

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
CARRERA DE ECONOMÍA



TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ECONOMISTA

TEMA:

LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL Y LA INCIDENCIA EN SU ECONOMÍA FAMILIAR.

AUTOR:

Sandy Freire

TUTOR:

Econ. Washington Romero

Ambato - Ecuador

2013

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor del Trabajo de Grado presentado por la señorita SANDY ALEXANDRA FREIRE PINTO, con Cédula de Identidad N° 1804814851, para optar al título de ECONOMISTA. Considero que dicho trabajo reúne los requisitos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe y con los requisitos y méritos suficientes para su aprobación.

En la ciudad de Ambato, a los 17 días del mes de Octubre del año 2014.



Econ. Washington Romero

Tutor

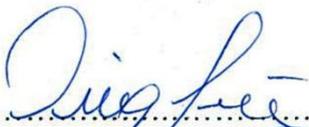
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

Título de la tesis: LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL Y LA INCIDENCIA EN SU ECONOMÍA FAMILIAR.

Candidata a Economista: SANDY ALEXANDRA FREIRE PINTO

El presente informe de investigación es un requisito parcial para optar al grado y título de: ECONOMISTA, en cumplimiento de los requisitos que señala el Reglamento Interno de la Facultad de Contabilidad y Auditoría y del Reglamento de la Universidad Técnica de Ambato.

Miembros del tribunal examinador:


.....
Econ. Diego Proaño
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL


.....
Econ. Julio Villa
MIEMBRO DEL TRIBUNAL


.....
Ing. Roberto Valencia
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AUTORÍA

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema: “LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL Y LA INCIDENCIA EN SU ECONOMÍA FAMILIAR.”, corresponde exclusivamente a SANDY ALEXANDRA FREIRE PINTO.

Autor del informe de investigación.



.....
SANDY ALEXANDRA FREIRE PINTO

AUTORA

DEDICATORIA

El amor incondicional de Dios es el que me ha dado la fortaleza necesaria para culminar una meta más en mi vida, por ello a él dedico este trabajo, por estar presente en cada paso que doy.

También dedico este proyecto a mi madre Laura quien ha velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo incondicional en todo momento. De igual forma dedico a mi hijo Nicolás por ser la inspiración que necesito para ser mejor cada día.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por no haberme abandonado ni un segundo de mi vida, en segundo lugar agradezco a mis padres, a mi segundo padre Edwin, mis hermanos, mi esposo y mi hijo que con su amor incondicional han aportado a la culminación de este proyecto.

Agradezco a la Universidad Técnica de Ambato por su alto nivel académico desarrollado en los años de estudio.

Finalmente agradezco a cada uno de los docentes que fueron parte esencial en el desarrollo de éste trabajo.

RESUMEN

La presente tesis está compuesta prácticamente por dos partes, la primera a su vez consta de cinco capítulos, en los cuales va desarrollando el aspecto investigativo, con el análisis de la problemática detectada en Plasticaucho Industrial, estudiando tanto variable independiente como dependiente; mientras en la segunda se realiza un modelo de solución a aplicarse en la situación desfavorable para conseguir mejores resultados.

El Capítulo I contextualiza a niveles macro, meso y mico la inclusión laboral en la economía de las familias con algún integrante con discapacidad física o mental, luego resalta la importancia tanto para empresas como país de fortalecer políticas colaborativas con éstas personas, llegando a establecer objetivos general y específicos exclusivamente a cumplirse dentro del campo investigativo.

Mientras que el Capítulo II busca afianzar a las variables desde el campo teórico, para así sustentar su relación sin tener inconvenientes en la comprobación de la hipótesis, esto se efectúa a través de la indagación en investigaciones con características similares y de la conceptualización de cada variable, partiendo de la supra e infra ordenación donde quedan establecidas las categorías a las que pertenecen.

Posteriormente el Capítulo III estableció la metodología con la cual el proceso investigativo sería desarrollado, así el enfoque mixto cualitativo-cuantitativo permite analizar a las variables desde cómo están compuestas hasta que indicadores pueden obtenerse de su comportamiento en el periodo de estudio, conjuntamente con la modalidad de campo-bibliográfica y un tipo descriptivo, aplicando una encuesta a las personas observadas o personal con discapacidad.

Ya en el Capítulo IV una vez aplicada la encuesta, y depurada la información resultante, por medio de los fundamentos descritos en Estadística Descriptiva, se analiza e interpreta lo recopilado, para finalmente quedar comprada la existencia de relación con el estimador Chi (JI) Cuadrado. Asimismo en consecución el Capítulo V contiene las conclusiones tanto del objetivo general y específicos formulados en el Capítulo I, y generó recomendaciones a tomar en cuenta en la siguiente parte.

La parte final de éste trabajo, constituida por el Capítulo VI, donde se diseñó un modelo propuesto para mejorar la situación económica de las personas con discapacidad, por medio de la formulación de un proyecto de inversión privada a realizarse por Plasticaucho Industrial S.A., el cual ha sido evaluado y es rentable, pudiendo de ésta manera ofrecer más plazas de empleo a la sociedad en general.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL EXAMINADOR	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xvii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xviii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
EL PROBLEMA.....	2
1.1. Tema	2
1.2. Planteamiento del problema.....	2
1.2.1. Contextualización	2
1.2.2. Análisis crítico	10
1.2.3. Prognosis	13
1.2.4. Formulación del problema	14
1.2.5. Interrogantes	14
1.2.6. Delimitación del objeto de investigación.....	14
1.3. Justificación.....	15
1.4. Objetivos	17

1.4.1. Objetivo general	17
1.4.2. Objetivos específicos	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes investigativos	19
2.2. Fundamentación filosófica.....	23
2.2.1. Fundamentación Epistemológica	23
2.2.2. Fundamentación Ontológica.....	24
2.2.3. Fundamentación axiológica.....	24
2.3. Fundamentación legal	24
2.4. Categorías fundamentales	26
2.4.1. Conceptualización de la variable independiente	28
2.4.2. Conceptualización de la variable dependiente	47
2.5. Hipótesis.....	56
2.6. Señalamiento de variables	56
2.6.1. Variable independiente.....	56
2.6.2. Variable dependiente	56
2.6.3. Palabra de enlace	56
CAPÍTULO III.....	57
METODOLOGÍA	57
3.1. Enfoque de la investigación.....	57
3.2. Modalidad básica de la investigación	58
3.3. Nivel o tipo de investigación	60
3.4. Población y muestra.....	61
3.5. Operacionalización de variables.....	62

3.6.	Técnicas e instrumentos.....	63
3.7.	Procesamiento de la información	67
	CAPÍTULO IV.....	68
	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	68
4.1.	Análisis de resultados	68
4.2.	Interpretación de resultados.....	96
4.3.	Verificación de la hipótesis.....	97
4.3.1.	Planteo de hipótesis	97
4.3.2.	Regla de decisión.....	98
4.3.3.	Cálculo de X^2	99
4.3.4.	Conclusión.....	100
	CAPÍTULO V.....	101
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	101
5.1.	Conclusiones.....	101
5.2.	Recomendaciones.....	102
	CAPÍTULO VI.....	104
	PROPUESTA.....	104
6.1.	Datos informativos.....	104
6.1.1.	Tema de la propuesta	104
6.1.3.	Beneficiarios.....	104
6.1.4.	Ubicación.....	104
6.1.5.	Tiempo estimado para la ejecución.....	104
6.2.	Antecedentes de la propuesta.....	105
6.3.	Justificación.....	106
6.4.	Objetivos	107

6.4.1. Objetivo general	107
6.4.2. Objetivos específicos	107
6.5. Análisis de factibilidad	107
6.5.1. Factibilidad técnica	107
6.5.2. Factibilidad legal.....	107
6.5.3. Factibilidad ambiental.....	108
6.5.4. Factibilidad de género	108
6.6. Fundamentación científico-técnica	109
6.7. Metodología.....	111
6.7.1. Fase 1: Establecimiento de la visión	112
6.7.2. Fase 2: Lineamientos competitivos	112
6.7.3. Fase 3: Evaluación de factores internos y externos	113
6.7.4. Fase 4: Descripción de la misión.....	116
6.7.5. Fase 5: Delineamiento estratégico	117
6.7.6. Fase 6: Estudio de mercado.....	121
6.7.7. Fase 7: Análisis financiero.....	128
6.8. Resumen ejecutivo	134
6.9. Administración de la propuesta	135
6.10. Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta	136
BIBLIOGRAFÍA.....	137

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Personas con discapacidad en la provincia del Tungurahua, 2012	7
Tabla 2: Variable independiente: Inclusión laboral (personas con discapacidad)	63
Tabla 3: Variable dependiente: Economía familiar	63
Tabla 4: Género	69
Tabla 5: Estado civil	70
Tabla 6: Tipo de discapacidad	71
Tabla 7: Porcentaje de discapacidad	72
Tabla 8: Instrucción	73
Tabla 9: Área de desempeño	74
Tabla 10: Satisfacción salarial	75
Tabla 11: Cordialidad en el trabajo	76
Tabla 12: Posibilidades de ascenso	77
Tabla 13: Ubicación geográfica	78
Tabla 14: Logros alcanzados	79
Tabla 15: Reconocimientos	80
Tabla 16: Recomendaciones	81
Tabla 17: Contratación justa	82
Tabla 18: Ascenso en igualdad de condiciones	83
Tabla 19: Disponibilidad de materiales	84
Tabla 20: Inclusión social	85
Tabla 21: Tiempo en la empresa	87
Tabla 22: Acceso al puesto de trabajo	88
Tabla 23: Salario	89
Tabla 24: Integrantes del hogar	90

Tabla 25: Aportantes al hogar.....	91
Tabla 26: Cobertura de necesidades.....	92
Tabla 27: Destino de los ingresos.....	93
Tabla 28: Tiempo laboral como discapacitado.....	94
Tabla 29: Descriptivos generales.....	95
Tabla 30: Cálculos del ji cuadrado.....	100
Tabla 31: Tipificación de los factores.....	115
Tabla 32: Aplicación MEFI.....	116
Tabla 33: Aplicación MEFE.....	116
Tabla 34: Matriz estratégica de la misión.....	117
Tabla 35: Caracterización del plan de compensación.....	119
Tabla 36: Matriz estratégica FODA.....	120
Tabla 37: Paquete compensatorio propuesto.....	122
Tabla 38: Uso de zapatos casuales.....	123
Tabla 39: Preferencias de calzado.....	123
Tabla 40: Aceptación a comercializar los productos.....	124
Tabla 41: Precio de preferencia.....	124
Tabla 42: Consumo anual.....	124
Tabla 43: Proyección de familias.....	125
Tabla 44: Mercado total.....	125
Tabla 45: Demanda de nueva marca en Ambato.....	126
Tabla 46: Precio de un calzado promedio por tipo.....	126
Tabla 47: Demanda de nueva marca.....	127
Tabla 48: Demanda potencial.....	127
Tabla 49: Cantidad a producir.....	128
Tabla 50: Ingreso mensual.....	128
Tabla 51: Ingreso anual.....	128
Tabla 52: Costo unitario de producción.....	129

Tabla 53: Maquinaria y equipo	129
Tabla 54: Equipos de cómputo	129
Tabla 55: Muebles.....	130
Tabla 56: Construcción.....	130
Tabla 57: Construcción.....	130
Tabla 58: Amortización sobre saldos	130
Tabla 59: Depreciaciones	131
Tabla 60: Mano de obra	131
Tabla 61: Mano de obra	131
Tabla 62: Flujo de efectivo e indicadores de rentabilidad.....	133

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Árbol de problemas	10
Gráfico 2: Inclusión de categorías fundamentales	26
Gráfico 3: Constelación de las ideas.....	27
Gráfico 4: Género	69
Gráfico 5: Estado civil.	70
Gráfico 6: Tipo de discapacidad.....	71
Gráfico 7: Porcentaje de discapacidad.	72
Gráfico 8: Instrucción.	73
Gráfico 9: Área de desempeño.	74
Gráfico 10: Satisfacción salarial.....	75
Gráfico 11: Cordialidad en el trabajo.....	76
Gráfico 12: Posibilidad de ascenso.....	77
Gráfico 13: Ubicación geográfica.....	78
Gráfico 14: Logros alcanzados.	79
Gráfico 15: Reconocimientos.	80
Gráfico 16: Recomendaciones.....	81
Gráfico 17: Recomendaciones.....	82
Gráfico 18: Ascenso en igualdad de condiciones.	83
Gráfico 19: Disponibilidad de materiales.....	84
Gráfico 20: Inclusión social.	85
Gráfico 21: Discriminación.	86
Gráfico 22: Tiempo en la empresa.....	87
Gráfico 23: Acceso al puesto de trabajo.	88
Gráfico 24: Salario.	89
Gráfico 25: . Integrantes del hogar.....	90
Gráfico 26: . Aportantes al hogar.	91
Gráfico 27: Cobertura de necesidades.	92
Gráfico 28: Destino de los ingreso.	93

Gráfico 29: Tiempo laboral como discapacitado.....	94
Gráfico 30: Organigrama funcional.....	135

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Formato de encuesta.....	144
-----------------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

En los últimos siete años con el Gobierno presidido por el economista Rafael Correa, y gracias a la labor incansable del Vicepresidente Lenin Moreno, con la Cruzada “Manuela Espejo”, Ecuador ha vivido verdaderos tiempos de cambio, donde con la aplicación de políticas y medidas de inclusión social y laboral, se atiende segmentos de población antes olvidados, mensaje que ha sido incluido a nivel empresarial como es el caso de Plasticaucho Industrial S.A., una empresa desenvuelta plenamente en los fundamentos de Responsabilidad Social, preocupada por el bienestar tanto de sus clientes, accionistas y personal laboral en cada nivel.

