano en su teoría bio-ecológica concebido como un fenómeno de continuidad y cambio de características bio-psicológicas tanto de los grupos como de los individuos (Frías-Armenta, 2006, p.16).

En 2006, Céspedes analiza este modelo como un modelo de rehabilitación integral ya que posee los componentes necesarios para lograr un nuevo concepto en cuanto a discapacidad se refiere y dar un verdadero significado a la mejoría de la calidad de vida de las PHE, desde la perspectiva individual con el objetivo primordial de mejorar el bienestar de la persona que vive en situación de discapacidad.

Céspedes (2006, p.112) argumenta que este modelo está constituido por cuatro componentes: proceso, contexto, tiempo y persona. Piensa que la persona está influenciada por tres sistemas, uno dentro del otro, que influyen en la vida de la persona con discapacidad. Esta influencia generada por diferentes factores en su vida van a ejercer una respuesta particular en cada una de las PHE.

El primer nivel es conocido como el microsistema que se refiere a las características propias del individuo como su apariencia física, temperamento y tipo de discapacidad. Por ejemplo aquí encontramos a su familia, hogar e iguales, es decir su contexto social inmediato. En este sistema se concibe a la PHE como una persona autónoma que decide, participa y es influenciada por los ambientes en los cuales vive como la escuela, el trabajo, los amigos y la pareja. (Céspedes, 2005, p.112). En este sistema la familia es fundamental ya que se convierte en apoyo del cual depende en gran medida la adaptación a la situación de discapacidad y de lo cual dependerá el desarrollo correcto o no de la PHE y los roles que debe cumplir en sociedad.

El segundo nivel es el mesosistema que contiene a la comunidad donde vive la persona con su familia, e incide directamente con el microsistema. Este sistema muestra la relación que existe entre la PHE y su comunidad cercana como la escuela, amigos, iglesia, grupos comunales, deportivos, etc. Es donde la PHE hace parte activa de su comunidad desarrollando habilidades que le permitan integrarse a sistemas sociales que no sean su familia. Este sistema también hace referencia al concepto integrador donde la sociedad tiene la

obligación de aceptar y trabajar con las PHE para proporcionarles diferentes opciones a las cuales ellas puedan acceder dentro de este ámbito. (Céspedes, 2005, p.113).

Hacen parte de este sistema el entrenamiento de habilidades sociales y los ambientes normalizados como las empresas, universidades, entidades públicas y privadas, las cuales proporcionan capacitación para el trabajo, integración a aulas escolares, participación en grupos culturales o deportivos, etc.

Y por último el macrosistema que contiene a los otros dos y que reflejan influencias sociales, políticas y culturales de la sociedad en general que afectan al individuo. En este sistema las actitudes y creencias hacia las PHE son importantes para promover un cambio en la perspectiva social del sujeto con habilidades especiales y así promover las demandas laborales, familiares y sociales. En el macrosistema las políticas públicas, legislación, planes de desarrollo ejercerán una influencia directa y trascendente en las PHE donde son ellas quienes deberán apropiarse de espacios participativos que les permitan formar una nueva cultura de participación en la sociedad en general (Céspedes, 2005, p.112).

Otros autores conciben un nivel más llamado exosistema, que son entornos donde la persona no está presente pero igual es influida por ellos, (Villalba, 1993, p.8). Hablan de las redes sociales ya que forman interconexiones entre los distintos sistemas, he aquí la riqueza de este modelo.

La aplicación de este modelo permitirá el estudio del micro y mesosistema , es decir la parte personal, familiar y contexto de relaciones de las personas con discapacidad con miras a descubrir como interactúan y se van relacionando experiencias previas, sentimientos, emociones, costumbres , con su actual situación laboral.

## 1.7 Discusión temática

En el Ecuador, la inserción laboral de personas con habilidades especiales, es un tema nuevo y de actualidad que se encuentra en continuo cambio y transformación. Debido a la relevancia que le ha dado el Gobierno actual a través de las reformas realizadas a las políticas públicas, leyes orgánicas, planes de desarrollo que son ejecutadas mediante instituciones encargadas de velar por los derechos de las PHE como son el CONADIS y con otros programas sociales, como los impulsados por la Vicepresidencia de la República.

Uno de los más importantes es el CONADIS o Consejo Nacional de Discapacidades, el cual es un organismo autónomo de carácter público, creado en agosto de 1992, a través de la Ley 180 sobre Discapacidades. Ejerce sus atribuciones a nivel nacional, dicta políticas, coordina acciones con el sector público y privado en la prevención atención e integración social de las personas con discapacidad. Ejecuta e impulsa investigaciones en el área y defiende jurídicamente los derechos de las personas con discapacidad. (Dicono, 2011).

La visión del CONADIS es ser un organismo dinamizador y articulador de todos los sectores de la comunidad para desarrollar acciones de prevención, atención e integración, con el propósito de prevenir las discapacidades y elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Su misión es ser un organismo público y autónomo que genera políticas e información, planifica y coordina acciones con los sectores públicos y privados, en el ámbito de las discapacidades y canaliza recursos nacionales e internacionales en este campo. (Dicono, 2011).



### **1.7.1 Estudios en el Ecuador**

#### **Programa: Misión Solidaria Manuela Espejo**

Un ejemplo de estas iniciativas creadas en el Ecuador es el programa llamado: Misión Solidaria Manuela Espejo, impulsado por la Vicepresidencia de la República. Este programa nace debido a que el Ecuador se adhirió el 30 de Marzo 2007, a la convención de las Naciones Unidas con el propósito de promover y fortalecer la protección de los derechos de las personas con discapacidad. (Vicepresidencia República del Ecuador, 2012, Estudio Manuela Espejo).

En coherencia los instrumentos internacionales adoptados por el País, el 23 de mayo del 2007, se elevó a política de Estado la atención y prevención de la discapacidad, delegando su ejecución a la Vicepresidencia de la República, a través del programa “Ecuador Sin Barreras. (Vicepresidencia República del Ecuador, 2012, Estudio Manuela Espejo).

Ecuador aprobó, en el 2008, la nueva Constitución de la República, que menciona en 21 artículos y una disposición transitoria la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y la responsabilidad del Estado en su implementación. (Vicepresidencia República del Ecuador, 2011, Estudio Manuela Espejo).

Así nació la Misión Solidaria Manuela Espejo que se trata de un estudio científico- médico creado para determinar las causas de las discapacidades y conocer la realidad bio psico social de esta población desde los puntos de vista biológico, psicológico, social, clínico y genético, con el fin de establecer políticas de Estado reales, que abarquen múltiples áreas como salud, educación y bienestar social. (Vicepresidencia República del Ecuador, 2012, Estudio Manuela Espejo).

Esta investigación surge ante la falta de estadísticas serias que le permitan a la administración pública tomar decisiones o planificar programas dirigidos a prevenir o atender eficientemente a las personas con discapacidad. La ejecutan con la ayuda de cientos de médicos y especialistas se desplazan a los lugares más apartados de las diferentes provincias del Ecuador con el fin de registrar y prestar atención médica a la población con discapacidad. La identificación geo-referencial de los casos que identifique este primer estudio permitirá al gobierno llegar con ayudas técnicas (sillas de ruedas, bastones, prótesis, órtesis y demás implementos) y emprender en programas de atención y prevención para la discapacidad. (Vicepresidencia República del Ecuador, 2012, Estudio Manuela Espejo).

El 15 de noviembre de 2009, 14 ministerios e instituciones firmaron un acuerdo con la Vicepresidencia de la República con el fin de coordinar acciones y programas para ayudar a las personas con discapacidad identificadas por la Misión Solidaria "Manuela Espejo", en el marco de la fase de respuesta. De las cuales resaltamos las que fueron otorgadas al Ministerio de Relaciones Laborales [MRL], que se compromete a desarrollar estrategias de auto sustentabilidad, centros de empleo, programas de capacitación e inclusión laboral para las personas identificadas. (Vicepresidencia República del Ecuador, 2012, Estudio Manuela Espejo).

Desde julio de 2009 a noviembre de 2011, la Misión "Manuela Espejo" visitó 1'286.331 hogares en 24 provincias y 221 cantones Ecuador, en donde estudio e identificó a 294.166 personas con discapacidad. Además de este estudio, la Misión efectuó 825.576 atenciones médicas a personas con discapacidad o a familiares que así lo han requerido durante los recorridos. Se realizaron 21.062 consultas de genetistas y 35.257 consultas de otros especialistas. Asimismo, se registraron 26.327 casos críticos, aquellos en los que es urgente la atención del Estado. (Vicepresidencia República del Ecuador, 2012, Resultados Brigadas).

Como resultado de la implementación del programa “Misión Manuela Espejo” se han identificado resultados por cada provincia , de las cuales nos detenemos en los resultados obtenidos en la provincia de Pichincha: Se han realizado 270.539 visitas por los especialistas y médicos de la Misión; 45.098 personas con discapacidades fueron identificadas en las visitas puerta a puerta; 144.336 atenciones médicas a familiares de personas con discapacidad y 4.369 casos identificados de personas con discapacidad en situación crítica. (Vicepresidencia República del Ecuador, 2012, Resultados Brigadas).

Una vez identificadas las necesidades de las personas con discapacidad, en la fase de diagnóstico, la Misión Solidaria “Manuela Espejo” emprendió en una fase de respuesta para llegar con ayudas técnicas que consisten en colchones y cojines anti-escaras, sillas de ruedas, especiales, para evacuar, bastones de diversos tipos, pañales, protectores de colchones, videles, entre otros implementos que requieren las personas con discapacidad. Además de llegar con atención médica, vivienda y dar un bono de 240 dólares, junto con programas de rehabilitación, nutrición, derechos y autoestima. (Vicepresidencia República del Ecuador, 2012, Operación Respuesta).

Hasta enero del 2012, la misión ha entregado 265.515 ayudas técnicas a 130.254 personas con discapacidad identificadas en diferentes provincias. Estas ayudas técnicas fueron entregadas principalmente a los casos críticos identificados, es decir aquellos en los que la discapacidad se desenvuelve en un entorno de extrema pobreza. La Misión Solidaria Manuela Espejo en vista de las necesidades de mejorar la calidad de vida de las PHE impulsó también la construcción de 4.400 viviendas entre el 2010 y 2011 y se espera construir 6.000 más en el 2012. (Vicepresidencia República del Ecuador, 2012, Operación Respuesta).

Específicamente en la provincia de Pichincha se han realizado 270.539 visitas por médicos y especialistas. Han sido identificadas 45.098 PHE en las visitas

puerta a puerta. Se realizaron 144.336 atenciones médicas a familiares de PHE en las visitas. Fueron identificados 4.369 casos de PHE en situación crítica. (Vicepresidencia República del Ecuador, 2012, Operación Respuesta).