Sin embargo, a pesar de que ésta Industria presenta un clima laboral adecuado, existen casos de empleados con discapacidad, al igual que de otros sin esas características, que la situación económica debido a su salud y cargas familiares bajo su responsabilidad, se vuelve muy compleja, en estos escenarios donde ya no existe mecanismos para mejorar significativamente las rentas percibidas a los empleados, porque se encuentra la empresa cumpliendo a cabalidad lo legal, queda como alternativa óptima el desarrollo de un plan táctico que aporte al mejoramiento de la economía familiar de los trabajadores con discapacidad.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema

La inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa Plasticaucho Industrial y la incidencia en su economía familiar.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Contextualización

Macrocontextualización

El panorama de la personas con discapacidad o capacidades especiales, términos que se utilizarán a la par en esta investigación, es muy complejo y con una realidad sombría, basta con señalar datos como los presentados por FINE (2010) , donde:

Se acepta mundialmente que el 10% de la población presenta algún tipo de discapacidad: intelectual, física, auditiva, visual, psico-social o asociada; siendo las dos últimas las más excluidas y, consecuentemente, menos atendidas. Diversos estudios dan cuenta sobre la precariedad de vida de las personas con discapacidad y sus familias dado que la mayoría se ubica en los quintiles I y II correspondientes a pobreza y extrema pobreza, que se expresa fácilmente por escrito y a cuya vivencia la sociedad se ha impermeabilizado en igual medida que a la violencia adormeciendo una vez más la conciencia y ocultando tras la frialdad estadística rostros, corazones, mentes y rastros.

Algunos de los porcentajes manejados por las agencias de cooperación internacional así como por organismos multilaterales e investigadores ilustran la situación a nivel mundial: El 80% vive en países en vías de desarrollo, en condiciones de pobreza y su acceso a servicios es nulo o muy limitado.

La mujer con discapacidad experimenta mayores barreras, siendo objeto de exclusión debido a que se vinculan otros elementos discriminatorios: pobreza, género, menor número de años de educación o analfabetismo, abandono y, componentes culturales como el paradigma de belleza con parámetros tan exigentes como imposibles de cumplir, violencia doméstica.

El índice de mortalidad de la niñez con discapacidad puede alcanzar un escalofriante 80%.

En el ámbito regional, el 82% de las personas con discapacidad que vive en América Latina y el Caribe es pobre, circunstancia que afecta no a un individuo sino a la familia, más aún cuando la situación de dependencia requiere de tiempo completo y sin horario, impidiendo al familiar responsable de su cuidado –en su gran mayoría, madres- la posibilidad de aumentar la renta del hogar, cuidado que si se traduce en términos monetarios rebasaría ¡y con creces! El presupuesto familiar.(FINE, 2010)

Sólo entre el 20% y el 30% de la niñez con discapacidad asiste a la escuela por: dificultad o imposibilidad de acceso a la comunicación, a la información y/o al medio físico, falta de transporte, carencia de docentes capacitados, escases de material didáctico, ausencia de sistemas de apoyo y ayudas técnicas, entre otras causas. Se suman a ellas las barreras psicológicas y el estigma social que impiden una educación inclusiva con calidez que garantice el aprendizaje, autoestima, seguridad personal, desarrollo de habilidades sociales y competencias laborales o profesionales.

La falta de trabajo afecta a la población con discapacidad y genera un impacto devastador. El potencial económico tiende a ser una ecuación compuesta de capacidades funcionales y oportunidades por lo que las políticas y estrategias orientadas al desarrollo buscan reducir el costo económico de la discapacidad a través del aumento de la capacidad funcional y la eliminación de barreras.

La marginación y las privaciones producto de una pobreza heredada por generaciones, conllevan una desesperanza aprendida (Seligman), que inmoviliza al asumir que nada que se haga o se deje de hacer incidirá en un cambio positivo. Martín Baró lo denominó “fatalismo latinoamericano”, en el sentido de una actitud básica que lleva a aceptar espontáneamente un destino cruel e inhumano; una parálisis en el deseo de vivir, un sentimiento generalizado de impotencia amasado con resignación y conformismo.(FINE, 2010)

Información más actualizada recogida en el diario El Telégrafo (2013) reporta cifras del INEC donde se argumenta que “en la zona urbana hay 165.185 personas con discapacidad, mientras que en las zonas rurales existen 13.353, sumando un total de 178.538 personas entre niños, jóvenes y adultos con algún tipo de discapacidad. De este número, alrededor de 10 mil están recibiendo atención y educación especializada”.

Datos actuales recogidos en la prensa El Comercio (2013):

Alrededor de 80 millones de personas en el mundo padecen algún tipo de discapacidad y se enfrentan a barreras que van desde el estigma y la discriminación hasta la ausencia de adecuados servicios de atención sanitaria y rehabilitación, pasando por sistemas de transporte o edificios inaccesibles.

El mismo diario detalla que “la ausencia de políticas públicas integrales y la falta de recursos son dos de los principales obstáculos que enfrentan

las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe para ejercer sus derechos”.

Mesocontextualización

En el Ecuador, las estadísticas del CONADIS(2013)reportan un 13,2% de la población nacional en situación de discapacidad y un 48,9% afectada por algún tipo de deficiencia. En poblaciones de menores de cinco años de edad el 64,4% de las causas de deficiencias se reconocen como relacionadas con problemas hereditarios o congénitos. El 6,9% se atribuye a problemas en el momento del parto como falta de atención oportuna, retraso en el llanto del bebé, infecciones al momento de nacer.

La distribución porcentual de niños menores de cinco años con deficiencias reportan que el 35,9% son de tipos psicológico, 20,3% de lenguaje, 16,2% músculo-esqueléticas, 10,1% desfiguradoras, 8,2% viscerales, 5,6% visuales y 3,4% auditivas. El 42% de éstos menores de cinco años, presentan al menos dos deficiencias simultáneas.

Muchas de las discapacidades no se diagnostican al momento del nacimiento, pero aparecen en los primeros años de vida. Los datos de EMEDINHO aportan más información para reconocer situaciones excluyentes, así: en hogares indígenas uno de cada cinco niños tiene síntomas de deficiencias que afectan su desarrollo físico y mental,12% de niños de 9 a 12 años de edad -a criterio de sus madres- tiene algún problema para ver, oír o caminar. Con igual apreciación el 18% de niños de esta edad tiene problemas de comprensión, aprendizaje, comunicación o pronunciación respecto de otros niños de su edad. En el área rural la situación refleja que el 7% de niños de dos a nueve años de edad tiene dificultad para caminar o parálisis, el 5% problemas para escuchar, el 7% para ver.(CONADIS, 2013)

El 16% de niños de 2 años de edad -a criterio de sus madres- muestra algún tipo de retraso mental. El 29% (tercera parte) de los niños en edad

escolar -seis a nueve años- que presentan algún problema motriz, auditivo o visual no asisten a la escuela y el 32% de los que presentan problemas cognitivos no asisten a centros educativos.

Si consideramos que en América Latina apenas el 2% de la población en situación de discapacidad puede acceder a servicios de atención y/o rehabilitación, y en caso del Ecuador se estima que de 100 personas identificadas con discapacidad, 33 podrían tener no solo restringida su participación social sino excluida. Esta situación muestra un problema de magnitud que la sociedad ecuatoriana debe reconocer y enfrentar.(Prenatal.tv, 2013)

La información reportada en el diario Ultimas Noticias electrónico (2010) refiere que “La misión ‘Manuela Espejo’, que estudió la situación de los discapacitados en Ecuador, registró más de 294.000 personas con discapacidad.”

La misión presentó su informe nacional luego de visitar casi 1.300.000 hogares, en 221 cantones de las 24 provincias del país andino, entre julio de 2009 y noviembre de 2010.

En 16 meses, el proyecto ubicó más de 26.300 “casos críticos” los cuales se encuentran en extrema pobreza y reciben “ayudas técnicas” de manera prioritaria.

Las personas con discapacidad se ubican especialmente en la provincia costera de Guayas (74.800 casos) y en la andina de Pichincha (45.000 casos), las más pobladas del país. Su distribución por sexo es de 49,57 por ciento mujeres y 50,43 por ciento hombres. (Ultimasnoticias.ec, 2010)

Microcontextualización

A nivel de Tungurahua hay algunos indicadores sobre las personas con discapacidad como los que se detallan a continuación, datos que se sustentan en el CONADIS reportados por Álvarez. (2013)

Tabla 1: Personas con discapacidad en la provincia del Tungurahua, 2012

No	DUSCAPACIDAD	GÉNERO		TOTAL
		HOMBRES	MUJERES	
1	Auditiva	1060	978	2038
2	Física	2181	2028	4209
3	Intelectual	1263	1231	2494
4	Lenguaje	99	72	171
5	Psicológica	182	138	320
6	Visual	517	404	921
	TOTAL	5302	4851	10153

Fuente: Álvarez(2013)
Elaboración propia

Otros datos de personas con discapacidad con respecto a la provincia y que se encuentran en el mercado laboral distribuidos por su relación de dependencia o por su actividad son: por cuenta propia, 1351; en el sector privado, 490; en el sector público, 306; Quehaceres domésticos, 513; otros, 38. Dando un total de 2698 personas que se encuentran laborando (Álvarez, 2013)

La Misión Solidaria 'Manuela Espejo' identificó en Tungurahua a 11 mil 133 personas con discapacidad, de éstas, 2 mil 188 tienen discapacidad intelectual, mientras 8 mil 945 pertenecen a otro tipo, así lo señaló el secretario general de la Vicepresidencia de la República, Homero Arellano. (La Hora, 2010).

En temas de inclusión social y laboral puede visualizarse el trabajo conjunto de las diferentes instituciones conformadas por personas con discapacidad en Tungurahua, tales como: ASTU (Asociación de sordos de Tungurahua); FENCE (Federación nacional de ciegos, Sede Ambato); ASOPLEJICAT (Asociación de Pléjicos de Tungurahua) y "Arco Iris"(que atiende a personas con discapacidad intelectual moderada). De ésta manera han obtenido la atención de instituciones tanto del Gobierno como de empresas particulares, para hoy en día contar con un Centro de Apoyo

Integral en la Secretaría Técnica de Discapacidades, lugar que presenta las instalaciones adecuadas y personal capacitado para atender sus necesidades.(Secretaría Técnica de Discapacidades, 2013)

Además de implementar diferentes actividades y centros de apoyo para personas con discapacidad, se destaca el plan de inclusión de la Policía Nacional en la ciudad Ambato, mismos que se encuentran aprendiendo lenguaje de señas bajo el proyecto “Seguridad sin palabras” para mejorar la comunicación con los grupos más vulnerables.

Las empresas se encuentran en la obligación de contratar al 4% del total de sus trabajadores a personas con discapacidades, tal como lo indica el Código de Trabajo. Con esta ley, además de dar cumplimiento al derecho de inclusión laboral con el que cuentan las personas con discapacidad según la Ley de Discapacidades en su Art. 45; se intenta integrar a la sociedad en su conjunto.

Plasticaucho Industrial S.A es una empresa ecuatoriana líder en la producción de calzado que emplea a más de 1.500 personas en sus plantas productoras en el Ecuador. A cumplimiento cabal de las leyes ecuatorianas, en Plasticaucho se han insertado a diversas personas con todo tipo de discapacidades, ya sea a través de la Fundación Cuesta Holguín o en selección de personal.

Alrededor del 90% de las personas con discapacidad contratadas en la empresa Plasticaucho Industrial se encuentran laborando en el área de producción, debido a diversos factores que impiden su ubicación en mejores puestos de trabajo. Sin embargo, es notoria la satisfacción de los empleados al momento de trabajar en tan prestigiosa empresa que no solamente retribuye muy bien la labor de su gente, sino que además entrega premios por desempeño laboral y realiza actividades fuera del horario de trabajo para la recreación de sus trabajadores.

En esta y muchas empresas más, es evidente la necesidad de preparación de las personas con discapacidad que han aplicado a diferentes puestos de trabajo, a más de otros factores como la edad y la experiencia que influyen en la asignación de puestos. Pese a las reformas legales y el trabajo de varias instituciones, la discriminación continua siendo un inmenso obstáculo para la integración total de las personas con discapacidad, mismo que con arduo trabajo conjunto podrá disminuirse a lo largo de los años.

1.2.2. Análisis crítico

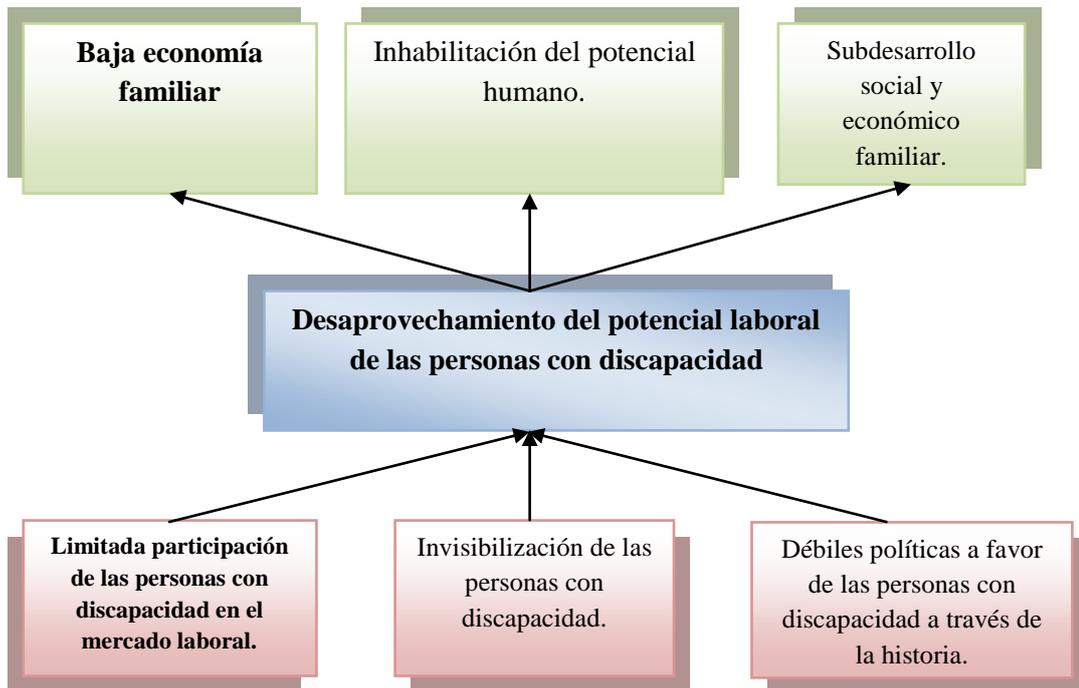


Gráfico 1: Árbol de problemas
Elaborado por: Sandy Freire

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo, pero todas tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de garantías suplementarias para vivir con plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos en la vida económica, social y cultural del país. (Guillén, Contreras, & Pino, 2008).