### **1.7.2 Estudios sobre la inserción laboral de PHE en España**

La situación en otros países es diferente ya que este tema de la discapacidad ha sido tratado desde hace mucho tiempo atrás y de diferentes perspectivas. España es uno de los países europeos que fomenta en gran manera, temas de trabajo con personas discapacitadas y donde se han realizado varias investigaciones. Se ha tomado en cuenta como referencia para la discusión de este estudio, porque a pesar de ser un país Europeo compartimos el mismo idioma.

Una de estas iniciativas es la iniciada por la Universidad Autónoma de Madrid, donde se realizó un estudio sobre la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual y un análisis de las prácticas laborales. (Pérez, 2008, p 99). Su objetivo principal fue analizar el período de prácticas laborales recogiendo las experiencias de las profesoras tutoras y alumnos con discapacidad. Este estudio forma parte de una investigación más amplia de formación de jóvenes con discapacidad intelectual para su inserción laboral y tiene como finalidad responder demandas de formación laboral. (Pérez, 2008, p 99).

El estudio consta de dos programas que definen el perfil de los alumnos para incorporarse al puesto de trabajo y comprende tres ámbitos: un período de formación, inclusión en el entorno universitario e inserción laboral (Pérez, 2008, p 100). El estudio se centra en lograr que los alumnos alcancen competencias laborales, personales y relacionales para su correcto desempeño a un puesto de trabajo que este acorde con sus capacidades. (Pérez, 2008, p 100).

Para la realización de la investigación emplearon una metodología cualitativa analizando diarios que eran escritos tanto por alumnos como por profesores tutores. Se trabajó con un grupo de diez y seis jóvenes de entre 18 a 30 años, con discapacidad intelectual presente y tres de sus profesoras tutoras. El análisis de la información fue realizado mediante teoría fundamentada a través de la recolección y análisis sistemático de datos. El tratamiento de los textos fue en dos niveles, uno textual y otro conceptual que se llevó a cabo con el programa informático Atlas.ti.5.2. (Pérez, 2008, p 101).

El problema que se planteó consiste en analizar en qué medida el período de prácticas ha contribuido a la formación laboral de los alumnos. Entre algunas de las hipótesis que guían el estudio se pensaron las siguientes: si el programa de prácticas laborales es adecuado para preparar al alumnado para que tengan un buen desempeño en el trabajo y constatar cómo valoran los implicados el período de prácticas laborales. (Pérez, 2008, p 101).

Algunos de los resultados finales de esta investigación fueron: que el participar en el período de prácticas ha incrementado su autoconcepto de forma significativa al experimentar que son capaces de realizar tareas por sí solos, lo cual incrementa su nivel de aspiraciones y posibilidades (Pérez, 2008, p 108). Otra conclusión del estudio es que con una formación adecuada y un plan de prácticas laborales correctamente diseñado, en conjunto con apoyo de la empresa y tutores que guíen sus prácticas, las personas con habilidades especiales llegan a desempeñar actividades laborales con resultados eficaces. (Pérez, 2008, p 109).

Otro estudio de gran importancia dentro del ámbito de investigaciones aplicadas fue el "Proyecto Urbanita", realizado por el departamento de Psicología Biológica y de la Salud de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid. Este modelo de integración socio-laboral, consiste en la generación de nuevos puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual, y está conformado por las fases de: valoración,

formación, trabajo tutelado y trabajo autónomo. (Gómez, Olavarrieta, De Cabo, Besteiro, Chervinsky, López, 2008, p 75).

El proyecto que lleva por nombre Urbanita I consiste en la generación de puestos de trabajo para PHE intelectual dentro del organigrama municipal con una función específica. Después de realizar un proyecto piloto en el municipio de Rivas-Vaciamadrid, donde se vislumbró que varias PHE alcanzaron autonomía y estabilidad en su puesto de trabajo. (Gómez et al, 2008, p 78).

Principalmente este modelo de integración laboral tiene las siguientes etapas: la valoración y selección de personas, la capacitación en cuanto a las características de las tareas, el trabajo tutelado que lo realizan con su tutor y la autonomía que es el período de tiempo en el que realizan su trabajo de manera semi autónoma con supervisión general. (Gómez et al, 2008, p 79).

Se trató de un estudio con diseño longitudinal que describió los indicadores de mejora cognitiva tras la evaluación de dos momentos del programa una en octubre de 2005 y la segunda 14 meses después. Los participantes fueron 17 personas con retraso mental de Madrid y fueron aplicadas: la prueba Luria-DNT y el Test breve de Inteligencia Kaufman (K-BIT). (Gómez et al, 2008, p 76).

En general las PHE que participaron en este estudio obtuvieron una mejor puntuación en todas las escalas de la batería de las pruebas utilizadas. Los resultados indicaron la mejora en las escalas de orientación espacial, dibujos temáticos y actividad conceptual del Luria-DNT, y del coeficiente intelectual en el K-BIT.

Concluyeron que hubo mejoras en función de la labor propia gracias a la formación recibida durante el período después de la evaluación. Existió una mejora en cuanto a su orientación espacial, dibujos, actividad conceptual y coeficiente intelectual. (Gómez et al, 2008, p 76).

Así pues encontramos otro tipo de estudio realizado en este país, específicamente en el Principado de Asturias entre 1998 y 2002, donde se desarrolló un programa de empleo para personas con discapacidad auditiva, en el cual se tomó en cuenta el rol de sus familias y de las empresas en general. La inserción laboral de PHE auditivas es una vía de normalización e integración social que corresponde a la etapa adulta de estas personas. (Flórez, 2008, p 283). Primero realizan una descripción del itinerario de inserción laboral, donde es importante tomar en cuenta que existe dificultad en la comunicación que incide en las relaciones interpersonales, afectando a las actividades que las PHE realizan en el entorno laboral. Que la mayoría de personas que buscan empleo se encuentran desmotivadas y tienen muy poca información del mercado laboral. Que se debe encontrar un empleo apropiado a la formación, capacitación y experiencia laboral de la PHE y esta debe someterse a los requerimientos del mercado laboral. (Flórez, 2008, p 285).

En este estudio se habla del acceso al empleo privado, en donde se definen como empresas donde la mayoría de trabajadores corresponden a personas sin discapacidad y están sujetos a una libre demanda del mercado de trabajo. De ahí la importancia que existe en hacer un correcto acercamiento a la empresa y una buena planificación y programación de las actividades que llevará a cabo la PHE. Es decir, realizar una correcta detección de puesto de trabajo que pueden ser ocupados con PHE auditivas. (Flórez, 2008, p 289).

Como resultados principales se identificó que las personas con deficiencias auditivas requieren poco asesoramiento y demuestran con méritos propios que tienen capacidad para competir con éxito en el mercado laboral ordinario (Flórez, 2008, p 281).

Una de las investigaciones más relevantes en el ámbito de las discapacidades es la realizada como parte de un proyecto de investigación financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia de España, sobre los efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral, el desarrollo del contrato

psicológico y las actitudes hacia el trabajo: el caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers. En esta investigación se reconoce que la integración de PHE al mercado laboral todavía se encuentra alejada de la normalización ya que existen barreras tanto físicas como mentales y sociales que dificultan el acceso a las organizaciones. Cuando existe la creación y diseño de puestos de trabajo exclusivos para el colectivo de personas con discapacidad, estos pueden desarrollar relaciones con las organizaciones y actitudes positivas al trabajo. (Alcover et al, 2003, párr. 1).

La muestra fue de 46 trabajadores con discapacidad física y sensorial empleados en una empresa del sector de call center. Fue un estudio mixto, donde se emplearon técnicas cuantitativas donde midieron diferentes escalas a través de un cuestionario y en cualitativas a través de un grupo de discusión para la recogida y análisis de datos. (Alcover et al, 2003, párr. 2).

Su principal objetivo fue probar la existencia de una relación marcada entre la integración laboral con el contrato psicológico refiriéndose al conjunto de promesas y obligaciones que de manera implícita el empleado y la organización desarrollan entre sí. Y también se esperó que las actitudes hacia el trabajo, como el compromiso, permanencia y satisfacción sean positivas. (Alcover et al, 2003, párr. 1). Los resultados obtenidos permitieron conocer cómo se encontraban las relaciones y actitudes hacia el trabajo y los efectos positivos tanto para las organizaciones como para las personas el estar trabajando en este tipo de empresa. (Alcover et al, 2003, párr. 2).

### **1.7. 3 Estudios realizados en Latinoamérica sobre PHE**

Si bien es cierto compartimos el mismo idioma, existen muchos factores, demográficos, sociales, culturales, y hasta políticos que nos diferencian de países Europeos, fue de gran ayuda analizar estudios y proyectos implementados en España, ya que es un país que debido a su historia y su contexto social ha implementado programas de atención a PHE desde hace



mucho tiempo atrás. Aunque fue una limitación y se dificultó obtener información de países más cercanos, específicamente de Latinoamérica nos hemos dado cuenta que no hay mucha bibliografía sobre los resultados de estudios realizados sobre inserción de personal con capacidades especiales.

En México encontramos un estudio que demuestra los resultados al aplicar la Escala de Intensidad de Apoyos (SIS) que fue adecuada a la población mexicana con enfermedad mental severa. Aunque no está directamente relacionado con la inserción laboral es de relevancia ya que concuerda con el concepto multidimensional de calidad de vida y el modelo social de la discapacidad. (Cruz Jenaro, Pérez y Flores, 2010, p 1).

Esta investigación está basada en el modelo de apoyos implícito en la escala que se basa en un enfoque ecológico para comprender la conducta, y se dirige a evaluar las diferencias entre las capacidades y habilidades de la persona y los requerimientos y demandas que se necesitan para funcionar en un ambiente concreto. De esta forma los apoyos se entienden como recursos y estrategias que promueven el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal que mejoran el funcionamiento individual de las PHE. (Cruz et al, 2010, p 3).

El objetivo de la investigación es evaluar la aplicabilidad de la Escala de Intensidad de Apoyos (SIS) (versión española), a la población mexicana con Enfermedad Mental Severa (EMS). En cuanto al método utilizado fue de un diseño analítico en tres etapas, en la primera se realizó el análisis con expertos profesionales y no profesionales donde participaron 11 profesionales entre psicólogos, psiquiatras, enfermeras y trabajadores sociales. En la segunda se analizaron los resultados de una prueba piloto destinada a evaluar el comportamiento de los ítems de la escala donde se realizaron dos grupos focales con diez familiares en cada uno. En la tercera se aplicó el instrumento a una muestra más amplia para determinar la fiabilidad de las subescalas y de la escala globalmente considerada a un grupo de diez PHE con enfermedades mentales severas en un promedio de 35 años (Cruz et al, 2010, p 4).