La limitada participación de las personas con discapacidad dentro del mercado laboral es una forma de exclusión social que afecta directamente el derecho de todo ciudadano a su libertad y oportunidad de bienestar y calidad de vida.

La exclusión social, como realidad de hecho, no es algo básicamente nuevo. Puede inscribirse en la trayectoria histórica de las desigualdades sociales. Con antecedentes claros (en el marco histórico de las sociedades contemporáneas) en forma de necesidades colectivas intensas, en otros muchos momentos y lugares, desde el inicio de los procesos de industrialización y urbanización masiva, durante los siglos XIX y XX. Ahora bien, la exclusión social expresa la nueva configuración de las desigualdades en el contexto actual de transición hacia la sociedad del conocimiento. (Hummet, Gomá, & Brugué, 2005)

La exclusión social es, en buena parte, el reflejo de esa naturaleza. ¿Qué hay entonces de nuevo? Muy en síntesis, la vieja sociedad industrial en su fase madura presenta polarizaciones unidimensionales, lineales, generadas por la lógica de clase, que no llegan a romper los parámetros básicos de la integración social. La exclusión, en un contexto de creciente heterogeneidad, no implica sólo la reproducción más o menos ampliada de las desigualdades verticales del modelo industrial. Va más allá. La exclusión implica fracturas en el tejido social, la ruptura de ciertas coordenadas básicas de integración, y, en consecuencia, la aparición de una nueva estructura social en términos de dentro/fuera. Generadora, por tanto, de un nuevo sociograma de colectivos excluidos.(Hummet, Gomá, & Brugué, 2005).

Las personas con discapacidad siempre han estado excluidas en la realidad social, bien sea por prejuicios mal fundados, porque la sociedad es injusta o porque el estado nunca se apropió de sus problemas, hasta que finalmente el gobierno actual dedicó parte de la política social a mejorar la calidad de vida de este importante sector de la sociedad brindándole oportunidades de acceso a la educación, a la salud y muy específicamente al trabajo, para ello había que hacer cambios hasta en la legislación pertinente y existente hasta la fecha, empezando por la Constitución de la república del Ecuador, donde se reconocen plenamente sus derechos, sin embargo, no es suficiente. Falta mucho por hacer por este sector desprotegido de la sociedad que juega un rol protagónico dentro de la dinámica económica de la familia y del país.

Al no darles la oportunidad de ser entes útiles a la sociedad, lo único que se logra es agravar su situación emocional, psicológica y económica de manera directa, puesto que un ser que no tiene oportunidades de crecimiento por sus condiciones físicas, se vuelve un ente desvalorado, desprotegido y en lugar de ser un apoyo a la economía familiar, es más bien una carga para la misma.

Las empresas desde su óptica de la Responsabilidad Social Empresarial, RSE, están “obligadas” a velar por este importante conglomerado humano que tiene mucho potencial y valor agregado que aportar a la dinámica empresarial, sin embargo, no hay la cultura y la decisión política de quien administra las empresas para dar cabida al trabajador con discapacidad en su staff laboral.

No hay que olvidar que en muchos estudios se han demostrado las ventajas que representa para las empresas el contar con personas con discapacidad dentro de sus colaboradores, aparte de cumplir con la legislación del Estado, ayuda, entre otros elementos a:

Favorecer la situación económica personal, la autoestima y el estado de ánimo de la persona con discapacidad, ya que trabajar le permite contar con un ingreso, ampliar su red de relaciones y contactos sociales, aportar materialmente a su hogar y aumentar su autonomía personal; Relacionado con lo anterior, se señala que el hogar de la persona con discapacidad se beneficia porque suma un ingreso y cuenta con un miembro más satisfecho. (OIT, 2013)

Los beneficios para la empresa son más evidentes: impacto positivo en la motivación, en las relaciones internas, en la productividad y en la reputación.(OIT, 2013)

A nivel de la sociedad en general:

Se expresa que el hecho de incluir personas con discapacidad en las empresas es ‘un aporte’ para la sociedad, en la medida que: Desactiva el prejuicio; Rompe la falta de información; Pone un tema en la agenda; Señaliza el valor de la diversidad. De ese modo, los beneficios sociales de la inclusión laboral de personas con discapacidad se sitúan en el plano cultural. (OIT, 2013).

Si bien es cierto que muchas personas con discapacidad han pasado a formar parte del flujo económico como empleados productivos, empresarios de éxito y clientes satisfechos, una parte importante continúa al margen de procesos inclusivos a causa de diversas barreras y prejuicios, entre las que destacan la ignorancia, las actitudes negativas,

los entornos inaccesibles y las leyes y políticas insuficientes o mal diseñadas. El trabajo decente para todas las personas es el objetivo principal de la OIT, incluidas aquellas con discapacidad. Trabajo decente significa trabajo productivo, en condiciones de libertad, equidad, dignidad y seguridad humana. El acceso al trabajo para las aproximadamente mil millones de personas con discapacidad, equivalente al 15% de la población mundial, es un desafío importante y de un alto impacto económico y social.(OIT, 2013)

1.2.3. Prognosis

Esta sentencia es definitiva “no es la discapacidad lo que hace difícil la inserción laboral, sino los pensamientos y acciones de los demás.” (ASOCIACIÓN EN LÍNEA, 2007)En efecto es la sociedad quien impone barrera para este sector vulnerable, negándole toda oportunidad a ser productivos y generar desarrollo social y económico en el entorno donde se desenvuelven.

El empleo constituye una importante vía de desarrollo personal y una incorporación plena a nuestra sociedad. En este sentido, el trabajo más que un fin en sí mismo es un medio para conseguir diferentes aspectos como son: una imagen más positiva y útil de uno mismo, el reconocimiento social, la estructuración del tiempo, la pertenencia a un grupo social, el aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales y la independencia económica. (ASOCIACIÓN EN LÍNEA, 2007).

Todas estas afirmaciones no son ajenas al colectivo de personas con discapacidad, para quienes el trabajo es también un medio de realización personal. Ellos consideran el trabajo como algo muy importante y necesario para sus vidas, algo que se refleja de manera clara en los resultados.

Pero hasta hace unos años, las personas con discapacidad se han mantenido al margen de toda actividad laboral competitiva y por extensión, de otros muchos ámbitos de la sociedad. Su falta de formación

específica, la ausencia de expectativas laborales y el desconocimiento de otras realidades, impiden todavía hoy, que estas personas se incorporen plenamente en el mundo laboral. Si estos seres humanos no disponen de estas oportunidades, su economía familiar será o seguirá siendo precaria y difícil para poder sostener un estándar mínimo de calidad de vida, en tal virtud, hay que tomar acciones decisorias desde el sector empresarial para mejorar significativamente la economía de este sector social (personas con discapacidad) y fomentar mayores y mejores políticas de gobierno para brindar aún más oportunidades de inclusión laboral a las personas con discapacidad o capacidades especiales.

1.2.4. Formulación del problema

¿Cómo incide la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa Plasticaucho Industrial en su economía familiar?

1.2.5. Interrogantes

- ¿Cuál es el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa Plasticaucho Industrial?
- ¿Cómo es la economía familiar de los hogares de personas con discapacidad?
- ¿Qué alternativas de solución son las más adecuadas para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad que laboran en la empresa Plasticaucho Industrial?

1.2.6. Delimitación del objeto de investigación

La presente investigación estará delimitada por los siguientes aspectos de contenido:

Campo.- Económico

Área.- Laboral

Aspecto.- Inclusión laboral y economía familiar

Delimitación espacial.- El trabajo investigativo se efectuará en la empresa Plasticaucho Industrial ubicada en el sector el Pisque en la ciudad de Ambato.

Delimitación temporal.- La investigación se desarrollará en el último trimestre del 2013.

Delimitación poblacional.- En este trabajo, los elementos de observación lo constituyen las personas con discapacidad que laboran en empresa Plasticaucho Industrial.

1.3. Justificación

Desde la óptica teórica y del conocimiento de la realidad de las personas con discapacidad, es fundamental entender la dinámica de este sector vulnerable de la sociedad, constituido por un importante grupo de personas que ven limitadas sus oportunidades de crecimiento profesional y personal, y por consiguiente, se limitan las posibilidades de mejorar su condición económica familiar.

Entendiendo así, “el contexto de análisis de la discapacidad ha variado sustancialmente en las últimas décadas, al igual que los enfoques teóricos de aproximación a esta parcela de la realidad social.” (Rodríguez, Suso, Vázquez, & Velasco, 2013). Partiendo de los modelos propuestos por Palacios & Romañach (2006), se puede afirmar que se está produciendo una transición desde el modelo rehabilitador, que pone el énfasis en la normalización de las personas con discapacidad, que promueve la adaptación del individuo a la sociedad; al modelo social, que aboga por normalizar la sociedad y diseñarla para atender las necesidades de todas las mujeres y hombres, es decir, que promulga la adaptación de la sociedad al individuo y sus necesidades.

Ferreira (2008) desarrolla de manera concisa los postulados de este último modelo, que tiene su origen en el modelo social anglosajón y en la

corriente sociológica crítica de las décadas de los ochenta y noventa. El modelo social ya no entiende la discapacidad como un fenómeno exclusivamente biológico y psicológico, sino que pone el énfasis en que es el resultado de un proceso de construcción social de esta realidad. Es decir, la discapacidad se construye como resultante de las estructuras de la sociedad, estructuras que se han conformado según el patrón de la normalidad y no de la diferencia.

En este sentido, el modelo social, que interpreta la discapacidad desde una dimensión social, aboga por una construcción de la sociedad desde la universalidad de la diferencia, es decir, desde una concepción de la sociedad para todos y todas, sin presuponer un estado “normal” de la persona. De esta forma, el beneficio es universal; por poner un ejemplo: las rampas de las aceras, tan necesarias para las personas usuarias de sillas de ruedas, lo son también para los padres y madres que llevan a sus bebés en carritos. Una sociedad adaptada a todos y todas es una sociedad que fomenta la igualdad efectiva; éste es el postulado defendido por el modelo social.

Metodológicamente, la investigación es oportuna en tanto y en cuanto se busca describir y comprender desde la visión hermenéutica la realidad que viven las personas con discapacidad que laboran en la Empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato y las repercusiones en su economía familiar. La consecución de la información será a base de encuestas y entrevistas a profundidad que permita abstraer los datos para un futuro análisis con dirección a comprender la dinámica económica de este sector vulnerable de la sociedad.

Desde las exigencias del método científico la investigación es susceptible de realizarse porque está plenamente detectado el problema, formulada una hipótesis y se cuenta con las herramientas estadísticas para su verificación que finalmente, llevará a conclusiones epistemológicas,

prácticas y socialmente oportunas en favor de los trabajadores con discapacidad.

Este trabajo es factible porque se cuenta con la apertura de los directivos de la empresa para la consecución de la información, hay disponibilidad de tiempo y de espacio para la ejecución del trabajo de campo, la bibliografía en torno al problema es abundante, se cuenta con los recursos económicos para llevar a cabo la investigación y, finalmente, la voluntad cierta de la investigadora para concluir con el trabajo con todas sus implicaciones.

Es un trabajo original, en tanto y en cuanto, es la primera investigación que se realiza en la empresa bajo estos parámetros sociales y económicos, los mismos que serán utilizados en la toma de decisiones por parte de los directivos para dinamizar las oportunidades y mejorar la calidad de vida de este grupo social que en la empresa suman alrededor de 60 colaboradores.

Este fenómeno a investigarse coadyuva al cumplimiento y puesta en práctica de la RSE, a través de la fundación Cuesta Holguín que cumple una labor social importante en la ciudad. Además aporta al cumplimiento de la misión y visión de la empresa y el cumplimiento de la normatividad jurídica ecuatoriana desarrollada para el efecto.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la incidencia de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa Plasticaucho Industrial y su economía familiar para el mejoramiento de su calidad de vida

1.4.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar el porcentaje de personas con discapacidad que laboran en la empresa Plasticaucho Industrial para la verificación del cumplimiento de la normativa legal vigente.
- Investigar la economía familiar de los hogares de personas con discapacidad que laboran en empresa Plasticaucho Industrial para la toma de decisiones en políticas sociales.
- Plantear estrategias que deben implementarse para el incentivo de la reinserción laboral de personas con capacidades especiales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos

Díaz (2010) en su trabajo de graduación denominado “El bajo nivel de capacitación de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral determinada en el art. 42, numeral 33 del código del trabajo, en las empresas privadas del cantón Latacunga, de la provincia de Cotopaxi, en el segundo semestre del año 2009”, se plantea como objetivo general: “Analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en el cantón Latacunga, de la provincia de Cotopaxi.” Y acompañado de tres objetivos específicos: a) Identificar las causas del bajo perfil profesional de las personas con discapacidad. b) Establecer la necesidad de capacitación de las personas con discapacidad para la inclusión laboral. y, c) Elaborar una alternativa de solución para la inserción laboral de las PCDs. El autor usó un prolijo trabajo de campo con la aplicación de encuestas y entrevistas a los involucrados para la toma de datos, lo hizo por una sola vez siendo, por tanto, una investigación de carácter transversal o transaccional en la que se llegaron a las siguientes conclusiones:

- a) Las principales causas del bajo perfil profesional de las personas con discapacidad se deben a que no han recibido la debida capacitación profesional para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, por lo que en las empresas e instituciones públicas y privadas, existe un número minoritario de personas con discapacidad que se hayan insertado laboralmente.

b) La falta de capacitación profesional de las personas con discapacidad limita la inclusión laboral a las empresas públicas y privadas, ya que no existe una promoción de mano de obra calificada y de las plazas de trabajo en las que pueden desempeñarse de parte, del Ministerio de Relaciones Laborales.

c) Tanto las personas con discapacidad como sus empleadores concuerdan en que existe la necesidad de buscar mecanismos para la capacitación y preparación de mano de obra calificada que pueda desempeñar las diferentes plazas de trabajo que requieren las empresas, organismos y entidades públicas y privadas.