En esta investigación, que tuvo un enfoque cualitativo, los resultados ayudaron para poder identificar las necesidades y expectativas de las personas con enfermedades mentales en un estado de México y la posterior puesta en marcha de intervenciones que respondan a sus necesidades. Dentro de los resultados obtenidos que evalúan los aspectos relacionados con la vida en general dentro de su contexto, se logró identificar que las mayores necesidades de apoyo se dan en las áreas de empleo y actividades sociales, promoviendo así la integración y necesidad de un trato igualitarios para tener las mismas oportunidades. (Cruz et al, 2010, p 8).

En Sur América, específicamente Chile se realizó un estudio llamado “Inclusión o integración según la percepción emocional de las personas con capacidades especiales” Estudio descriptivo sobre la discapacidad en estudiantes de la Universidad Austral de Chile, de igual manera aunque no está relacionado directamente con la inserción laboral, vincula a las PHE a otro contexto social bastante importante como lo es la educación. Este estudio tiene como propósito describir y analizar la inclusión o integración desde las emociones en estudiantes que con discapacidad a través de su vivencia, lo que nos permite obtener información sobre las emociones que se generan al estar integrados en un ámbito educativo. (Berdoiza y Guerrero, 2009, p 2)

En la actualidad se están creando nuevas oportunidades y posibilidades para que las PHE ingresen al ámbito educativo superior, lo cual hace algunos años era casi imposible. Es por esto que uno de los objetivos de este estudio es conocer, describir, categorizar, analizar e intentar comprender las emociones que presentan, para descubrir si esta integración está siendo efectiva (Berdoiza y Guerrero, 2009, p 2).

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo basándose en procedimientos de comprensión, interpretación y análisis de datos subjetivos. Los datos fueron obtenidos a través de entrevistas profundas realizadas a PHE. El paradigma de la investigación es interpretativo ya que permite interpretar la realidad y fue

utilizado el método inductivo y el estudio de caso. (Berdoiza y Guerrero, 2009, p 3).

Los resultados que aportaron esta investigación se resumen en que desde la emoción y la vivencia de los las PHE entrevistadas se percibe una integración de ellos a la sociedad, sin embargo, aún falta mucho para la inclusión de estas personas en la educación superior y en la sociedad en general. (Berdoiza y Guerrero, 2009, p 3).

La poca información obtenida sobre de estudios realizados en Latinoamérica que evidencien sobre la situación de inserción laboral de PHE, nos hace pensar en la necesidad de explorar esta área, sobre todo que al ya encontrarse integrados dentro de las empresas sería de mucho interés comenzar a investigar este tema.

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo General:**

Explorar las percepciones de las personas con habilidades especiales, físicas y visuales, al estar insertas laboralmente en un banco privado de la ciudad de Quito.

### **2.2 Objetivos Específicos**

#### **2.2.1 Objetivo Específico 1:**

Conocer el nivel de autoestima y percepción de sí mismo de las personas con habilidades especiales, físicas y visuales al estar trabajando en un banco privado de la ciudad de Quito.

#### **2.2.2 Objetivo Específico 2:**

Describir el impacto que existe en personas con habilidades especiales, físicas y visuales, en su ámbito familiar y con sus compañeros de trabajo en un banco privado de la ciudad de Quito.

### 3. Preguntas directrices

Las preguntas directrices que guiaron esta investigación y respondieron a los objetivos planteados son:

- a) ¿Cuál es la autoestima y la percepción de sí mismo de la persona con habilidades especiales, físicas y visuales, al estar trabajando?
- b) ¿Qué tipos de cambios han experimentado las personas con habilidades especiales físicas y visuales en sus relaciones familiares, con su cónyuge o sus padres o hijos desde que se encuentra trabajando?
- c) ¿Cómo son las relaciones que mantienen las personas con habilidades especiales físicas y visuales con el resto de compañeros en el trabajo?

## 4. Método

### 4.1 Tipo de Diseño y Enfoque

Se trata de un estudio de tipo exploratorio desde el enfoque cualitativo.

### 4.2 Muestra/Participantes

Los criterios necesarios que los participantes deben cumplir son: la condición de discapacidad física o visual presente y estar trabajando por lo menos tres meses en el banco.

El género es indistinto, en cuanto a edad deben ser mayores de edad. Deben estar insertos laboralmente en un banco del sector privado que se encuentre ubicado en la ciudad de Quito.

En cuanto a su escolaridad deben ser mínimo bachilleres y su estado civil es indistinto. El tipo de muestreo escogido es el llamado *a base de criterios*, en donde primero se elaboran ciertas pautas las cuales deben cumplir los casos; luego se escoge a los participantes aplicando dichas pautas. (Pineda y Alvarado, 2008, p.139).

El arranque muestral inicial considerado será de ocho personas con discapacidades de tipo física y visual, que se encuentren trabajando al momento.

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PHE insertos laboralmente más de tres meses.</li> <li>• Presencia de discapacidad física o visual que posean el carnet del</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PHE insertos menos de tres meses.</li> <li>• Personas con discapacidad que paralelamente presenten</li> </ul>

<p>Conadis con un porcentaje del 30% como mínimo hasta 70% como máximo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar trabajando en un Banco.</li> <li>• El Banco debe encontrarse en el Distrito Metropolitano de Quito.</li> <li>• El Banco debe pertenecer al sector privado.</li> <li>• Ser mayor de edad.</li> <li>• Tener título de bachiller.</li> </ul>	<p>otro tipo de discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menores de edad y adultos mayores con discapacidad.</li> <li>• Personas con discapacidad intelectual o auditiva.</li> </ul>
--	--

### 4.3 Recolección de Datos

Se utilizó como técnica de recolección de datos una entrevista semi-estructurada, donde la investigadora dispone de un guion que contiene los temas que se va a tratar a lo largo de la entrevista, sin embargo el orden en el que se abordan los temas y el modo de formular las preguntas son de libre decisión y valoración. (La entrevista cualitativa, p 3).

Esta entrevista fue construida con preguntas que respondan las preguntas directrices, como se la puede ver en el ANEXO 1. Se puede observar que existen preguntas introductorias que fueron hechas para crear un buen rapport y contextualizar el tema, de manera que la entrevista no resulte muy fría.

### 4.4 Procedimiento

Para poder acceder a la muestra se obtuvo un listado de las PHE que trabajan en el Banco. Se filtró por tipo de discapacidad a quienes cumplieran con los requisitos de la muestra y se pidió los números de contacto de los mismos.

A título personal la primera aproximación se realizó vía telefónica y en algunos de los casos fue de manera personal, para explicarles que requerimos realizar

una entrevista, que no es parte del Banco sino de una investigación universitaria. En el primer contacto se marcó cita con cada uno de ellos por separado. La mayoría de entrevistas fueron realizadas en los hogares de las personas, fuera del horario de trabajo o un fin de semana. En otros casos se realizaron las entrevistas en la biblioteca de la universidad, acomodándonos a los horarios de cada persona.

Al comenzar la entrevista, se solicita su consentimiento y debida colaboración, explicando el alcance del trabajo, que áreas se explorará y una vez de que se llega a un acuerdo, se les hizo firmar el consentimiento informado (ANEXO 2) certificando que aceptan las condiciones y que participarán en el estudio.

Una vez, que están de acuerdo con lo expuesto en el consentimiento y queda clara toda la información para el participante se procede a realizar la entrevista. Se pidió su autorización para poder grabar la entrevista en una grabadora de voz y las entrevistas tuvieron una duración de 45 minutos a una hora.

#### **4.5 Análisis de datos**

A medida que se iban realizando las entrevistas semi-estructuradas, se fue realizando una transcripción fiel a los datos obtenidos. De cada entrevista, mediante la ayuda de un formato para dividir la información de cada pregunta, se realizó una síntesis con los aspectos más importantes de los diálogos, así se realizó de las ocho entrevistas.

Es importante mencionar que de acuerdo el diseño de la investigación para el análisis de datos se escogió la teoría fundamentada o grounded theory, que según Corbin y Strauss (2002, p. 13), sus creadores, se refieren a una teoría derivada de datos recopilados de manera sistemática y analizados por medio de un proceso de investigación.



Esta síntesis o categorización realizada nos ayudará a resumir los datos de las entrevistas originales para su mejor y más sencilla interpretación y posterior análisis. Con esta información completa se procedió a realizar una codificación abierta, la cual trata de expresar los datos o fenómenos en forma de conceptos. (Flick, 2004, p 193). Esta codificación fue hecha de manera manual, tomando la información y reduciéndola a expresiones que contengan su significado.

Este análisis siempre fue hecho tomando en cuenta los objetivos de la investigación en todo momento. En primer lugar se la realizó tomando en cuenta el mismo número de pregunta y luego se volvió a revisar para ver si había algún dato que se repitiera entre diferentes números de preguntas.

Se utilizó el tipo de codificación abierta línea por línea, ya que según su creadora esta codificación permite abstenerse de atribuir tus propios temores o problemas personales a los datos recogidos (Flick, 2004, p 195).

Realizando esto comenzamos a tener frases o palabras que expresaban lo que los participantes querían decir. Se comenzó a relacionarlos entre sí para crear subcategorías que contengan unos a otros, esto permite obtener resultados más claros y precisos para el análisis.

El momento que cada dato se encontraba ubicado en su subcategoría, se comenzó a crear categorías más grandes que contengan a las subcategorías, sin perder el objetivo de la investigación. Así se fueron armando las categorías y subcategorías que contengan a la codificación de la información obtenida

Hubo momentos que se podía distinguir donde pertenecían cada una pero siempre fue necesaria la revisión de un tercero, en este caso el profesor tutor, para poder ser más objetivos, ya que llega a un punto que la investigadora se satura de tanta información.

Una vez ordenadas las categorías y subcategorías se las numeró. Estos códigos numéricos facilitan la ubicación y análisis el momento de la interpretación. De acuerdo al análisis realizado se obtuvo un total de seis categorías, las cuales contienen las diferentes percepciones obtenidas por las PHE, en relación al tiempo de inserción laboral, a las funciones realizadas, relaciones familiares y relaciones con sus superiores y pares en el trabajo. Para este análisis no fue requerido ningún software para el procesamiento de datos ya que fue hecho de manera manual.

Las categorías y subcategorías quedaron armadas de la siguiente manera:

## **1 PERCEPCIONES DE LAS PHE HACIA LA DISCAPACIDAD CUANDO FUE ADQUIRIDA**

1.1 Sentimientos de la PHE hacia la discapacidad cuando fue adquirida:

1.1.1 Sentía pena de sí mismo por su situación

1.1.2 Deseo de echarse a morir

1.1.3 Recibió apoyo religioso

1.1.4 Esfuerzo Propio para mejorar

1.1.5 Quiso matarse después de recibir la noticia

1.1.6 Fuerza de voluntad para salir adelante

1.1.7 Considera su recuperación como un milagro

### **1.2 Reacciones de padres ante la discapacidad cuando fue adquirida**

1.2.1 Padres nunca cohibieron ni sobreprotegieron

1.2.2. Apoyo para seguir adelante y desenvolverse sólo por parte de sus padres

1.2.3 Recibió fuerza, amor, cariño para salir adelante por parte de sus padres

### **1.3 Limitaciones físicas que tienen las PHE debido a su discapacidad**

#### **1.3.1 Precauciones en cuanto hacer esfuerzo físico**

1.3.1.1 No hacer fuerza

1.3.1.2 No agacharse

1.3.1.3 No puede caminar rápido

1.3.1.4 No puede pararse bien por su cadera

1.3.1.5 No tiene equilibrio

1.3.1.6 Inconvenientes para movilizarse sólo

## **2 SITUACIÓN LABORAL DE LA PHE EN EL BANCO**

### **2.1 Inicio de la situación laboral de la PHE**

2.1.1 No es el primer trabajo

2.1.2 Primer trabajo

### **2.2 Motivaciones para comenzar a trabajar**

2.2.1 Iniciativa propia para comenzar a trabajar

2.2.2 Salir adelante para sentirse independiente

2.2.3 Demostrar al resto que las personas con discapacidad que pueden trabajar y muy bien

### **2.3 Funciones que realiza la PHE en la Institución financiera**

#### **2.3.1 Aspectos positivos**

2.3.1.1 Oportunidad de aprender cosas nuevas

2.3.1.2 Le gusta el trabajo que realiza

### **2.3.1 Aspectos negativos**

2.3.1.1 No le gusta funciones que realiza

2.3.1.2 Quisiera estar en otra área

2.3.1.3 Incomodidad por tener que movilizarse mucho

2.3.1.4 Problemas con jefa por no caminar rápido

2.3.1.5 Piensa que lo colocaron mal en el puesto de trabajo

### **2.4 Sentimientos percibidos de la PHE al comenzar a trabajar en la Institución Financiera**

2.4.1 Siente estrés

2.4.2 Indiferencia hacia su discapacidad

2.4.3 Desventaja cuando su discapacidad no es reconocida

2.4.4 Envidia hacia las PHE

2.4.5 Competencia Desleal

2.4.6 Sentimiento de superioridad por parte de los otros

2.4.7 Falta de colaboración

2.4.8 Siente agradecimiento por tener la oportunidad de demostrar que las PHE son capaces de realizar trabajos igual que el resto.

2.4.9 Crecimiento personal

2.4.10 Siente que esta más capacitado

2.4.11 Percepción de destacarse en el trabajo

2.4.12 Igualdad en el trato

2.4.13 No compasión por su discapacidad por parte del resto

2.4.14 No rechazo por parte de los demás

2.4.15 Se siente bien por el buen ambiente que existe por parte de sus compañeros

2.4.16 Se siente bien porque le gusta el trabajo que realiza

2.4.17 Alegría

## **2.5 Principales diferencias percibidas al comenzar a trabajar en la institución financiera**

2.5.1 Crisis fuerte al comenzar a trabajar

2.5.2 Cambio brusco por actividad laboral

2.5.3 Si hay diferencia porque en el anterior trabajo era más desgaste físico, en el Bco es más desgaste mental.

2.5.4 Siente bastante diferencia por ser una nueva experiencia de trabajar en el Bco

2.5.5 Si hay diferencia porque antes era tímida y miedosa y ahora es más extrovertida

2.5.6 Si existe diferencia por trabajar en una empresa grande como un banco.

2.5.7 No hay diferencia porque ha dicho desde el principio que no haya tratos especiales hacia ella

2.5.8 Mayor concentración en el trabajo

2.5.9 Antes de trabajar, sentía miedo al que dirán de la gente

2.5.10 Ánimo de seguir aprendiendo

2.5.11 Requiere implementos físicos para trabajar bien

2.5.12 Después de trabajar, ha perdido el temor de hablar con el resto de gente

2.5.13 El comenzar a trabajar ha sido un cambio de vida

2.5.14 El trabajar en algo serio y poner interés

## **3 ESTADO DE ÁNIMO DESDE QUE ESTÁ TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN FINANCIERA**

### **3.1 Principales cambios en su estado de ánimo**

3.1.1 No habido cambios sigue siendo la misma persona, como siempre.

3.1.2 No siente cambios porque siempre está contento de trabajar en el Banco

3.1.3 Si existe cambios en su estado de ánimo al principio, sentía frustración por no poder con la actividad pero lo superó con ayuda psicológica

3.1.4 Si siente cambios porque siente felicidad al pertenecer a este tipo de institución

### **3.2 Estado de ánimo al inicio de la actividad laboral**

3.2.1 Mal, decaído, deprimido

3.2.2 Se sentía aislado

3.2.3 Percepción de que nada le salía bien

3.2.4 Frustración por no poder con la actividad

3.2.5 Indiferencia por parte de la gente

### **3.3 Estado de ánimo después de comenzar la actividad laboral**

3.3.1 Alegría

3.3.2 Comparte con los compañeros

3.3.3 Se siente útil

3.3.4 Visión del mundo diferente

3.3.5 Tiene interés por cosas nuevas

## **4 PERCEPCIÓN DE LA DISCAPACIDAD ANTE EL TRABAJO REALIZADO EN LA INSTITUCIÓN FINANCIERA POR PARTE DE LAS PHE**

### **4.1 Percepción actual de la PHE ante la discapacidad en el trabajo**

4.1.1 La discapacidad ha sido una limitación

- 4.1.2 La discapacidad no ha sido limitación
- 4.1.3 Dificultad en su crecimiento profesional
- 4.1.4 No valoran su preparación ni experiencia
- 4.1.5 Siente discriminación
- 4.1.6 Siente que el tener una discapacidad es una ventaja para estar trabajando
- 4.1.7 El no se siente discapacitado porque considera que puede hacer todo incluso cosas que el resto no puede hacer.
- 4.1.8 Ha superado a gente que no tiene discapacidad
- 4.1.9 Hace las cosas mejor que una persona normal
- 4.1.10 Considera que tiene la misma capacidad que otras personas
- 4.1.11 Problemas en adaptarse al uso de la computadora

## **4.2 Percepción de sí mismo ahora que se encuentra trabajando**

- 4.2.1 No le gusta sentirse incapaz
- 4.2.2 No le gusta dar lástima
- 4.2.3 No le gusta sentirse menos que nadie
- 4.2.4 No le gusta que le hagan a un lado
- 4.2.5 Sube el ego de personas con discapacidad
- 4.2.6 Reconoce que no puede hacer todo
- 4.2.7 Dejar su orgullo a un lado para pedir ayuda
- 4.2.8 Se siente mal cuando no puede realizar cosas
- 4.2.9 Felicidad cuando cumple sus metas
- 4.2.10 Sin trabajo siente irritabilidad y mal carácter

4.2.11 Cree que es más difícil para el resto de personas adaptarse a las personas con discapacidad

4.2.12 Los demás tiene miedo o no saben como ayudarlo sin lastimarlo

4.2.13 Difícil para la gente hablar sobre la discapacidad cuando el está presente

4.2.14 Percibe que por ser persona discapacitada tiene que hacer más que el resto

4.2.15 No le gusta el termino discapacitado

4.2.16 Las personas con discapacidad tienen otras habilidades

4.2. 17 Enojo contra sí mismo cuando se equivoca

### **4.3 Percepciones de la discapacidad antes de la incorporación de la ley de discapacidades**

#### **4.3.1 Situación de la PHE antes de la introducción de la ley de discapacidades**

4.3.1.1 Las empresas no los contrataban debido a su discapacidad

4.3.1.2 Dificultad debido a competencia desigual

4.3.1.3 Las empresas no asumían la responsabilidad de contratar a PHE

4.3.1.4 Antes no se usaba termino de discapacidad

4.3.1.5 Gobierno introduce ley de discapacidades

4.3.1.6 La empresa le solicitó que saque el carnet

4.3.1.7 Solución al problema de la empresa

#### **4.3.2 Situación de la PHE después de la incorporación de la ley**

4.3.2.1 El obtener el carnet no es un beneficio



4.3.2.2 Ahora todos lo tratan por igual

4.3.2.3 Facilidad en la contratación

4.3.2.4 Percibe que debido a que ingresa con el carnet del Condadis, con su discapacidad le tienen consideración

4.3.2.5 Competencia de igual a igual con el resto

4.3.2.6 Desde que la ley de discapacidades se puso en marcha tuvo más y mejores ofertas laborales

#### **4.4 Principales motivos para sentirse satisfecho consigo mismo a partir de las actividades que realiza en su trabajo**

4.4.1 Se siente satisfecho cuando las cosas le salen bien

4.4.2 Siente satisfacción por generar ingresos y aportar en casa

4.4.3 Se siente satisfecho porque tuvo la oportunidad de aprender cosas nuevas

4.4.4 Siente satisfacción por aprender cosas a nivel personal

4.4.5 Si se siente satisfecho porque al trabajar es útil y esto le hace sentirse bien consigo mismo

4.4.6 Se siente satisfecho porque siente que su autoestima es más alta ya que se superó a sí mismo

4.4.7 Siente satisfacción de saber que si puede realizar su trabajo de forma habitual

4.4.8 Puede hacer actividades mentales y físicas normalmente

4.4.9 No existe satisfacción profesional

4.4.10 Siente que puede dar más pero lo limitan

4.4.11 Quiere ponerse su negocio propio para sentirse satisfecho

4.4.12 Quiso renunciar por ser el trabajo muy diferente al anterior

4.4.13 Ambiciona cosas como seguir estudiando

4.4.14 Ánimo para salir adelante

## **5 PRINCIPALES REACCIONES DEL CÍRCULO FAMILIAR CERCANO DE LAS PHE AL COMENZAR A TRABAJAR EN LA INSTITUCIÓN FINANCIERA**