Por otro lado Montaña(2013), en su trabajo de investigación sobre: “Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador” describe en su resumen ejecutivo lo siguiente: “A partir del año 2006, el Código del Trabajo del Ecuador estableció la incorporación de por lo menos una persona con discapacidad en empresas que cuentan con un número mínimo de veinticinco trabajadores. En la presente investigación, se analizará la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador. El análisis se basará en la Sección Quinta Del Trabajo y Capacitación de la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador. Se realizaron ocho entrevistas semiestructuradas a personas sin discapacidad, y ocho entrevistas a personas con discapacidad física, todos empleados de una Institución Financiera Ecuatoriana. Al interpretar los resultados, se determinaron falencias en el Art. 45, Art. 51 y Art. 54 de la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador.”

Díaz (2009) desarrolló un importante trabajo investigativo en España denominado “La inserción laboral de las personas con Discapacidades en la provincia de A Coruña desde una perspectiva de género” la autora se formuló como objetivos: a) Abordar la situación general de las mujeres con discapacidad desde una perspectiva de género, y conceder relevancia al eje formado por el género y la discapacidad. b) Analizar la

situación de las mujeres con discapacidad en los diferentes ámbitos de la sociedad, a partir de los centros ocupacionales y los centros especiales de empleo, y las aportaciones de los y las profesionales. c) Identificar las dificultades, intereses, necesidades, sentimientos u opiniones acerca de la inserción laboral, así como la relación de las mujeres con su entorno.

Como la investigación es muy profunda alrededor del tema de la inclusión laboral y las personas con discapacidad, la autora se formuló objetivos específicos para orientar su trabajo de campo en los siguientes términos:

- a) Identificar los sectores ocupacionales o de trabajo, en los cuales se insertan las mujeres, y aquéllos otros en los que las mujeres presentan mayores dificultades de integración.
- b) Analizar la visión de los profesionales en relación a la inserción de las mujeres; desde los ámbitos familiar, formativo, de participación social y ocupacional y laboral.
- c) Analizar las opiniones, los intereses y las necesidades de las mujeres con discapacidad en relación a la inserción laboral en particular, y con la sociedad en general.
- d) Conocer el perfil y la evolución de las mujeres usuarias de los centros ocupacionales, o de las trabajadoras de los centros especiales de empleo.
- e) Conocer las características principales de los centros ocupacionales y de los centros especiales de empleo, en relación a la inserción laboral de las mujeres con discapacidad.

Al finalizar la investigación, la autora arriba, entre otras, a las siguientes conclusiones:

- a) Los hombres y las mujeres con discapacidad interiorizan actitudes y conductas vinculados a los roles tradicionales de género. Los y las representantes afirman que los varones más jóvenes actúan de acuerdo a éstos, - expresan su voluntad de ir a trabajar para llevar el dinero a casa, según las pautas que la sociedad espera -. Los y las representantes detectan el desequilibrio entre los roles de los varones y los roles de las mujeres; cuestión que condiciona o guía, en algunos casos, su actuación en los centros.
- b) Las mujeres con discapacidad son socializadas en el aprendizaje de las tareas del hogar, por lo tanto, éstas se ocupan en el hogar de numerosas tareas, de forma que suelen ser útiles en su familia.
- c) Respecto a su actitud en relación al mercado de trabajo, las mujeres reflejan los miedos e inseguridades que han

interiorizado. Consideran que trabajan un mayor número de hombres, porque existen más empleos dirigidos a varones. Sin más, ellas están aludiendo a la estructura laboral masculina, en la que la fuerza física es una cualidad altamente valorada, - punto en el que también se ha pronunciado algún representante -. La estructura de las actividades en los centros, en líneas generales, no beneficia en modo alguno al proceso de inserción femenino.

Desde la visión jurídica, Lupercio(2012) en su tesis de abogacía, “El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuenca- Ecuador” resume su trabajo en los siguientes términos: El derecho a la inclusión laboral, es el Derecho Humano inalienable al trabajo digno con el que cuentan las personas con discapacidad, a fin de dejar de ser seres humanos que malviven a expensas de la caridad, acorde a sus capacidades, adecuando el medio (accesibilidad) donde se desenvuelven a fin de que no constituya un impedimento para trabajar; organismos internacionales como la OIT y la ONU, han establecido Convenios y Recomendaciones, tendientes a lograr que los Estados erradiquen las condiciones de desigualdad en el acceso al trabajo de este grupo humano. Para ello se han fijado políticas, programas, que van desde la Capacitación, Rehabilitación Profesional e Inserción Laboral; en el caso concreto de Cuenca se creó el SIL, un programa para la capacitación e inserción laboral de las personas con discapacidad. Nuestro país, de forma paulatina ha ido adecuando su ordenamiento jurídico, para que la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sea una realidad por cuanto en el año 1992 se dicta la Ley sobre Discapacidades con su respectivo Reglamento, que sería reformada posteriormente. En el año 1998, se dicta una Carta Magna que reconoce el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad, determinándose luego, la Reforma Sustancial del Código del Trabajo, en la que se establece un porcentaje obligatorio con el que debe contar el empleador tanto público como privado. Hasta que en 2008, se aprueba la última Constitución de la República que dota de garantías abundantes, para la real aplicación de este derecho.

2.2. Fundamentación filosófica

La investigación, desde el punto de vista paradigmático, se alinea con el enfoque Crítico-Propositivo; crítico por cuanto analiza y cuestiona la realidad referente a la inclusión de la personas con discapacidad y la economía familiar en los trabajadores de la empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato.

De acuerdo con Herrera, Medina & Naranjo,(2004) “éste enfoque privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales en perspectiva de totalidad”, dado que el diagnóstico de la situación de la inclusión laboral y la economía familiar en los hogares de personas con discapacidad requiere de un análisis en su totalidad para entender la dinamica y funcionalidad operativa desde el punto de vista técnico de la acción laboral y sus implicaciones con la economía en el grupo vulnerable de la sociedad ecuatoriana: personas con capacidades especiales.

De igual manera al estar comprometida con los seres humanos, el enfoque crítico propositivo propicia la participación de los actores involucrados en el proceso investigativo. En este caso, permite la consideración de las opiniones de los clientes externo e internos acerca de la problemática, lo cual facilitará la definición de alternativas de solución acordes a las necesidades específicas de la empresa. (Salinas, 2013)

2.2.1. Fundamentación Epistemológica

Para Ramírez (2009) “la epistemología, o filosofía de la ciencia, es la rama de la filosofía que estudia la investigación científica y su producto, el conocimiento científico”. En este contexto, el fundamento epistemológico de la presente investigación se enfoca en la ejecución de un trabajo de campo sistemático, controlado y empírico en el sentido de que sus resultados deben ser comprobados científicamente, por consiguiente, se puede afirmar que el presente proyecto no solo busca solucionar la problemática en estudio, sino también contribuir a la generación de nuevo conocimiento por medio del proceso dialéctico entre las variables:

Inclusión laboral de las personas con discapacidad y la economía familiar de los colaboradores de la empresa Plasticaucho industrial.

2.2.2. Fundamentación Ontológica

A la ontología clásicamente se la ha definido como “aquella ciencia del ser como tal y de las propiedades que le pertenecen, estudia el ser en general, es decir el fundamento de todo lo que es”.(Gilson, 1962)

Aplicando el concepto anterior al desarrollo del proyecto, la fundamentación ontológica se refiere a la razón de ser de la investigación, que consiste en el hallazgo de los factores que generaron el problema a fin de encontrar una posible solución.

En efecto, la investigación está orientada a la determinación de las causas que originan el problema en base a las variables: Inclusión laboral de las personas con discapacidad y la economía familiar.

2.2.3. Fundamentación axiológica

Con respecto al aspecto axiológico, el presente proyecto se desarrollará desde el punto de vista de los valores del investigador puesto que, en términos de Longino, (1990) “ninguna práctica de investigación puede efectuarse totalmente fuera del sistema de valores del investigador”.

En tal virtud, el trabajo se desarrollará tomando en cuenta la rectitud, la honestidad científica y la verdad concluyente sea cual fuere sus resultados. De esta forma se garantiza una investigación que contribuya al descubrimiento de la verdad de los hechos, proporcionando así conocimientos válidos y confiables sobre la temática aplicables al desarrollo del sector en estudio.

2.3. Fundamentación legal

Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General de las Naciones

Unidas 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948, en cuyo artículo 22 expresamente dice:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Constitución de la República del Ecuador publicada en el Registro oficial N° 449 el 20 de Octubre del 2008 en cuyo Art. 330 claramente expresa:

Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición” y en el Art. 333 ratifica que “el Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales.

Plan Nacional del Buen Vivir publicado en el registro oficial N°144 el 5 de Marzo del 2010, en coherencia con el objetivo 1 formula “Auspiciar la igualdad, la cohesión y la integración social y territorial en la diversidad”

Del mismo modo se apoya en la **Ley Reformatoria al Código de Trabajo**. El Artículo 42, numeral 33, que obliga a que:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha

de su publicación en el Registro Oficial. (13 de abril del 2006, R.O No. 250)
(Congreso Nacional, 2006)