### **5.1 Reacciones de la familia respecto a su trabajo**

5.1.1 Familia reconoce que gobierno toma en cuenta a personas discapacitadas

5.1.2 Alegría por trabajar en el Bco

5.1.3 Conformidad y aceptación por parte de la familia

5.1.4 Padres orgullosos

5.1.5 Mejorar nivel económico de la familia

5.1.6 Buena relación con la familia

5.1.7 Familia más unida desde que trabaja

5.1.8 Mejoró la relación con la familia desde que comenzó a trabajar

5.1.9 Su familia se puso contenta

5.1.10 Siempre hay cariño en su familia

5.1.11 Felicidad en madre

5.1.12 Apoyo familiar

5.1.13 Apoyar a su familia económicamente

### **5.2 Principales cambios en la relación con su pareja desde que está trabajando**

5.2.1 Apoyo por parte de pareja

5.2.2 Esposa no estaba de acuerdo con que entre al bco

5.2.3 Problemas con su esposa debido a la inconformidad de su trabajo

5.2.4 Molestia en esposa debido a su horario

5.2.5 Luego del trabajo llega feliz a ver a su hijo y esposa

5.2.6 Al comenzar a trabajar tenía iras y se molestaba por todo con su esposa

5.2.7 Comprensión y paciencia de parte de su pareja

### **5.3 Cambios percibidos en la organización de la familia desde que la PHE está inserto laboralmente**

5.3.1 Si ha cambiado por que coincide con horarios de trabajo y estudios

5.3.2 No existe cambios porque siempre ha trabajado

5.3.3 El trabajo ha ayudado a sacar adelante a la familia

5.3.4 Si ha cambiado la organización de la familia

5.3.5 No ha cambiado la manera como se organizaba su familia

5.3.6 Mejoró su organización porque comparte más tiempo con la familia

5.3.7 Mejor comunicación con su familia

5.3.8 Independencia de su familia

### **5.4 Cambios percibidos en las actividades familiares desde que está trabajando**

5.4.1 No ha cambiado en nada las actividades que realiza

5.4.2 La mayoría de tiempo pasa sólo

5.4.3 Si ha dejado de hacer algunas actividades desde que está trabajando

5.4.4 No tiene tiempo para salir hacer ejercicio o actividades al aire libre

5.4.5 Existe apoyo para organizarse en los horarios

### **5.5 Cambios en el tiempo compartido con la familia desde que está trabajando**

5.5.1 Tiene más ocupaciones debido a los horarios

5.5.2 No tiene tiempo para ayudar, cuidar o compartir con sus hijos

5.5.3 Se complica por estar todo el día en el Bco

5.5.4 No se ha complicado el tiempo que comparte con su familia

5.5.5 Ha mejorado, tiene más tiempo para compartir con su familia

5.5.6 Fines de semana recompensa el tiempo con su familia

## **5 RELACIONES LABORALES DE LAS PHE EN LA EMPRESA FINANCIERA**

### **6.1 Personas con las que tienen mayor comunicación en la Institución Financiera**

6.1.1 Personas de otras áreas

6.1.2 Compañeros

6.1.3 Jefe inmediatos

### **6.2 Persona con las que tiene confianza en la institución**

6.2.1 A jefe

6.2.2 A nadie

6.2.3 Se reserva de compartir cuestiones personales en el trabajo

### **6.3 Situación de la relación con sus compañeros**

6.3.1 Se siente a la par con el resto de compañeros

6.3.2 Mejor comunicación con sus compañeros

6.3.3 Relación estrictamente laboral

6.3.4 Gran diferencia de edad a comparación de sus compañeros

6.3.5 Existe bastante respeto hacia él por su edad

6.3.6 Muy buena relación con compañeros

6.3.7 Al momento de ingresar a trabajar si hubo apoyo por parte de compañeros

6.3.8 Mejor relación con gente de otras áreas

6.3.9 No relación próxima con compañeros en el trabajo

6.3.10 Existe compañerismo

### **6.3.2 Apoyo hacia la PHE de parte de sus compañeros de trabajo**

6.3.2.1 No existió apoyo por parte de sus compañeros

6.3.2.2 Si hubo apoyo por parte de compañeros

6.3.2.3 Siempre hubo apoyo por parte de su compañera cuando necesitaba hacer cosas que por su discapacidad no podía hacer sólo

6.3.2.4 Apoyo igual de compañeros y jefes

6.3.2.5 Todavía se mantiene el apoyo

6.3.2.6 Compañeros apoyan, ayudan y comparten sus conocimientos

6.3.2.7 Más apoyo por parte de una compañera

6.3.2.8 Problemas con la gente de su área

6.3.2.9 Apoyo por parte de jefes más que compañeros

6.3.2.10 Apoyo mutuo con el jefe

6.3.2.11 Apoyo con la persona de RRHH

### **6.4 Situación de la relación con su jefe**

6.4.1 Más contacto con jefe por que pasa más tiempo con él

6.4.2 Indiferencia de jefes hacia el trabajo

6.4.3 Mantiene la distancia con su jefe

6.4.4 Relación distante y complicada con jefe debido a que es mujer

6.4.5 Poca comunicación con jefe

6.4.6 Buena relación con jefe

6.4.7 Los jefes no toman en serio su trabajo y prefieren a otras personas

6.4.8 No confianza con los compañeros o jefes del área

### **6.5 Actividades sociales que la PHE comparte fuera de la institución financiera con miembros de su empresa**

6.5.1 No realiza actividades con los compañeros

6.5.2 Si realiza actividades con compañeros

6.5.3 Se siente bien al participar en actividades

6.5.4 Siente que baja el estrés

6.5.5 Compañeros tienen otro tipo de prioridades

6.5.6 Prioridad su familia

6.5.7 Buena actitud hacia él

6.5.8 No puede realizar deportes por su discapacidad

### **6.6 Logros en la PHE a partir de la actividad laboral en el Banco**

6.6.1 Comenzó a ambicionar más cosas desde que está trabajando

6.6.2 Pudo comprarse un auto

6.6.3 Puede salir hacer actividades extra

6.6.4 Mejoría económica

6.6.5 Adquiere las cosas que desea

6.6.6 No siente restricción

6.6.7 Se ha limitado económicamente

6.6.8 Tranquilidad para disfrutar con la familia

6.6.9 Le han permitido salir y disfrutar

6.6.10 Apoyar en su casa económicamente

6.6.11 Comenzó a viajar más

## **6.7 Sentimientos de la PHE hacia el Banco desde comenzó a trabajar**

6.7.1 Buen ambiente de la empresa

6.7.2 Percibe Estabilidad en institución

6.7.3 Siente Seguridad de estar en un trabajo fijo

6.7.4 Tranquilidad de estar en un banco

6.7.5 Felicidad por pertenecer a la institución

6.7.8 Al principio inseguridad de trabajar en el Bco

6.7.9 Satisfacción por estar en una empresa tan grande como un bco

6.7.10 El estar en el bco le ha ayudado en la relación familiar, económica y afectivamente

6.7.11 Siente respaldo por parte del Bco

## 5. Resultados

A partir del análisis de datos, podemos observar las categorías y subcategorías conformadas, las cuales nos facilitaran realizar un análisis adecuado de la información obteniendo los siguientes resultados:

La primera categoría contiene las percepciones de la PHE hacia la discapacidad cuando fue adquirida, su primera subcategoría trata sobre los sentimientos que tuvieron las PHE cuando adquirieron la discapacidad. Como dato relevante, uno de los participantes dijo: “Yo siempre quise tener una familia pero viéndome en la situación que estaba, cosa que me daba pena hasta de mí mismo, me daba pena conmigo mismo” (I,12); demuestra que su propia valoración se vio afectada a raíz de que adquirió la discapacidad y el mismo lo reconoce. En la misma entrevista el participante dijo: “Cómo toda persona, mal me puse mal, me puse a llorar a quererme,..... si había un cuchillo por allí o darme veneno, capaz de matarme y ya no saber más nada del mundo” (I,13); donde están claros los sentimientos que pasan por la mente de las PHE, especialmente cuando la discapacidad es adquirida después de un accidente, llegando a ser auto destructivos lo cual afecta directamente en su concepción de sí mismo y su nivel de autoestima.

La siguiente subcategoría se refiere a las reacciones de los padres cuando la PHE adquirió la discapacidad, donde encontramos un dato interesante en la entrevista (III, 30): “me tenían cuidados, pero nunca me cohibieron o me dijeron tu siempre vas a tener que estar cuidado. Siempre me daban ánimos de seguir adelante y desenvolverme sólo. Ellos me dieron esa pauta para que yo no me tire a dar lastima, siempre me dieron fuerza, amor, cariño para yo poder salir adelante y ser una persona normal, a valerme sólo”. En esta parte de la entrevista la PHE habla sobre el apoyo recibido por parte de su familia que en este caso fue durante toda su vida ya que él nació con la discapacidad, lo cual hizo que crezca con seguridad en sí mismo, repercutiendo positivamente en su nivel de autoestima.



Dentro de esta misma categoría tenemos una subcategoría llamada: Limitaciones físicas de las PHE debido a su discapacidad. Aquí vemos que existe incidencia en cuanto a no realizar fuerza física, lo cual es significativo y lo podemos atribuir al tipo de discapacidad física que posee la PHE, que en este caso se refiere a los cuidados que la PHE debe tener debido a su discapacidad.

Se incluyó una categoría referente a la situación laboral de las PHE en el Banco, la cual contiene la subcategoría de inicio de la situación laboral, donde siete de las ocho personas entrevistadas refieren que no es su primer trabajo. Este dato obtenido resulta interesante ya que vemos que las PHE están activas en el mercado laboral desde mucho antes de los últimos años y guarda referencia con la información obtenida en el marco teórico. Otra subcategoría se refiere a las motivaciones que tuvieron las PHE para comenzar a trabajar, donde uno de los participantes comentó: “ingresé a trabajar, no porque mis padres me exigieron, sino porque era una necesidad mía o sea quería seguir sintiéndome independiente y demostrar al resto que nosotros si podemos trabajar y muy bien” (III, 34). Demostrando que el hecho de ser diferentes en algunos casos ha sido una motivación para destacarse influyendo directamente en su valoración propia.

Existe una subcategoría sobre los aspectos positivos de las funciones que realiza la PHE en la institución, en cual la gran mayoría le gusta el trabajo que realiza y les da la oportunidad de aprender nuevas cosas. Pero lamentablemente se reportan aspectos negativos también, por ejemplo, que debido a las funciones que realizan tienen incomodidad por movilizarse mucho, lo cual está directamente relacionado con su discapacidad.

Dentro de la categoría grande, encontramos la subcategoría de sentimientos percibidos de las PHE al comenzar a trabajar, en la cual se reporta que el dato con más frecuencia es aquel donde las PHE sintieron estrés, por otro lado también salieron con altas frecuencias, el sentimiento de igualdad en su trato y

el haber sentido alegría al inicio de su actividad laboral. Estos son aspectos positivos que se reflejan al inicio de sus labores. En esta subcategoría un participante comentó: “Siento agradecimiento por tener la oportunidad de demostrar que las PHE son capaces de realizar trabajos igual que el resto” (III,43), resulta interesante saber que según su percepción, para las PHE el sentirse a la par que el resto es importante, reconociendo sus limitaciones pero no por esto sentirse inferiores.