2.4. Categorías fundamentales

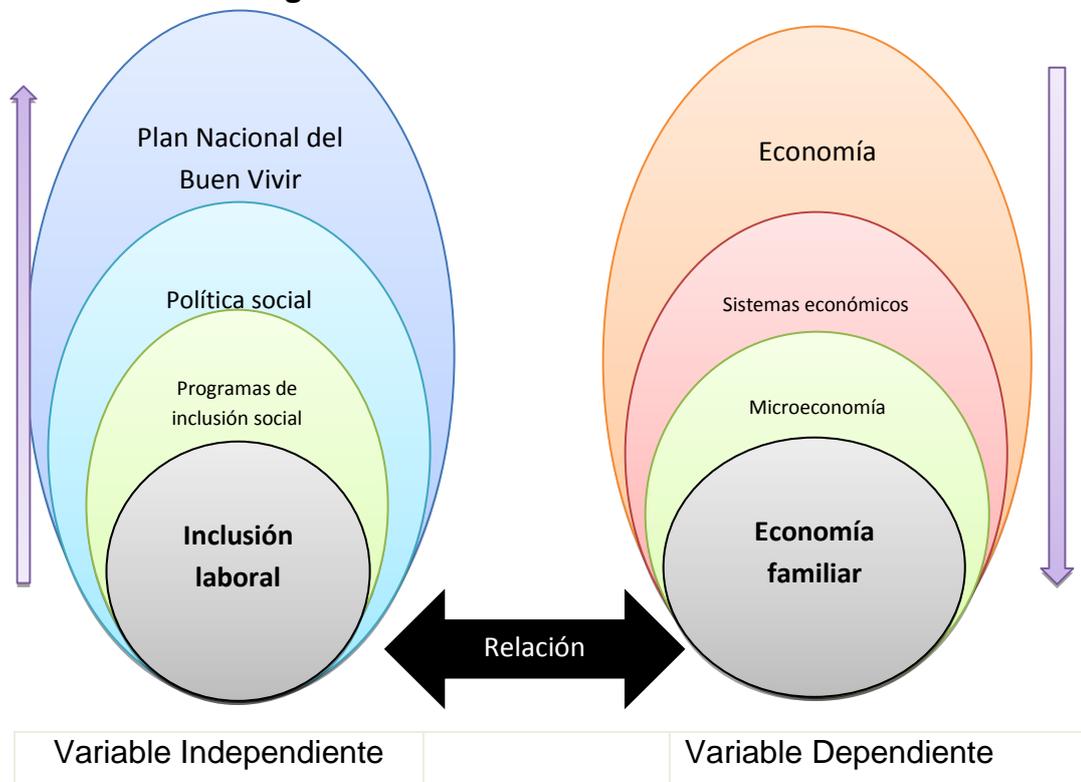


Gráfico 2: Inclusión de categorías fundamentales

Elaborado por: Sandy Freire

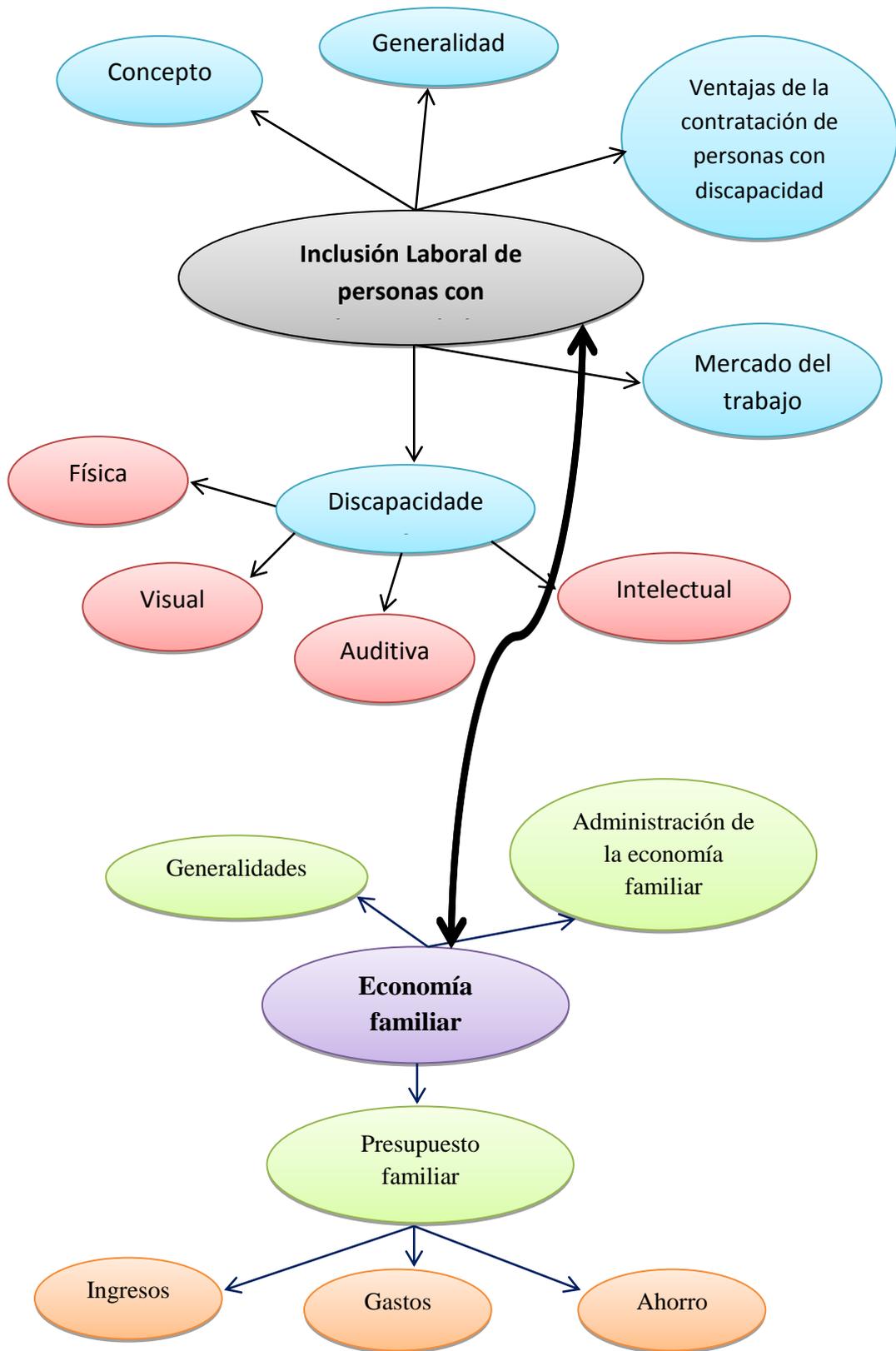


Gráfico 3: Constelación de las ideas
Elaborado por: Sandy Freire

2.4.1. Conceptualización de la variable independiente

Plan Nacional del Buen Vivir

El Plan Nacional del Buen Vivir, es el modelo trazado por el Gobierno de turno para conseguir mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, a través de programas y proyectos específicos, enfocados en los distintos aspectos que convergen en la sociedad, tales como: educación, salud, vivienda, transporte y alimentación, dentro de éstos aspectos existen ámbitos puntuales que deben ser objeto de análisis y reformulación para articuladamente obtener un objetivo común.

“La crisis del modelo de desarrollo económico capitalista, más visible con la crisis financiera mundial, ha hecho que las diferentes formas de organización y producción de los sectores populares que no funcionan con la lógica de acumulación del capital, cobren fuerza e importancia en la construcción de un nuevo modelo de desarrollo social y económico”. (PNFPEES, 2012)

El Buen Vivir es una apuesta de cambio que se construye continuamente desde reivindicaciones de los actores sociales de América Latina durante las últimas décadas por reforzar la necesidad de una visión más amplia, la cual supere los estrechos márgenes cuantitativos del economicismo, que permita la aplicación de un nuevo modelo económico cuyo fin no sea los procesos de acumulación material, mecanicista e interminable de bienes, sino que incorpore a los actores que históricamente han sido excluidos de las lógicas del mercado capitalista, así como a aquellas formas de producción y reproducción que se fundamentan en principios diferentes a dicha lógica de mercado.

Asimismo, el Buen Vivir, se construye desde las posiciones que reivindican la revisión y reinterpretación de la relación entre la naturaleza y los seres humanos, es decir, desde el tránsito del actual antropocentrismo al biopluralismo (Guimaraes citado en Acosta, (2008)), en tanto la actividad humana debe realizar un uso de los recursos naturales adaptado a la generación (regeneración) natural de los mismos. (SENPLADES, 2009)

Política social

Política como tal es una forma de pensar y actuar, o también denominada directriz, enfocada hacia la sociedad y su preservación, procurando mejorar su estándar habitual de vida. Algunos pensadores definen la política social como el conjunto de estrategias y políticas que pretenden dar mayor equidad y cohesión a la comunidad.

Para entender las políticas sociales del actual gobierno que rige la vida nacional se detallan elementos generales sistematizados desde el análisis discursivo de Minteguiaga(2012).

En primer término, en el ámbito de la educación pública hubo avances importantes en la eliminación de barreras de acceso. Por ejemplo, se suprimió el cobro de matrículas, se amplió la distribución gratuita de textos, uniformes escolares y alimentación escolar. Asociado a ello, se amplió la oferta educativa oficial mediante la extensión de la jornada laboral de los maestros a 8 hs., hubo aumentos en cargos docentes y de los salarios. En el campo de la salud pública, se avanzó en la gratuidad y ampliación del servicio de atención primaria, medicamentos gratuitos y atención domiciliaria en barrios populares. Asimismo, se estableció una jornada laboral extendida para el personal médico y asistente. Todo esto, en ambos casos, en procura de ampliar la cobertura y democratizar el acceso, rezagos históricos de ambos sectores (no solo en términos de cantidad, sino ampliar el ingreso de sectores que nunca antes o en pequeña proporción se habían incorporado). También se sancionó la gratuidad de la educación pública universitaria hasta tercer nivel, que hasta el año 2008, estaba arancelada.

Asimismo, han existido esfuerzos para instrumentar la articulación entre las políticas económicas y sociales, quizás uno de los elementos más innovadores ha sido el impulso a la economía social y solidaria. Se crearon el Ministerio de Inclusión Económica y Social (que suplantó al de

Bienestar Social) y dentro de este, el Instituto de Economía Popular y Social. En mayo de 2011, se aprobó la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, y mediante esta, se creó la Corporación Nacional de Finanzas Populares para atender a este segmento de la economía.

Por otra parte, si bien el gobierno ha diseñado estos y otros programas que inicialmente podrían considerarse alternativos a los típicos de la etapa neoliberal, sigue siendo destacada la importancia que tiene en la agenda gubernamental el Bono de Desarrollo Humano. En este sentido, si bien amplió el rango de beneficiarios y el monto del beneficio, se incorporaron elementos que mejoran las posibilidades de “autovalía” (crédito asociado al Bono), no se desarmó la lógica selectiva pro-pobre y asistencial típica de los programas de transferencias monetarias condicionadas.

Pero quizás lo que demuestra de manera rotunda las dificultades para desarmar el andamiaje neoliberal, es la misma institucionalidad del Ministerio de Inclusión Económica y Social, que a pesar del cambio de nombre, sigue siendo pensado como ente encargado de los programas y proyectos ligados a la atención de población vulnerable y en estado de pobreza. Por ejemplo, desde el Instituto de la Niñez y la Familia (INFA) dependiente de este Ministerio se sigue atendiendo al “desarrollo infantil” bajo la idea de la “niñez”, en tanto, grupo vulnerable. De hecho, no es un dato menor que desde esta entidad se maneja lo relativo a la educación inicial y no desde el Ministerio de Educación.

En el campo de la seguridad social, se ha producido un significativo aumento en la cobertura (mediante la inclusión de aportes “voluntarios”, fijando la obligatoriedad en la afiliación de las empleadas domésticas y recientemente, volviendo “delito” la no afiliación al IESS para cualquier trabajador en relación de dependencia).

Respecto al tema laboral, lo más importante fue la eliminación mediante Mandato Constitucional de la tercerización. En el campo de los trabajadores públicos, resultó un avance la decisión de aglutinar a todos bajo una misma Ley Orgánica del Servicio Público y por ende, una misma política salarial y la eliminación de “privilegios”, especialmente en sectores altamente corporativizados como petróleo, Banco Central, militares y policías. Esto permitió redefinir la burocracia estatal bajo términos de mayor igualdad. Sin embargo, en el sector privado prácticamente no se ha avanzado, salvo los efectos de las tres alzas decretadas en el ingreso básico de los trabajadores entre 2009 y 2011. Asimismo, hasta la fecha no existe ningún tipo de seguro de desempleo ni sistema de asignación familiar.

Uno de los grandes avances se ha producido en el tratamiento de las personas con discapacidad. Actualmente, se está llevando a cabo el programa “Manuela Espejo” que incluye un barrido censal (mediante brigadas), a fin de identificar las causas de las discapacidades, conocer la realidad de esta población y desde el terreno, identificar personas que requieran atención. Es importante indicar que esta metodología ha permitido llegar inclusive a personas que por su discapacidad y estado de abandono nunca antes habían recibido atención. Por su parte y asociado a este programa, se inauguró la “Misión Joaquín Gallegos Lara”, la cual incluye la identificación de un responsable de los cuidados al discapacitado y la recepción de un bono mensual, además de medicinas y capacitación. El punto es que este programa se desarrolla bajo una serie de conceptualizaciones ligadas a la más clásica asistencia. También como un esfuerzo puntual desde la Vicepresidencia de la República sin conexión con el resto de acciones estatales y sobre todo, articulación con políticas de orientación universal como educación, salud y seguridad social.

PROGRAMAS DE INCLUSION SOCIAL

Un programa puede definirse como el conjunto de acciones que se organizan con el propósito de mejorar las condiciones de vida un determinado grupo de personas. Estos programas también son conocidos como de desarrollo económico y social.

Los programas de inclusión social recogen proyectos y micro proyectos que se enfoquen en atender las necesidades básicas de una región tales como: educación, salud, transporte, alimentación y vivienda.

En el Ecuador, los programas de inclusión social se rigen en el principio de igualdad y no discriminación, que puedan efectivizar el goce de los derechos de cada uno de los ciudadanos; además de garantizar la generación de oportunidades para que la población en situación de vulnerabilidad, supere su condición de pobreza.

El desarrollo de los diferentes programas de inclusión social en el país está a cargo del Ministerio de Inclusión Económica y Social, mismo que maneja entre otros a programas como: Apoyo Integral al desarrollo Infantil Temprano, de Provisión de alimentos, de Inclusión al ciclo de vida y la Familia; además de incluir programas y servicios de protección ante riesgos como son el Bono de Desarrollo Humano y Pensión para Adultos Mayores y Personas con Discapacidad.

En base a la inclusión social determinada por el gobierno de turno, se han planteado programas de inclusión laboral especialmente en temas de discapacidad como lo es la “Misión Manuela Espejo”, misma que demuestra ser un referente en el exterior; tal es la importancia que se ha dado a la inclusión laboral de personas con discapacidad que se han llegado a realizar acuerdos entre agencias extranjeras y entidades nacionales.

La inclusión laboral de personas con discapacidad

Concepto

Hernández, Cerrillo, & Izurieta(2009) realizan una aproximación al concepto y dicen que recogen el término de inclusión referido al ámbito escolar y lo importan al ámbito de la empresa. Entendemos este concepto como la comprensión del significado de discapacidad (Peter, Onsthone&Ferguson 2005) y sus implicaciones en nuestras sociedades el cual nos permite interpretar la relación entre diversidad, indiferencia y desigualdad, tanto en el plano social, como educativo (Echeita, Parrilla & Carbonell 2008). La inclusión es un concepto poliédrico pero en síntesis lo podríamos acotar como el deseo de todo el mundo, niños, jóvenes y adultos de sentirse incluido. Esto es, reconocido, tomado en consideración y valorado por sus grupos de referencia (familia, escuela, amistades y trabajo). Este concepto de inclusión debe contemplarse como un proceso de reestructuración social, en el que el componente temporal- el cambio lleva tiempo- es extremadamente relevante.

Esa duración tiene una relación dialéctica y de permanente tensión. La inclusión laboral o como habitualmente denominamos la inserción en el mundo de la empresa, no debe situarse en el plano de lo deseado sino que ha de concretarse en políticas y acciones específicas de promoción del empleo(Hernández, Cerrillo, & Izurieta, 2009).

Entre la multitud de definiciones de inserción (inclusión) laboral que se manejan en la literatura especializada se hace referencia a la de Vernières(1998): “proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo”.

“Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en

empresas donde la producción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna” (Empleo.gob.bo, 2013).

Generalidades

El fenómeno de la discapacidad y el mundo laboral tiene múltiples connotaciones desde diferentes ángulos como así lo detallan y sistematizan von Furstenberg, Iriarte, & Navarro(s.f) y siguen la línea de varios autores que han estudiado el fenómeno a profundidad.

Bajo una perspectiva social de la discapacidad y considerando el sistema económico capitalista que rige el mercado laboral, Ferreira (2008) citado por von Furstenberg, Iriarte, & Navarro(s.f) distingue que la discapacidad no puede ser entendida como un problema médico que afecta aisladamente a los individuos, sino que se trataría de un colectivo que en función de la existencia de estructuras inadaptadas a sus capacidades, se encontraría sentenciado a la marginación. En este sentido, Barton(1998) plantea que la primacía de la visión patológica de la discapacidad en la sociedad ha generado una influencia negativa en el tipo de experiencia que tienen las personas con discapacidad. En un mismo sentido, Ferreira (2010) citado por von Furstenberg, Iriarte, & Navarro(s.f) agrega que bajo la economía capitalista, la medicina fue responsable de establecer las normas que legitimarían al cuerpo de los individuos (sano/enfermo), la que traspasando las fronteras de su campo habría influido en la estructura ideológica y económica de las sociedades, asociándose el éxito social a la posesión de un cuerpo sano, bueno y bello, lo que reduciría las posibilidades de éxito por parte de las personas con algún tipo de discapacidad. Así, las sociedades capitalistas habrían desfavorecido a las personas con discapacidad situándolas en una posición de mayor exclusión, en tanto la concepción sobre la producción al interior de las empresas se centra en contar con trabajadores/as considerados/as útiles para aumentar la ganancia de los/as empresarios/as.