De igual manera se abordó el tema de los cambios percibidos al comenzar a trabajar, donde en varios de los casos se identificaron que en la actualidad las PHE físicas y visuales, tienen cargos donde existe desgaste mental y anteriormente solo realizaban trabajos físicos. Resulta también representativo el hecho de que en este trabajo se requiere de mayor concentración y que fue un cambio brusco por la actividad laboral que desempeñaban anteriormente.

De igual manera resulta interesante lo expresado por una participante: “Claro, ósea yo antes era todo tímida con miedo de hacer algo, de dar algo y ahora ya estoy un poco más suelta ya hablo, ya opino antes era tímida, si yo decía algo pensaba que me dirán o que pensarán, si decía algo era ya porque tenía que hacerlo, pero todo esto ha sabido para con el tiempo” lo cual refleja que existió un impacto en su autoestima al desde que comenzó a trabajar.

Respondiendo a la primera pregunta directriz encontramos la categoría sobre su estado de ánimo desde que se encuentra trabajando, como subcategoría tenemos los principales cambios percibidos en él, donde se reportó que la mayor cantidad de entrevistados no reconocen haber sentido algún cambio, al contrario consideran que siempre han sido de la misma manera. Esta categoría se dividió en dos tiempos, una categoría trataba sobre su estado de ánimo al comenzar a trabajar y otra después de iniciar la actividad laboral. En la primera en general las respuestas son negativas, algunos sentían frustración por no poder con la actividad y otros incluso llegaron a sentir depresión. En la segunda

instancia podemos ver que existió alegría, e interés por aprender nuevas cosas.

La cuarta categoría trata sobre la percepción de la discapacidad ante el trabajo en el Banco por parte de las PHE. En la primera subcategoría se investiga la percepción actual de su discapacidad en el trabajo, en donde encontramos que la gran mayoría siente que su discapacidad no ha sido una limitación para las actividades a realizar, muchos de ellos han percibido que incluso han superado a gente sin discapacidad, y consideran que tienen las mismas capacidades que el resto de personas. Esto nos da luces sobre su nivel de autoestima y aceptación de sí mismo.

Existió pocos casos que si consideran el tener discapacidad como una limitación, por ejemplo un participante comentó: “Si claro por ejemplo una persona normal presenta los títulos y todas esa cosas para tener un puesto superior al que esta y una persona con discapacidad por más que presente todos los títulos y cosas así por la razón que tiene discapacidad le trae una dificultad para presentar, no puedo hacer todos los trabajos, ósea eso es algo que me he encontrado duro (II, 55). Esto refleja que las PHE que sienten que puede resultar difícil desarrollarse en el Banco a pesar de contar con la preparación académica necesaria, debido a la presencia de su discapacidad, pues esto hace que se dificulte el crecimiento a largo plazo en el Banco.

Dentro de esta categoría incluimos una subcategoría que aunque no se encuentra en las preguntas directrices, la obtuvimos de la información obtenida de los participantes con habilidades especiales y está directamente relacionado con el marco teórico de la presente investigación.

Esta subcategoría habla sobre la incorporación de la ley sobre las discapacidades en el país y como su puesta en marcha se refleja en su situación actual en el ámbito laboral. Se clasificó según los tiempos de aparición de la ley. La primera fue la situación de las PHE antes de la

introducción de la ley, donde obtuvimos información valiosa como que anteriormente las empresas no los contrataban debido a su discapacidad ya que no querían asumir la responsabilidad de tener PHE en las empresas ya que estas los veían como personas que no iban a rendir en un cien por ciento. La otra subcategoría habla sobre la situación de las PHE después de la incorporación de la ley, donde comenzaron a tener muchas más y mejores ofertas laborales, ha existido facilidad en su contratación y sienten en la actualidad perciben que su situación a cambiado y que se encuentran a la par para competir en el campo laboral con el resto de personas sin discapacidad

Por último esta categoría contiene los principales motivos por los cuales la PHE se siente satisfecho consigo mismo a partir de las actividades realizadas en el trabajo. En esta subcategoría vemos que el nivel de satisfacción la relacionan con la oportunidad de aprender cosas nuevas, sienten satisfacción porque al trabajar se sienten útiles y sobre todo bien consigo mismo, el hecho de saber que pueden realizar actividades de igual manera que personas sin discapacidad fortalece su autoestima y sienten ánimos para salir adelante.

En una entrevista se recopiló lo siguiente: “Si, más que nada mi autoestima está más alto ya que yo pensaba no hacerlo ya que al principio no me salían las cosas, quise renunciar bueno uno por que es un trabajo muy diferente a lo que he hecho, bueno pero ahora ya puedo ya estoy a la par, bueno ya voy mas tranquilo a mi casa, me siento mucho mejor (IV, 43).

La quinta categoría engloba las principales reacciones del círculo familiar cercano de las PHE al comenzar a trabajar en el banco, tomando en cuenta que al decir círculo familiar cercano nos referimos a las personas con las que vive actualmente. Está dividido en las siguientes subcategorías: la primera trata sobre las reacciones de la familia con respecto a su trabajo, donde encontramos mayor frecuencia en sentimientos de alegría por que comenzó a trabajar en el banco, percibieron que su familia está más unida desde que

trabaja, que existe una buena relación familiar y que siempre existió apoyo por parte de ellos.

Una de sus subcategorías trata de los principales cambios en la relación de su pareja ahora que está trabajando, donde existe mayor frecuencia encontrada en la existencia de apoyo por parte de la pareja durante su proceso de inserción.

En la siguiente subcategoría se intento saber los cambios percibidos en la organización familiar desde que se encuentra trabajando donde hemos obtenido que no han existido cambios porque la mayoría de personas reporta que siempre ser han encontrado empleadas.

Tenemos una subcategoría que trata sobre los cambios percibidos en las actividades familiares desde que se encuentra trabajando pero la mayoría percibe que puede realizar sus actividades con normalidad y esto va ligado al apoyo percibido al organizarse en cuanto a horarios y en cuanto al tiempo que comparte con su familia desde que está trabajando, resulta que no ha existido complicaciones en el tiempo que tiene para compartir con su familia e incluso ha mejorado ya que sus horarios le permiten disponer de más tiempo con ellos.

La última de las categorías trata sobre las relaciones laborales de las PHE en la empresa financiera, en la primera subcategoría revisamos con quien tienen más contactos las PHE donde mayor frecuencia se obtuvo con sus jefes inmediatos, de allí seguidos por sus compañeros y por último obtuvimos un dato curioso ya obtuvimos que algunos de ellos tienen más contacto con gente de otras áreas. En cuanto a la confianza que tiene con personas en la institución coincide con el jefe pero se obtiene otro dato curioso ya que tres personas dieron que confianza no tienen con nadie de la institución.

Existe otra subcategoría que se refiere a la relación que mantiene con sus compañeros en la cual existe una frecuencia bastante considerable en cuanto

ha tener una muy buena relación con ellos, aunque contrasta con dos participantes que mencionaron mantener una relación estrictamente laboral y no próxima con sus compañeros en el trabajo.

En cuanto al apoyo recibido por parte de sus compañeros cinco de las ocho personas mencionaron tener apoyo por parte de sus compañeros en contraste con dos personas que no lo percibieron así. De igual manera dos personas recalcaron que todavía se mantiene ese apoyo y que ha sido el mismo apoyo por parte de sus compañeros como de parte de sus jefes.

Como otra subcategoría tenemos la situación en la relación con su jefe donde existe igualdad de criterios ya que cuatro personas perciben que mantienen la distancia con su jefe y otras cuatro consideran que existe una buena relación laboral. En otra subcategoría tenemos las actividades que realizan fuera del banco con sus compañeros en donde la mayoría comparte estas actividades y de igual manera se sienten bien al hacerlo.

La penúltima subcategoría trata sobre los logros que las PHE han tenido desde que se encuentran trabajando en donde resalta el hecho de que el poder aportar económicamente en su casa; seguido por otro resultado importante como lo es adquirir las cosas que siempre ha querido porque demuestra que el trabajar el proporciona cierto poder adquisitivo.

Y la última de las subcategorías es sobre los sentimientos de las PHE hacia el banco desde que comenzó a trabajar en el cual la mayor frecuencia determina que existe un buen ambiente en su empresa, que el estar en este tipo de institución financiera les da mucha tranquilidad y se sienten muy felices de pertenecer a la institución.

## 6. Discusión y conclusiones

Para efectos de esta investigación, según los objetivos generales y específicos planteados y la información obtenida en el marco teórico podemos concluir lo siguiente de acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación de las herramientas utilizadas.

Debido a la condición de discapacidad las PHE tienen una visión del mundo diferente, lo cual no se considera ni positivo ni negativo, sino que su manera de percibir la realidad que los rodea resulta distinta por la misma condición de discapacidad presente. Muchas actividades que para personas sin discapacidad resultan tareas de rutina para las PHE representan desafíos que alcanzan diariamente adaptándose constantemente ya que su experiencia de vivir con discapacidad, sea esta de nacimiento o causada por accidentes, representa un proceso de adaptación continua de su parte.

En la época que estamos viviendo, nuestro país al igual que muchos otros países de Latinoamérica tiene ya en su constitución o como políticas públicas, leyes que amparan a las PHE. Es de suma importancia e interés saber que los planes de acción que existen referentes a PHE se están tomando en cuenta y ejecutando de acuerdo a lo dictado por la ley y no se están quedando en simples palabras.

Nuestro país es en realidad un pionero en este tema, ya que su programa Manuela Espejo ha sido un verdadero ejemplo para otros países sobre las iniciativas sociales y el alcance que han tenido dichos programas. Esto ha contribuido a que la percepción de los ecuatorianos hacia las PHE cambie.

Es así como ahora es de vital importancia y es considerado como asunto prioritario la contratación de PHE en empresas tanto públicas como privadas, lo cual recae directamente sobre las áreas de desarrollo humano ya que son las encargadas de seleccionar al personal mejor capacitado con habilidades

especiales para cubrir una posiciones fijas y que en las empresas deben rendir de igual manera sin importar si son PHE quienes ocupen dichas vacantes.

Si bien es cierto que el proyecto de inclusión de PHE esta en pleno apogeo, es necesario saber: ¿qué es lo que está sucediendo con estas personas que han comenzado a trabajar? El panorama ha cambiado, ahora las PHE son como oro en polvo para las empresas porque resulta que debido a tantos años que estuvieron excluidos del mundo laboral o que estuvieron ocupando cargos operativos que se convierte en una tarea titánica conseguir PHE que cumplan con el perfil requerido por las instituciones que muchas veces no están preparadas para recibirlos.

Las empresas del sector privado deben cumplir con el porcentaje que dicta a ley o de lo contrario son sancionadas con multas elevadas, y es por este motivo que ahora las PHE son tan apreciadas en el campo laboral.

El inconveniente es que la realidad es otra, por mas que hablemos de una inserción laboral adecuada las empresas por lo general contratan a PHE sin tomar en cuenta su perfil o si el puesto al que ingresa es el adecuado, no sólo por las barreras físicas o tecnológicas que existen sino las más difíciles de romper que son las actitudinales por parte de la gente sin discapacidad que labora en dichas empresas.

Es de gran importancia el poder desarrollar talleres o acciones dentro de las instituciones. Primero es necesario diagnosticar la situación que las PHE están viviendo actualmente, como se están sintiendo, cual es su opinión sobre sus condiciones laborales, con el en fin de saber su situación actual, ahora que están trabajando y como esto influye su contexto. Esta es la manera más segura que las futuras acciones a tomar sean exitosas ya que sería de un gran aporte involucrarlos directamente en la problemática para obtener resultados más exitosos.



El objetivo general de la investigación se cumplió, ya que gracias a la herramienta utilizada se obtuvo mucha información valiosa sobre temas de autoestima y percepción de sí mismo, se vió que el hecho de trabajar y realizar actividades junto con personas que no tienen discapacidad representa una oportunidad para ellos ya que al estar en un ambiente equitativo, en donde son tratados de igual a igual tienen la oportunidad de demostrar que son capaces de realizar actividades al igual que sus compañeros lo que a la larga fortalece su propia valoración y seguridad en si mismo.

Hay un punto que resulta interesante y es merecedor de análisis, que aunque no está definido en la selección de la muestra resulta que la mayoría de PHE, ya habían trabajado anteriormente, sólo para una era su primer trabajo. Lo cual investigando un poco más determinó que las PHE siempre han estado trabajando pero ahora la diferencia se marca al conocer lo requeridos que son y que las empresas lo necesitan.

En cuanto a cambios percibidos al comenzar a trabajar obtuvimos que la mayoría en la actualidad siente más desgaste mental y que anteriormente era sólo físico, lo cual nos indica que anteriormente este personal sólo ejercía funciones operativas y ahora su condición de discapacidad les ha permitido acceder varios cargos, como es en este caso al área administrativa.

Aunque la mayoría reportó que no existió cambios en su estado de ánimo, hubo casos puntuales que reportaron que al inicio de su actividad laboral tuvo problemas ya que se sentía frustrado porque no podía con la actividad que realizaba y que fue superado con ayuda psicológica, y esto se debió a que la actividad que realizaba era demasiado diferente a lo que estaba acostumbrado

Al preguntar si consideraban a su discapacidad como una limitación, el noventa por ciento respondió que no; que incluso su discapacidad es una ventaja para estar trabajando y que constituye un desafío porque perciben que pueden realizar actividades igual que las personas sin discapacidad. El aspecto

negativo de esto punto se refleja cuando consideran que es una limitación al no existir un crecimiento profesional en la empresa , perciben que no valoran su experiencia y preparación y esto está directamente relacionado con el hecho de que resulta difícil alcanzar posiciones superiores siendo PHE.

En cuanto a las percepciones sobre sí mismo, reconocen que hay cosas que no pueden hacer solos, especialmente en las PHE física, y que se sienten mal cuando tienen que pedir ayuda pero rechazan todo sentimiento de pena, lástima o inferioridad por parte del resto.

Existe un punto que no se consideró dentro de las preguntas de guión pero de igual manera se incluyó en el análisis de datos ya que en algunos de los casos se lo mencionó , fue la percepción de las PHE en cuanto a la incorporación de la ley de discapacidades en el país. Las PHE realizaron una diferenciación sobre cómo era su situación anterior cuando la ley no obligaba a las empresas a contratar PHE, donde identificaron la existencia de desigualdad de competencias, la resistencia que tenían las empresas en contratarlos y que en algunos casos se sintieron discriminados por poseer un carnet de discapacidad.

Desde que la ley obliga su inserción laboral, existe mayor facilidad y variedad en cuanto a su contratación considerando que hoy en día el tener el carnet de discapacidad ya no representa un estigma sino al contrario en muchos ámbitos es un beneficio.

En cuanto a la satisfacción consigo mismo podemos determinar que el trabajar ha hecho que estas personas se sientan mejor consigo mismo, ya que han tenido la oportunidad de aprender más cosas, se sienten más útiles y se superaron a ellos mismo demostrando que puede realizar las mismas actividades sin ninguna distinción.

En cuanto al tema familiar podemos determinar que en aquellos casos donde su familia era más próxima o contaban con el apoyo de su pareja su adaptación y experiencia laboral era más positiva. En el caso de gente soltera el trabajo les ha permitido ser más independientes.

Sobre las actividades que realiza la PHE con su familia desde que está trabajando nos dimos cuenta que al contrario de lo pensado el estar inserto laboralmente ha permitido que la PHE comparta más tiempo con su familia y se sienta un miembro activo que cumple su rol en la familia y aporta inclusive en el aspecto económico.

En referencia en las relaciones que mantienen las PHE en el trabajo vemos que no existe desigualdad tanto en el trato con jefes como con compañeros, en cuanto a relaciones de confianza se percibe que reservan mucho sobre su vida personal incluso algunos reportaron que en nadie podrían confiar.

La mayoría de la gente entrevistada comparte con sus compañeros actividades sociales y se sienten bien al hacerlo, lo cual significa que el estar trabajando he mejorado y fortalecido las habilidades sociales en las PHE.

De igual manera existió un punto que no se lo consideró en el guion de entrevista porque no se tomó en cuenta a la institución bancaria pero que al final salió a relucir el buen ambiente que existe en ella, la tranquilidad que sienten al saber que pertenecen a una institución grande y la felicidad que sienten de trabajar allí.

Con respecto a los alcances y a las limitaciones de la investigación podemos mencionar que no se pudo triangular la información con la otra técnica propuesta al inicio de la investigación como lo fue la aplicación del grupo focal, ya que debido a la condición de discapacidad los participantes no aceptaron reunirse y hablar sobre su condición personal, de tal manera que se optó por

no realizarlo debido a la poca aceptación por parte de las PHE y por la cuestión de tipo ético.

Como recomendaciones debemos mencionar que como psicólogos que formamos parte de desarrollo humano dentro de las instituciones, debemos apoyar la contratación de PHE en las empresas a la par debemos estar conscientes de que las PHE no pueden realizar cualquier tipo de trabajo, no sólo porque podemos poner en riesgo su salud sino porque a largo plazo esa persona no va a permanecer por mucho tiempo en la posición contratada. Se recomienda hacer un análisis exhaustivo para determinar que tipo de discapacidades son las que se podrían contratar para ciertos cargos y para lo cual las empresas deben ser más flexibles con ellos pero sin tratarlos de manera excluyente.

A pesar de tener tanta información a la mano sobre la discapacidad y su impulso en el país se requiere de una estandarización más clara sobre las discapacidades existentes, las normativas que se emplean para definir los porcentajes que los califican en los carnets de discapacidad y definir la creación de un perfil que recomiende su contratación según el tipo de discapacidad presente.

## Referencias

- Alcover, C., Martínez, D. y Zambrano, Z. (2003). Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y las actitudes hacia el trabajo: El caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers, *Scielo*, 1-26, Recuperado el 06 de Octubre de 2011 de: <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/psi/v21n1/v21n1a08.pdf>
- Arévalo, L., (2010). Atención y reparación psicosocial en contextos de violencia sociopolítica: una mirada reflexiva, *Revista de Estudios Sociales* , p 29-39, Recuperado el 11 de Febrero de 2012 de <http://ehis.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&hid=4&sid=fd0dedbd-6e4c-499a-a500-a05c5dc1c03c%40sessionmgr10>
- Ayuso, J., Nieto, M., Sánchez, J y Vázquez, J., (2006), Barcelona, Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF): aplicabilidad y utilidad en la práctica clínica. *Med Clin*, 126 (12), 461-466, Recuperado el 23 de Octubre de 2011 de: <http://www.elsevier.es/sites/default/files/elsevier/pdf/2/2v126n12a13086326pdf001.pdf>
- Berdoiza, K., y Guerrero, M., (2010). Inclusión o Integración según a percepción emocional de las personas con capacidades especiales, Estudio descriptivo sobre Discapacidad en estudiantes de la Universidad Austral de Chile.
- Céspedes, G., (2005), Chía, Colombia, La nueva cultura de la discapacidad y los modelos de rehabilitación, *Revista Aquichan*, año 5, vol.5 No 1(5), p 108-113.

Constitución Política de la República del Ecuador. (1998). Quito, Ecuador: aprobada el 5 de junio de 1998, por la asamblea nacional constituyente. Recuperado el 14 de octubre 2011 de <http://www.ecuanex.net.ec/constitucion/titulo03b.html#4>.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449, Lunes 20 de Octubre de 2008. Recuperado el 10 Octubre de 2011 de [http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=4742&Itemid=498#Personascondiscapacidad](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=4742&Itemid=498#Personascondiscapacidad)

Consejo Nacional de Discapacidades[CONADIS] (2011), recuperado el 08 de Octubre de 2011 de: <http://www.conadis.gob.ec/estadisticas.htm#estadis>

Cruz, M., Jenaro, C., Pérez, M. y Flores, N., (2010). Aplicabilidad de la escala de intensidad de apoyos (SIS), en población mexicana con enfermedad mental severa. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 18(5), 1-8. Recuperado el 13 de Noviembre de 2011 de: [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n5/es\\_19.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n5/es_19.pdf)

Dicono, R. (2011), Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas. Recuperado el 03 de Diciembre de 2012 de: <http://ticsbiblio especial.blogspot.com/2011/02/que-es-el-conadis.html>

Flórez, M., (2008). Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias, Intervención Psicosocial, 17, (3), 281-297. Recuperado el 06 de Octubre 2011 de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-05592008000300005&script=sci\\_arttext](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-05592008000300005&script=sci_arttext).

Flick, U. (2004), Introducción a la investigación cualitativa, Madrid, España: Ediciones Morata y Fundación Paideia Galiza.

Frías-Armenta, M. (2006), Brasil. *Predictores de la conducta antisocial juvenil: un modelo ecológico*. Red Estudios de Psicología, p.16 – 17, recuperado el 16 de Octubre de 2011 de <http://almazcruz.wordpress.com/teoria-ecologica-de-bronfenbrenner/>.