Desde la perspectiva de Hernández, Cerrillo & Izurieta (2009), el proceso de búsqueda e inclusión laboral para jóvenes con discapacidad cognitiva, presenta características complejas, en la medida en que en éste inciden diversos elementos que sinérgicamente se relacionan con la adaptación al mundo laboral de las personas con discapacidad. El éxito del proceso de integración laboral estaría dado por la coordinación de diferentes elementos, a nivel social, familiar y de la propia persona con discapacidad.

Diversas investigaciones (Alba & Moreno, 2004; Ated, 1998; Baldwin & Johnson, 2001; Bardasi, Jenkins & Rigg, 2000; Dávila, 2005; Livermore, 2000 en: Verdugo, Jordán, Sánchez, & Benito(2009), han centrado su análisis en la discriminación como una barrera determinante para el fracaso en la búsqueda e integración a un puesto laboral de las personas con discapacidad. En este sentido, Zastrow (2004) citado por Chima (2005) manifiesta que en general en la mayoría de las sociedades existe una falta de aceptación a las personas con discapacidad, basadas en impresiones erróneas hacia éstas.

Particularmente en el ámbito laboral, en cuanto a el/la empleador/a se distingue como discriminación el que éste/a considere que la integración de la persona con discapacidad supone un mayor coste para la empresa o que se presente un miedo o temor a una menor productividad de dicha persona. Al respecto, diversos investigadores (Henderson, 1994; Schwartz, 1998; Maiden & Younger, 1996, en Chima (2005) coinciden en que la creencia de que las personas con discapacidad tienen una menor capacidad de producción, se constituye en uno de los elementos claves que limita la consecución de un trabajo por parte de estas personas. En este sentido, algunos/as investigadores/as (Chima, 2005); (Morrel, 1990 y Miel et al. 1993 citados en Arthur y Zarb(1995), explican que tras el desempleo de las personas con discapacidad se ocultan ideas erróneas y estereotipadas en cuanto a las capacidades laborales de éstas. En este sentido, Morales y Sheafor (2004), en Chima(2005) distinguen que existen

estereotipos de desamparo que ponen freno a las posibilidades de acción y a los aportes que pueden hacer dichas personas.

Se distingue también como discriminación el que no exista una concordancia entre los tipos de ofertas de empleo y los/as solicitantes del mismo, en este caso personas con discapacidad cognitiva. En ese sentido, sería discriminatorio el que las empresas no creen para las personas con discapacidad ofertas laborales adecuadas, es decir: jornadas laborales acotadas, rangos salariales adecuados y flexibilidad en los requisitos solicitados. Junto con esto, la búsqueda efectiva de empleo por parte de la persona con discapacidad, en muchos casos, es más costosa y se encuentra influida por problemas comunicacionales, lo que intervendría en el tipo de empleo al que la persona pueda acceder, así como también en el tiempo que esté dispuesta a utilizar en buscar un trabajo (Alba & Moreno, 2004; Ated, 1998; Baldwin & Johnson, 2001; Bardasi, Jenkins & Rigg, 2000; Dávila, 2005; Livermore, 2000 en: Verdugo, Jordán, Sánchez, & Benito(2009). Al respecto, Berthoud (2007), citado por Purdam, Afkhami, Olsen, & Thornton(2008) menciona que las condiciones médicas que presenten las personas con discapacidad influirán en las tasas de empleo que presenten las mismas, mediando en el tiempo y los recursos con que éstas cuenten en el proceso de búsqueda laboral.

Por otro lado, Howard, Rogan y Jenaro (1998), citado por Hernández (2002), dan cuenta de elementos sociales y económicos, tales como la condición socio económica de la persona con discapacidad y su lugar de residencia, así como la adecuación en cuanto a las infraestructuras.

Junto los factores mencionados anteriormente, se encuentran también aquellos que se asocian al ámbito familiar. La familia establece vínculos y relaciones con el medio social en general y marca las experiencias de la persona, además de satisfacer necesidades biológicas y determinar pautas educativas. Junto con esto, la familia da respuesta a necesidades

de tipo afectivo, sexual, económico y social. Es el primer contexto socializador, el primer entorno en donde las personas que la constituyen crecen, evolucionan y desarrollan capacidades según los modelos vivenciados e interiorizados (Sarto, 2003). Rolland(2000), plantea que las familias enfrentan tres tipos de tareas: básicas (alimentación, vestuario, etc.); de desarrollo (de acuerdo a la etapa en que se encuentren) y azarosas (imprevistos, accidentes, discapacidad). Así, la familia tiene un rol importante para todas las personas, pero aún más importante para las personas que presentan una discapacidad. Siguiendo esto último, Rolland(2000) plantea que, idealmente, toda familia que se enfrenta a una enfermedad debiera contar con apoyo psicosocial que incluya a todos los miembros de la familia, desde un comienzo, que dé asesoría y normalice las posibles discusiones y problemas que puedan surgir. Contar con este apoyo ayudaría a disminuir el sentimiento de impotencia y de vergüenza que muchas veces vivencian las familias al contar entre sus integrantes con una persona con discapacidad.

En cuanto a la cohesión familiar, Rolland(2000) refiere que en casos de discapacidad se suele hacer necesaria una mayor cohesión familiar, lo que suele traer problemas en el desarrollo normativo de sus miembros. Se hace necesario lograr un equilibrio entre apego y desapego en los padres con el objetivo de no obstaculizar el desarrollo individual de cada integrante. Junto con esto, el autor destaca la relevancia de que las familias de personas con discapacidad tengan fronteras permeables, además de ser cohesionadas para enfrentar de manera positivas las dificultades que conlleva la discapacidad.

Un sistema cerrado se aislará y es posible que se generen disfunciones, junto con el empobrecimiento de las relaciones con pares. Es muy común que un niño con discapacidad o enfermo crónico quede aislado de sus pares y de las actividades de la comunidad (Rolland, 2000).

Asimismo, los sistemas de creencias de las familias acerca de la enfermedad, determinarán las pautas de comportamiento frente a ella. En base a ellos construirán un significado para esa enfermedad y se organizarán. Kleinman (1988) citado por Rolland(2000) se refiere a que las familias construyen narrativas para las afecciones físicas que tienen 3 niveles: el biológico (descripción biomédica), la dimensión humana individual y familiar (la forma en que la persona enferma y su familia o red social mayor perciben los síntomas, la discapacidad y le dan respuesta) y la dimensión social de la enfermedad (significados que han quedado asociados a un problema físico debido a fuerza mayor, como por ejemplo intoxicación con plomo). Los tres niveles están en constante interacción y dan cuenta de un intento por parte de la familia, de poner orden en medio del caos que se les produce cuando deben hacer frente a la enfermedad (Rolland, 2000).

Por otra parte, el aumento de la esperanza de vida de las personas con discapacidad, trae consigo diversos y complejos desafíos para las familias, como lograr el equilibrio o el paso de proteger al niño a favorecer la autonomía a medida que crece; la integración del niño a su grupo de pares y a actividades acorde a la edad; dejar el cuidado total del niño para que sea él quien comience a cuidarse muchas veces genera en los padres un sentimiento de pérdida, ya que han estado habituados a ello. También se genera la necesidad de reafirmar constantemente a los niños, realizar lo necesario para que tengan una buena autoestima y una visión positiva de futuro y además, la familia debe aprender a relacionarse con el medio en que se encuentra, que muchas veces puede no estar preparado para atender las necesidades de estos niños y jóvenes, como colegios, sistemas legales y trabajo adecuado (Roberts y Wallander 1992, citados en Rolland(2000)).

Los jóvenes con discapacidad en la etapa adolescente inevitablemente tendrán un conflicto con el tema de la autonomía. Tendrán la necesidad de ser como los demás, de ser parte de un grupo de pares y de elaborar

proyectos acerca de su futuro. Por otra parte, la transición a la edad adulta temprana es un desafío para todos los miembros de la familia. Surgen temas como los límites, las expectativas poco realistas y la dependencia permanente, en el contexto de las tareas del desarrollo de la etapa, como la emancipación de los controles parentales, dejar el hogar, ser independiente, formar un nuevo hogar (Levinson, 1978 en Rolland(2000)).

Desde la perspectiva de Valls, Vilà&Pallisera(2004) la familia tendría un rol primordial en el éxito en la búsqueda y mantención de un trabajo por parte la persona con discapacidad, señalando que ésta debe cooperar, interesarse y brindar apoyo en el proceso de búsqueda e incorporación laboral, además de construir un canal de cooperación con la organización o institución en la que se encuentre trabajando la persona que presenta la discapacidad.

Según Hernández, Cerrillo, & Izurieta(2009), uno de los principales elementos con que deben contar las personas con discapacidad para poder optar a la inclusión laboral, es contar con una formación apropiada y especializada de acuerdo al puesto de trabajo, lo que garantizaría la permanencia en el mismo. Así también, sería necesario que ésta reciba un seguimiento constante en su desempeño laboral. Al respecto, Verdugo, Jordán, Sánchez, & Benito(2009) mencionan que las personas con discapacidad presenten un nivel menor de formación, hayan adquirido en un nivel más bajo que el resto de las personas las habilidades laborales necesarias para desempeñarse en un empleo o bien cuenten con menos experiencia laboral, es reconocido como una discriminación laboral a dichas personas.

Por otra parte, se distinguen factores intrapersonales que influenciarían en las opciones que tengan las personas con discapacidad para integrarse a un puesto laboral. Según Chima(2005) una variable importante para la contratación de estas personas sería autoimagen. En

este sentido, la presencia de una discapacidad tiende a incidir en que las personas con discapacidad se sientan inseguras frente al proceso de inclusión al mundo laboral, presentando temor a cometer errores y asumir riesgos, la sensación de ser inadecuado para el trabajo y una preocupación constante por la visión que los demás tengan hacia ellos/as (Gordon, Lam, & Winter 1997, citado en Chima 2005). Lo anterior, produciría sensaciones de ansiedad e inseguridad en las personas con discapacidad y una predisposición a que las cosas resulten de manera negativa, así como también influiría en la reacción que tengan las personas sin discapacidad hacia éstas (Chima, 2005).

Ventajas de la contratación de personas con discapacidad

Por muchas razones, las empresas contratan a personas con discapacidad y tienen en cuenta sus necesidades en los productos y servicios, así como en las iniciativas de RSE. Con respecto a la contratación, uno de los motivos para emplear a personas con discapacidad es su viabilidad comercial. (OIT, 2011)

Sobre la base de un cuerpo de información emergente, la viabilidad comercial indica que contar con una fuerza de trabajo diversa, que incluya a personas con discapacidad, puede ser beneficioso. Fundamentalmente, establece que:

- Las personas con discapacidad son buenos empleados y confiables. Muchos casos dan cuenta de un nivel de productividad comparable, tasas de accidentes más bajas y tasas superiores de conservación del empleo entre los empleados con discapacidad con respecto al personal general de una empresa.
- Las personas con discapacidad representan una fuente de habilidades y talento sin explotar, que incluye habilidades técnicas si tienen acceso a la formación, y la capacidad de

resolver problemas que transfieren desde su vida cotidiana. Quienes desarrollan una discapacidad mientras están trabajando suelen tener habilidades y experiencias valiosas aprendidas en el trabajo, además de sus habilidades y calificaciones formales.

- Las personas con discapacidad, sus familias y sus amigos integran un segmento del mercado que frecuentemente se pasa por alto. Especialmente en los países desarrollados, muchos de ellos disponen de ingresos considerables.
- Contratar a personas con discapacidad puede contribuir a la diversidad, la creatividad y la moral general del lugar de trabajo, así como reforzar la imagen de la empresa entre su personal, la comunidad y sus clientes.

El mercado del trabajo

El mercado de trabajo puede entenderse como el conjunto de relaciones entre la oferta y la demanda de trabajo como factor productivo, siendo dicho factor, uno de los elementos que intervienen en la producción de bienes o servicios (Guillén, Contreras, & Pino, 2008).

Es importante resaltar en esta definición, que en las economías modernas el factor humano es el más relevante dentro del proceso productivo, debido a la dificultad para diferenciarse en dichos medios por el alto desarrollo tecnológico existente.

Llamamos población económicamente activa (fuerza de trabajo), al conjunto de personas de 16 o más años que, en un periodo de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción (Guillén, Contreras, & Pino, 2008).

Personas con discapacidad

Persona con discapacidad

Es aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, En igualdad de condiciones con las demás.(OIT, 2013)

Entorno

Refiere al medio ambiente, social, natural o artificial en el que las personas desarrollan su participación social, económica, política y cultural, a lo largo de todo su ciclo vital.

Persona con discapacidad física

La persona presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de ruedas u otro equipo para poder desplazarse(OIT, 2013).

Este tipo de discapacidad implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo.(CILSA, s.f)

Se clasifican en dos grupos

1) Según déficit de movimiento:

- Paresias: disminución de la fuerza muscular
- Plejías: pérdida total del movimiento

2) Según la cantidad de miembros afectados:

- Monoplejia /paresia: una sola extremidad.

- Hemiplejía/paresia: el brazo y la pierna del mismo lado.
- Diaplejía/paresia: dos partes correspondientes situadas en lados opuestos del organismo, por ejemplo, ambos brazos.
- Paraplejía/paresia: están comprometidas ambas piernas.
- Cuadriplejía/paresia: afección de las cuatro extremidades.