Gómez, G., Olavarrieta, S., De Cabo, M., Besteiro, B., Chervinsky, M, y López, J. (2008). Indicadores de mejor cognitiva en el “Proyecto Urbanita”, modelo específico de integración socio-laboral de personas con discapacidad intelectual. *Intervención Psicosocial*. 17, (1), 75-89. Recuperado el 7 de Octubre de 2011 de: <http://scielo.isciii.es/pdf/inter/v17n1/v17n1a07.pdf>

Gondra, J., (2011). "La psicoterapia de Carl R. Rogers. Sus orígenes, evolución y relación con la psicología científica". Capítulo V. Recuperado el 15 de Febrero 2013 de: <http://psicologos.mx/2-el-concepto-del-si-mismo.php>.

Herdoíza, D., (2012). Investigación sobre discapacidad e inserción laboral en países de América del Sur, Central y el Caribe. Pg 1-22.

Jiménez, M., (s.f.). El concepto de sí mismo: un estudio comparativo entre adolescentes invidentes y videntes. Recuperado el 15 de Febrero de 2013 de: <http://www.aonia.es/mediodia/archivos/comunicaciones2006/C13.pdf>

La entrevista cualitativa: Entrevistas estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas, (s.f.), 1-9. Recuperado el 06 de Noviembre de 2011, de: <http://pochicasta.files.wordpress.com/2008/11/entrevista.pdf>.

Ley Orgánica de Discapacidades, LOD. (2012). Quito, Ecuador, registro oficial suplemento 796 de 25 de septiembre de 2012. Recuperado el 01 de Diciembre de 2012 de:

<http://www.conadis.gob.ec/images/documentos/nuevaleyorganicadediscapacidades.pdf>.

Lorenzo, R. (s.f.). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p73-89. Recuperado el 16 de Octubre de 2011 de [http://www.mtin.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/Est04.pdf](http://www.mtin.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/Est04.pdf).

Lujan, C. (2010). Que es el Impacto Social. Suite 101, (1). Recuperado el 11 de Febrero de 2012 de <http://claudia-lujan.suite101.net/que-es-impacto-social-a26770>

Martínez, R., (), Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 25, 65-91. Recuperado el 28 de Octubre de 2011 de: [http://www.mtin.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/info3.pdf](http://www.mtin.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/info3.pdf)

Nabergoi, M y Bottinelli, M., (2007), Discapacidad, pobreza y sus abordajes: Revisión de la estrategia de rehabilitación basada en la comunidad (RBC). Anu. investig. [online] 14, 00-00. ISSN 1851-1686. Recuperado el 23 de Octubre de 2011 de: <http://www.scielo.org.ar/pdf/anuinv/v14/v14a15.pdf>

Strauss, A. y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Medellín, Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.

Organización de Estados Americanos, [OEA], 2012. Recuperado el 01 de Diciembre de 2012 de: [http://www.oas.org/dil/esp/sediscap\\_ficha\\_tecnica\\_ecu.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/sediscap_ficha_tecnica_ecu.pdf).



Organización Internacional de Trabajo. (2008). Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168 / La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad / Oficina Internacional del Trabajo. – Ginebra.

Organización Mundial de la Salud. (Junio, 2011). Discapacidad y Salud, Nota descriptiva N°352, Recuperado el 16 de Octubre de 2011 de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>.

Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad, 1-27, Recuperado el 18 de Noviembre de 2011 de [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)

Padilla- Muñoz, A., (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos, Revista Colombiana de Derecho Internacional, pg 381-414.

Pineda, E.B. y Alvarado, E.L.(2008). Metodología de la Investigación. (3ª ed.) Washintong, DC: Organización Panamericana de la Salud.

Pérez, M., 2008, Inserción laboral de jóvenes con discapacidad. Análisis de las prácticas laborales. Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social, 15, 99-110.

Plan Nacional del Buen Vivir (2012). Recuperado el 03 de Diciembre de 2012 de:  
[http://plan.senplades.gob.ec/c/document\\_library/get\\_file?uuid=825bf61c-4b78-4391-a019-96b6958569c6&groupId=10136](http://plan.senplades.gob.ec/c/document_library/get_file?uuid=825bf61c-4b78-4391-a019-96b6958569c6&groupId=10136)

Querejeta, M., (2004), Discapacidad / Dependencia Unificación de Criterios de Valoración y Clasificación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad (IMSERSO), 12.

Reformas al Código de Trabajo, con relación al trabajo para personas con discapacidad. (2006). Registro Oficial núm. 198 del 30 de enero de 2006. Recuperado el 14 de Octubre de 2011 de <http://www.discapacidadesecuador.org/portal/images/stories/File/leyes%20y%20ordenanas/Reformacodigotrabajo.pdf>

Reformas al código de trabajo, con relación al trabajo para personas con discapacidad. (2006) Publicadas en el Registro Oficial Nro. 198 del 30 de enero de 2006, recuperado el 16 de Octubre de 2011 de <http://www.discapacidadesecuador.org/portal/images/stories/File/leyes%20y%20ordenanzas/Reformacodigotrabajo.pdf>

Reina, M., Oliva, A y Parra, A., (2010). Percepciones de autoevaluación: Autoestima, autoeficacia y satisfacción vital en la adolescencia. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, Universidad de Sevilla. Recuperado el 15 de Febrero de 2013 de: <http://www.psyse.org/articulos/Reina%20et%20al%20definitivo.pdf>

Vargas , L., (1994). Sobre el Concepto de percepción, Alteridades, Pg 47-53. Recuperado el 01 de Diciembre de 2012 de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/747/74711353004.pdf>

Vicepresidencia República del Ecuador (2011), recuperado el 08 de Noviembre de 2011 de: <http://www.vicepresidencia.gob.ec/programas/manuelaespejo/mision>.

# Anexos

## Anexo 1

### GUIÓN DE ENTREVISTA

- Nombre:
- Su fecha de nacimiento y edad:
- Su estado civil:
- Casado o Unión libre: tiempo:
- A que se dedica su pareja:
- Que edad tiene su pareja:
- Si es soltero, al momento mantiene alguna relación sentimental (cuénteme sobre ella):
- Tiene hijos: de que edad?
- Con quien vive usted:
- Donde nació usted?
- A que se dedican sus padres?
- ¿Qué nivel de Instrucción tiene?
- Que tipo de discapacidad posee?
- En que %?
- Es una discapacidad de nacimiento?
- Si fue adquirida por algún accidente o enfermedad, me podría contar que le sucedió?
- Cuanto tiempo vive con la discapacidad?
- Tiene que tener alguna precaución debido a su discapacidad o tomar algún medicamento?
- Al momento, ¿cuánto tiempo se encuentra usted trabajando en la institución financiera?
- Este es su primer empleo?, Anteriormente a que se dedicaba?
- En que área se encuentra usted trabajando actualmente?
- Que cargo tiene en la institución financiera?
- Cuales son sus funciones principales en su actual trabajo?

- De las funciones que realiza en la institución financiera, cual es la que más le gusta?
- ¿Cuál es la que menos le gusta, del trabajo que realiza en la institución financiera?
- ¿Y ahora que usted está trabajando, cuénteme como se ha sentido?
- ¿Existe alguna diferencia de cómo se sentía antes de comenzar a trabajar en la institución financiera? ¿Se siente más útil?
- ¿Ha sentido algún cambio específico en su estado de ánimo desde que está trabajando en la institución? ¿Me lo podría describir?
- ¿Considera usted que el tener una discapacidad, ha sido una limitación en las actividades que usted tiene que realizar en el trabajo en la actividad bancaria? ¿En que sentido? ¿Me podría dar un ejemplo?
- ¿En general, las actividades que realiza en su trabajo han permitido que usted se sienta más satisfecho consigo mismo? ¿De qué manera? ¿Cree que habido cambios?
- ¿Cuáles fueron las reacciones de su familia (círculo familiar cercano) cuando usted comenzó a trabajar por primera vez en la institución financiera?
- ¿Qué tan fácil o difícil ha sido, o es llevar la relación con ellos (pareja/ padres/ hijos) desde que esta trabajando?
- ¿Cree que ha cambiado la manera de cómo se organizaba su familia desde que está inserto laboralmente? ¿en qué sentido? ¿Cómo se ha dado cuenta usted de esto?

- ¿Debido a que usted se encuentra ocupado durante la semana con sus actividades laborales, han cambiado las actividades que solía compartir con su familia?
- Durante su jornada diaria de trabajo, ¿con quién tiene más contacto o comunicación?
- ¿Cómo considera la relación de sus compañeros para con usted?
- ¿y la relación con su jefe?
- ¿Pensando en sus compañeros de trabajo, siente que existió apoyo cuando fue comenzó a trabajar? ¿Por parte de quien? ¿Todavía existe ese apoyo?
- ¿Cuándo ha tenido alguna dificultad sea laboral o personal, a quién se lo comentó primero? ¿Por qué escogió a esa persona? ¿Cree que tiene la confianza para hacerlo?
- ¿Ha tenido la oportunidad de realizar actividades, sean estas dentro o fuera de la institución con el resto de compañeros? ¿Cómo se siente al participar en ellas?
- ¿Debido a que recibe una cantidad económica mensual, que actividades puede realizar, que antes no podía hacer?

## Anexo 2



### Consentimiento de participación en un estudio

Yo \_\_\_\_\_ he sido invitado/a a participar en el estudio denominado: Exploración de las percepciones de un grupo de personas con habilidades especiales, físicas y visuales, que se encuentran insertos laboralmente en un banco privado de la ciudad de Quito

Este es un proyecto de investigación que se realiza con la finalidad de obtener el título de Psicólogo/a con Mención Organizacional en la Universidad de Las Américas.

Este estudio tiene como objetivo describir el impacto psicosocial que se genera en una persona con habilidades especiales al estar inserto laboralmente en una empresa financiera privada de la ciudad de Quito.

Comprendo que mi participación en el estudio es completamente voluntaria, estoy en conocimiento que la información que yo entregue será **confidencial**.

Conozco que los resultados generados del estudio no incluirán ningún tipo de información que me identifique y que estos serán de dominio público, según lo que estable la Ley Orgánica de Educación Superior.

Entiendo que es un deber ético del investigador/a reportar a los profesionales competentes, situaciones donde estén en riesgo grave la salud e integridad física o psicológica, del participante y/o su entorno cercano.

He leído y entiendo esta hoja de consentimiento y estoy de acuerdo en participar en este estudio.

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha

**Si tiene alguna pregunta puede comunicarse con Yajaira Valarezo al tel. 0992944716 o ponerse en contacto con la carrera de Psicología de la Universidad de Las Américas, tel. 3981000 ext. 220.**