Características

La mayor dificultad que se les presenta a estas personas son las barreras arquitectónicas, que impiden y complican su desplazamiento (cordones de vereda, escalones, puertas angostas, rampas mal diseñadas, alfombras, baños no adaptados). Si estas dificultades son superadas, pueden pasear, jugar, ir a la escuela, hacer deportes, etc.(CILSA, s.f)

Causas

- Infecciosas: poliomielitis, sífilis.
- Traumáticas: accidentes, parto.
- TumORAles
- Degenerativas: neuromusculares (distrofias y atrofias musculares, esclerosis múltiples, etc)

Persona con discapacidad visual

La persona presenta ceguera total o parcial.

Este tipo de discapacidad se manifiesta por una disminución total o parcial de la vista. Se debe tener en cuenta el campo visual (espacio visible con la mirada fija en un punto) y la agudeza visual (capacidad del ojo para percibir objetos). (CILSA, s.f)

Existen diferentes graduaciones en la disminución de la visión, por ello se los clasifica en

- Ceguera o amaurosis: pérdida completa del sentido de la vista.
- Disminuido visual: pérdida parcial del sentido de la vista.

Características

Las personas ciegas, dada su discapacidad, se ven limitadas (no impedidas) en el manejo independiente en la vida cotidiana. La formación de toda persona ciega implica básicamente: Sistema Braille de lecto-escritura: este sistema permite leer y escribir. Se trata de un método de impresión basado en un sistema de puntos en relieve grabados en papel, a mano o a máquina, para ser leídos al tacto. Uso del bastón para orientación y movilidad personal: la mayoría de las personas del mundo con discapacidad visual utilizan el bastón blanco para orientarse y evitar accidentes. Se utiliza con una técnica determinada. No todas las personas del mundo utilizan bastón, algunas utilizan perros lazarillos y otras deciden no hacerlo. (CILSA, s.f)

Causas

Cegueras: congénitas, peri natales, infecciosas, traumáticas, tumorales, Glaucoma, hipovitamin.A, retinitis pigmentaria, neuropatía diabética, vasculares.

- Defectos optométricos: miopía, hipermetropía.
- Lesiones de vías visuales superiores (nervio óptico).

Persona “sorda”

“Se manifiesta por la pérdida o disminución de la capacidad de oír. Esta deficiencia abarca el oído, pero también las estructuras y funciones asociadas a él.” (CILSA, s.f)

La capacidad auditiva de una persona se evalúa por el grado de pérdida de audición en cada oído en función de diferentes Frecuencias. Podemos hacer una distinción entre personas:

- Sordas: deficiencia del oído severa (total o profunda), no tienen capacidad de oír y entender palabras.
- Hipoacústicas: Déficit parcial o leve. Esta pérdida no impide adquirir la palabra porque perciben la voz humana emitida a una intensidad normal o un poco más fuerte.

En la mayoría de los casos la persona tiene audición residual que mejora con el uso de audífono.

Características

Algunas personas con discapacidad auditiva se comunican con señas y leen los labios. Muchas veces pueden hablar aún sin escuchar.

Para lograr una comunicación eficaz, se sugiere:

- Ser paciente en la comunicación, hablarles de frente y en forma clara.
- Solo alzar el tono de voz si la persona se lo indica.
- Mirar de frente a la persona sorda para facilitar la lectura labial.
- Quitarse las manos de la cara al hablar.
- No comer, masticar ni fumar mientras se le está hablando.
- No pasar rápidamente de un tema a otro.
- Cuando observe que las personas no entienden lo que les está diciendo, rehacer la frase.
- Las expresiones corporales, faciales y la lectura de los labios son de suma importancia para completar los sonidos del habla cuando la audición falla.
- Otra alternativa es escribir en un papel.
- Además de las observaciones anteriores se deberá tener en cuenta que: la comunicación visual es la base fundamental de su entendimiento.
- Con respecto a la lengua de señas (así como cada país posee su propio idioma) también existe la Lengua de Señas argentina, estadounidense etc. (CILSA, s.f)

Causas

- Congénitas, infecciosas.
- Otitis, traumáticas, ruido, tumorales -M, óseas.
- Neurológicas, tóxicas (alcohol, drogas).

Persona con discapacidad mental-intelectual

La persona presenta dificultades severas para recordar, percibir u otras funciones cognitivas.(OIT, 2013)

La conceptualización de la discapacidad intelectual ha sido a lo largo de los años, tema de debate académico internacional. Actualmente se considera dentro de la discapacidad intelectual diversas patologías, enfermedades y cuadros vinculados a la diversidad de formas de pensar, socializar, aprender y trabajar.(CILSA, s.f)

El espectro abarca casos tan variables como autismo, esquizofrenia, síndrome de Down etc. Aunque en la mayoría podría existir retraso mental, el mismo no es condición excluyente de la discapacidad intelectual en términos de denominación. Comúnmente se ha vinculado a la discapacidad intelectual con el retraso mental.

Se trata de un trastorno definido por la presencia de un desarrollo mental incompleto, detenido o en proceso de degeneración, caracterizado principalmente por el deterioro de las funciones cognitivas, del lenguaje, motrices y de socialización.

Características

Por lo general las personas que tienen discapacidad intelectual que cursa con retraso mental poseen limitaciones en las siguientes habilidades o conductas: comunicación, auto cuidado, actividades de la vida diaria, actividades sociales, auto dirección, trabajo libre. Al tener un desarrollo mental más lento que el considerado “normal”, la capacidad para

comprender el mundo que los rodea es también más lenta, por eso su progreso depende de la ayuda de las personas que lo rodean. Pueden crear, aprender, crecer si no se les niega espacio dónde puedan manifestar sus capacidades. Son personas que si reciben una estimulación adecuada, pueden tener una buena inserción social.(CILSA, s.f)

Causas

Retraso Mental: trastornos genéticos, infecciosos, drogas, desnutrición, condiciones ambientales de cuidado y crianza.

Persona con discapacidad psíquica-psiquiátrica

La persona presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes.

Persona con discapacidad visceral

La persona tiene dificultades en el funcionamiento de órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado.

Encuadrándose en tal categoría a aquellas personas que debido a alguna deficiencia en su aparato físico, están imposibilitadas para desarrollar sus actividades con total normalidad, por ejemplo, el cardíaco o el diabético, que, pese a tener la mayoría de las veces su total capacidad intelectual, sensorial o motora, su problema les impide desarrollar su vida con total plenitud.(CILSA, s.f)

Personas con discapacidad múltiple

La persona presenta más de una discapacidad.

2.4.2. Conceptualización de la variable dependiente

Economía

Desde el punto de vista etimológico, según Ávila Macedo (2006) “la palabra economía se deriva del griego Oikos, casa y Nomos, ley; orden y regla que se observan en los ingresos y egresos de un hogar”; sin embargo, para definir a la economía destacan dos enfoques: el objetivo y el subjetivo.

En términos de Engels citado por Ávila Macedo (2006) a partir de su enfoque objetivo destaca que “la economía política es la ciencia que estudia las leyes que rigen la producción, la distribución, la circulación y el consumo de los bienes materiales que satisfacen necesidades humanas”

La definición clásica de la corriente subjetivista es la de Lionel Robbins quien la define como “La ciencia que se encarga del estudio de la satisfacción de las necesidades humanas mediante bienes que siendo escasos tienen usos alternativos entre los cuales hay que optar”. Entonces, la diferencia entre estos dos enfoques estriba en la escasez de satisfactores sociales establecida por ambas teorías y que resalta la necesidad de optimizar tales satisfactores para saciar las necesidades sociales (Ávila Macedo, 2006).

Sistemas Económicos

A partir de los orígenes de la humanidad, esta se ha organizado para buscar la manera de satisfacer sus infinitas necesidades realizando actividades económicas, las cuales se centran en prevenir cada vez más e incrementar los volúmenes de riqueza, con los que satisfacen necesidades de ciertos grupos sociales. De tal manera que, su organización concierne a la producción y distribución de los productos con los que crearon los modos de producción, a los que dieron forma mediante una serie de normas conocidas como sistemas económicos(Ávila Macedo, 2006).

El Sistema Económico de una sociedad es el conjunto de relaciones y procedimientos institucionalizados con el que trata de resolver el problema

económico. Tienen como función la asignación de los recursos de la sociedad entre las distintas actividades productivas y la distribución de los bienes y servicios de consumo entre los individuos de aquella. Un Sistema Económico da respuesta a tres preguntas básicas: qué producir, cómo producir y para quién producir. Se rige básicamente dependiendo del modo de producción con el que se maneje un sector o un país, siendo estos socialistas o capitalistas (existentes actualmente), aunque ninguno de estos existe en su expresión pura.

¿Qué producir?

Qué bienes y servicios se van a producir, y en qué cantidad. Las sociedades deciden si producen alimentos o electrodomésticos, vehículos o medicamentos, fábricas o parques, etc. La estructura de la producción de un país muestra la respuesta que da esa sociedad a esta doble pregunta, es decir, qué bienes y en qué cantidad se producen.

¿Cómo producir?

Que recursos se van a emplear para producir los bienes y servicios, con qué técnicas se van a producir y quién los producirá. Cada una de la formas de producción exige unos conocimientos técnicos y emplea una combinación de recursos diferentes.

¿Para quién producir?

Quién va a disfrutar de los bienes y servicios producidos. En la medida en que los miembros de la sociedad tomen parte en los procesos de producción, se les debe corresponder una parte de lo producido, pero la sociedad debe decidir también si va a sacrificar eficiencia económica a favor de la equidad, para retribuir a aquellos individuos que no pueden trabajar.

Las organizaciones que han tenido la mayor parte de las naciones industrializadas de nuestro planeta, han venido marcadas por dos sistemas económicos diferentes: El Sistema de Planificación de Mercado y el de Planificación Central. Las limitaciones de ambos sistemas hicieron que se aplicara un nuevo sistema que combinara las virtudes de los otros dos: Economía Mixta.

El sistema económico aplicable en el capitalismo es la economía de mercado o libre cambio, y el sistema aplicable en el socialismo es la economía planificada o proteccionismo, ambas poseen un amplio repertorio de reglas y principios.

El sistema económico tiene por base la estructura económica y surge de la existencia de necesidades humanas, las cuales plantean los problemas económicos básicos. Estos se resuelven a través de las actividades económicas fundamentales que se pueden realizar gracias a la existencia de factores productivos (Àvila Macedo, 2006).

Los factores productivos componen los diferentes recursos escasos que contribuyen a la creación de un producto. Algunos bienes libres que contribuyen también a la producción, como el aire o la fuerza de gravedad, no son considerados factores de la misma puesto que no entran en transacciones económicas y su Precio es nulo. La economía política clásica consideró tres Factores de Producción: Tierra, Trabajo y Capital; a cada uno de los cuales correspondía una clase específica de Ingresos: las rentas, los salarios y las ganancias o beneficios, respectivamente

Microeconomía

Las teorías económicas al hacer referencia a los análisis económicos, lo pueden hacer desde los enfoques macro y micro; en este caso, la microeconomía propiamente dicha, estudia a la unidad económica,

productiva y del comportamiento del consumidor individual. Por tanto, es llamada también la economía de la empresa. (Àvila Macedo, 2006)

Para Antonio Bassols(2005) “se entiende como microeconomía el estudio que hace la ciencia económica de las soluciones posibles a las preguntas: ¿qué y cuánto producir?, ¿cómo producirlo? Y ¿para quién producirlo? Estos tres cuestionamientos resumen la esencia de lo que se considera microeconomía o teoría de precios”.

Las ramas más destacadas en la microeconomía son:

a) La conducta del consumidor

Tiene el objetivo de determinar: qué elección realizará un consumidor entre los bienes que tiene disponible y dentro de los que puede adquirir con los recursos que dispone

b) Teoría de la demanda:

Se refiere a la cantidad y calidad de productos, servicios y bienes en general, que se pueden adquirir de manera individual o en conjunto, a precios que varían en el mercado, en un momento dado. Se habla entonces de demanda individual o demanda total o de mercado. La teoría de la demanda constituye una función matemática.

c) Teoría del productor:

Sostiene que la producción es la conversión de elementos productivos en productos efectivamente. Como consecuencia, las empresas son las organizaciones que se dedican a planificar, coordinar y supervisar la tarea de producción, eligiendo la combinación de estos elementos para aumentar los beneficios.

d) Teoría del equilibrio general.

Trata de explicar las relaciones desde la unidad hasta el conjunto, o partiendo de lo específico a lo general. Los modelos de equilibrio incluyen diversidad de mercados. Estos modelos son sumamente

complejos, y en la actualidad, requieren el uso de computadoras, para trabajar en la búsqueda de soluciones en este campo.

e) Teoría de los mercados:

En el ámbito de los mercados de bienes y servicios, se presentan cuatro tipos o modelos situacionales, que se denominan Estructuras de Mercado, y son las siguientes:

- Monopolio
- Oligopolio
- Competencia monopolística
- Competencia perfecta
- Indicadores microeconómicos

Economía familiar

Generalidades

“No cabe duda que hoy el problema de la división del trabajo en el seno del hogar es una de las cuestiones más relevantes en el marco de la economía de la familia” (Cabrillo, 2000).

Administración de la economía familiar

En palabras de Beingolea(s.f):

Una familia debe ser vista como una pequeña empresa donde todos aportan de una u otra manera, y quienes estén encargados de su administración deben asegurarse que su gestión tenga tres importantes características, para evitar los conflictos y lograr la colaboración de todos. Primero la administración de la economía familiar tiene que ser Transparente, siempre comente sus planes, no “sorprenda” ni a sus subordinados, es decir sus hijos u otros dependientes, ni a su socio, es decir su esposa o esposo. La segunda característica necesaria es que sea Viable, es decir que realmente su plan puede ser factible de ser realizado, sin pensar soñadoramente en una “Olla de Oro al final del Arco Iris”. Finalmente, tiene que ser Sostenible, es decir de que adicionalmente a que es posible hacerlo usted tiene que asegurarse de poder cumplir con el plan, no solo al inicio sino hasta el final del mismo, recuerde que siempre hay

imprevistos, pero incluso estos tienen que ser susceptibles de ser afrontados por nuestra administración.

En la misma línea de pensamiento, la autora expresa que “para facilitar la tarea de hacer la administración, transparente, viable y sostenible, ha llegado el momento de enfrentarnos la real situación en “blanco y negro”, este esquema de administración tiene tres componentes, en base a los cuales se debe desarrollar cualquier plan que se tenga o se proyecte: Ingresos Netos, Gastos Familiares y Ahorro.” (Beingolea, s.f)

El presupuesto familiar

Es un instrumento de previsión y anticipación que se elabora a partir de los ingresos y de los gastos. Una vez realizado el presupuesto, podremos ir comprobando si las previsiones se cumplen, es decir, si lo estamos gestionando bien y se cumplen nuestros objetivos, o si hay desviaciones y las podemos corregir. (FUCI, 2012).

Uno de los tantos problemas económicos que enfrentan los hogares es que la gente no hace un presupuesto del gasto, distribuye el dinero a ciegas y resulta que antes de fin de mes o quincena ya no cuenta con dinero para cubrir sus necesidades. La persona no es consciente de que si no planifica adecuadamente sus ingresos y gastos la economía de su hogar marchará como un barco sin rumbo. (Ariza, s.f)

¿Cómo se elabora?

Es muy simple. Utilizar instrumentos tan sencillos como una hoja de papel, un bolígrafo y sumar. Se trata de realizar un cuadro de doble entrada: en una columna los ingresos y en otra, los gastos.

En la columna ingresos, anotar los salarios, prestaciones, pensiones, ayudas, o cualquier otra entrada de dinero que pueda tener su economía.

En cuanto a la columna de los gastos, se puede diferenciar según la naturaleza del gasto. Así será más fácil controlarlos y si es necesario, estudiar cuál de ellos se debe eliminar.

Gastos fijos: Son aquellos gastos obligatorios (impuestos,) o aquellos a los que nos hemos comprometido por contrato (alquiler de la vivienda, hipoteca, agua, luz, gas, etc.) o sin contrato con terceros (colegio, guardería, etc.). No pagarlos supone exponerse a problemas como corte de suministros, desahucio de la vivienda, embargos, etc.

Gastos corrientes: No son obligatorios porque no existe contrato ni obligación legal, pero son necesarios para nuestra vida diaria. Hablamos de los gastos de alimentación, transporte, ropa, etc.

Gastos ocasionales: Son gastos irregulares. Algunos son ineludibles como los gastos médicos, pero otros se pueden reducir o incluso prescindir en caso de necesidad. Tal es el caso de ocio, viajes, telefonía, etc. (FUCI, 2012)

Se debe tener en cuenta que aunque la mayoría de los gastos fijos en general suelen tener un importe constante a lo largo del año (hipoteca, alquiler), otros gastos pueden ser más o menos cuantiosos según un determinado período del año (suministros en los meses de invierno), o producirse en un determinado momento (impuestos), por lo que el presupuesto no puede/tiene que ser uniforme todos los meses.

Por razones didácticas se especifica lo que en término de Beingolea(s.f), se puede entender como la administración de la economía familiar:

Ingresos Netos

Son todos los ingresos de dinero, después del pago de impuestos, contribuciones o aportaciones y que queda libre para que usted pueda disponer de él como mejor le parezca. Estos ingresos pueden ser periódicos y fijos o eventuales y variables. Periódico y fijo por ejemplo es el sueldo o salario que percibe como dependiente, después de haber pagado los impuestos de ley correspondientes, los seguros, aportaciones al sistema de pensiones al que esté afiliado, seguro de salud, etc.; pero también se puede considerar las gratificaciones, intereses por depósitos a plazo o alquileres de un bien mueble (autos) o inmueble (departamento, habitación, terreno, casa). Por otro lado, los Ingresos Eventuales y

Variables, son todos aquellos que dependen del rendimiento de las inversiones del patrimonio en Activos de Renta Variable, como acciones, Fondos de Inversión, Participaciones en Empresas familiares o de accionariado difundido, etc.

Lo único que se debe tener claro, es que en el ingreso neto proyectado, jamás se debe incluir la posibilidad de ganarse la “Lotería”, o el pago de una deuda antigua de algún familiar o amistad, o la devolución que mediante reclamo se esté tramitando frente a una institución pública o privada, o las expectativas de promoción en el trabajo, o de herencia de sus padres u otros familiares cercanos. “Nuestro Ingreso es lo que ciertamente tenemos no lo que esperamos tener.”

Gastos Familiares

Una vez, que se tiene certeza de los ingresos de los que libremente se puede disponer, se tiene que pensar en la calidad de vida que estos ingresos se pueden prodigar, a ustedes, sus socios y dependientes. Para conseguirlo hay que adquirir bienes y servicios que se producen en la sociedad y esto conforma el Consumo Familiar, que obviamente tiene un costo que finalmente agregado se traducirá en el Gasto Familiar.

Hasta aquí no hay más ciencia que el recuento de lo que habitualmente se consume, sus costos y su clasificación, ya que como se vio al inicio siempre debe estar muy claro para usted qué consumos que devienen en gastos son Prioritarios y qué otros son Prescindibles.

Ahorro

Finalmente, el resultado de los ingresos menos los gastos dará el nivel de su Ahorro o Desahorro, el primero cuando hay un saldo positivo que luego incrementará su patrimonio familiar y dará la solvencia para afrontar imprevistos, eliminará los problemas de liquidez o se acumulará para un consumo futuro, que puede destinarse a inversiones o provisiones de

gastos en educación o incluso planes de retiro o para montar un negocio independiente.

El Desahorro por el contrario, es cuando el resultado es negativo, en ese caso usualmente para cubrir ese desfase se hace uso de la tarjeta de crédito, préstamos de consumo o incluso rebajas en su patrimonio. El Desahorro puede tener carácter ocasional derivado por situaciones imprevistas, como algún accidente o siniestro, pero también puede tener carácter recurrente y justamente esta situación es la que se debe evitar y controlar.

+ Ingresos Netos - Gastos Familiares = Ahorro.

2.5. Hipótesis

La Inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa Plasticaucho Industrial incide en su economía familiar.

2.6. Señalamiento de variables

2.6.1. Variable independiente

Inclusión laboral de personas con discapacidad

2.6.2. Variable dependiente

Economía familiar

2.6.3. Palabra de enlace

Incide

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la investigación

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

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

Finalmente apeándose a los últimos esquemas de investigación en la actualidad, los investigadores sugieren trabajos con enfoques mixtos, es decir, “los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos críticos de investigación e implican la recolección,

el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (Hernández & Mendoza, 2008)

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

3.2. Modalidad básica de la investigación

El presente trabajo investigativo, en concordancia con su enfoque cuali-cuantitativo se apoya en las siguientes modalidades que serán útiles para una correcta investigación:

Investigación de campo

Como bien lo explica el texto de la página web Universitas.net (s.f):

El trabajo de campo asume las formas de la exploración y la observación del terreno, la encuesta, la observación participante y el experimento. La primera se caracteriza por el contacto directo con el objeto de estudio, del modo que trabajan el arqueólogo y el topógrafo. La encuesta consiste en el acopio de testimonios orales y escritos de personas vivas. La observación participante combina los procedimientos de las dos primeras. En ocasiones, el observador oculta su verdadera identidad para facilitar su inmersión en el fenómeno del estudio y la comunicación con los afectados. El trabajo de campo se apoya en los documentos para la planeación del trabajo y la interpretación de la información recolectada por otros medios.

Bajo estas consideraciones, en este trabajo investigativo, la información será obtenida desde las fuentes primarias, es decir, los colaboradores de la empresa Plasticaucho que sufren alguna discapacidad o que fueron

contratados como tales, es decir, bajo la modalidad de “personas con discapacidad” como lo norma la legislación vigente.

Reafirmando la explicación anterior Garcés (2000, pág. 72) expone que la investigación de campo:

Es la que se realiza en el lugar geográfico donde se producen los hechos, o campo de los hechos, como un jardín, la escuela, el hogar, o una entidad social como un barrio marginal, las viviendas indígenas, los comerciantes ambulantes, etc. etc.(...) tiene la ventaja, sobre las otras, de que el investigador va a encontrar el asunto, materia de estudio, en su medio, donde podrá observar mejor los factores que lo producen o lo rodean. Los instrumentos que se utilizan son preferentemente, la encuesta, la entrevista y la observación.

Investigación bibliográfica y documental

Además de ubicarse como una investigación de campo, también es de carácter documental y bibliográfica, por tanto, la información teórica existente en los medios impreso, electrónicos y demás fuentes son de mucha importancia para el desarrollo de esta investigación. La información bibliográfica permitió construir el marco teórico, los antecedentes y la contextualización, además será de mucha ayuda para poder analizar e interpretar los resultados y argumentar las conclusiones del trabajo investigativo.

Al respecto Zorrilla (2000) añade:

La investigación bibliográfica es medio de información por excelencia: como trabajo científico original, constituye la investigación propiamente dicha en el área de las ciencias humanas; como resumen de tema, constituye por lo general el primer paso de cualquier investigación científica. Constituye parte de la investigación de campo o de laboratorio, en cuanto se la efectúa con el propósito de reunir información y conocimientos previos sobre un problema para el cual se busca respuesta, sobre una hipótesis que se quiere experimentar.

3.3. Nivel o tipo de investigación

Investigación exploratoria

La presente investigación buscará tener un acercamiento inicial y contacto con la realidad a investigarse así como lo explica Hernández et al. (2010):

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tiene muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guía no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas.

Los estudios exploratorios son como realizar un viaje a un sitio desconocido, del cual no hemos visto ningún documental ni leído algún libro, sino que alguien nos hizo un breve comentario sobre el lugar (...). Los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular. Investigar nuevos problemas, identificar conceptos, o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados.

Investigación descriptiva

En palabras de Tamayo y Tamayo (1999):

Este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones. Con mucha frecuencia las descripciones se hacen por encuestas (estudios por encuestas), aunque éstas también pueden servir para probar hipótesis específicas y poner a prueba explicaciones.

Esto significa que se intenta describir los pormenores que ocurre al interior de los hogares en los referente a su economía familiar como una consecuencia directa de la empleabilidad e inclusión de las personas con

discapacidad que laboran en la empresa Plasticaucho de la ciudad de Ambato, sector Parque industrial.

En el documento en línea “Tipos de encuestas y diseños de investigación” (Anónimo, s.f) se dice que “La investigación *descriptiva* se pregunta por la naturaleza de un fenómeno social, y su objetivo es ofrecer una definición de la realidad, examinar un fenómeno para caracterizarlo del mejor modo posible o para diferenciarlo de otro. Aunque algunos investigadores consideran *despectivamente* esta investigación como una "mera descripción" (de Vaus, 2001: 2), una investigación de calidad siempre debe comenzar con una descripción de los fenómenos encaminada a aumentar nuestro conocimiento sobre el alcance y la naturaleza de los fenómenos a analizar: "Una buena descripción provoca los 'por qué' de la investigación explicativa" (de Vaus, 2001: 2). Visto de este modo la encuesta descriptiva es un paso previo en cualquier investigación de este tipo”.

3.4. Población y muestra

De acuerdo con Selltiz et al. (1980) citado por Hernández, Fernández & Baptista (2010) “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

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

Desde el análisis investigativo una muestra “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tienen que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser

representativo de dicha población”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

De otro modo Garcés (2000) al referirse a la muestra dice que “es una parte del universo en la que se hallan representados cada uno de los estratos, grupo necesario para la investigación que se propone realizar”

Solo por una consideración metodológica se determina la fórmula y el procedimiento para la obtención de la muestra y es como sigue:

$$n = \frac{z^2 P * Q * N}{(N) * e^2 + z^2 * P * Q}$$

De donde:

n = tamaño de la muestra

N = población

P = Probabilidad de éxito

Q = Probabilidad de fracaso ($Q = 1 - P$)

e = porcentaje de error

z = nivel de confianza 95% por tanto $z = 1,96$

3.5. Operacionalización de variables

Gallardo & Moreno,(1999) dicen que la operacionalización de variables “consiste en hacer deliberadamente un manejo operativo de cada variable, es decir, definir los indicadores e índices con los cuales se va a expresar concretamente la variable con base en los conceptos y elementos que intervienen en el problema de investigación”.

Tabla 2: Variable independiente: Inclusión laboral (personas con discapacidad)

Conceptualización	Dimensiones o categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Acción libre y voluntaria de las personas con discapacidad de insertarse en el mundo del trabajo remunerado para cumplir una actividad que devengue un salario legalmente establecido en un tiempo y espacio saludables en condiciones de bienestar físico, emocional y psicológico.	Actividad laboral Salario Ambiente laboral Jornada laboral Discapacidad	-Manual -Tecnológico -Industrial -Operativo -Legal -Espacio físico -Personas -Relaciones personales -Tiempo completo -Medio tiempo -Tiempo parcial -Visual -Auditiva -Física -Intelectual -Visceral	La actividad que realiza en el trabajo es: Su salario es de: Su ambiente de trabajo es: ¿Cuál es su jornada de trabajo? ¿Cuál es su discapacidad?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Tabla 3: Variable dependiente: Economía familiar

Conceptualización	Dimensiones o categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Dinámica interna de flujo entre ingresos y gastos que maneja una familia producto de su actividad económica o fuentes diversas mediante un presupuesto para su administración.	Fuentes de ingresos Presupuesto Previsiones	-Trabajo -Negocio -Transferencias -Ingresos -Gastos Ahorro	Las fuentes de ingreso de dinero provienen de: Sus ingresos son de: Sus gastos ascienden a: ¿Mantiene ahorros en el sistema financiero?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

3.6. Técnicas e instrumentos

En esta investigación se aplicará las técnicas de la encuesta, la entrevista, la observación por ser las de mayor difusión y las que mejor se ajustan a los requerimientos del presente trabajo.

En palabras de Gallardo y Moreno (1999) una encuesta es una “técnica destinada a obtener información primaria, a partir de un número representativo de individuos de una población, para proyectar sus resultados sobre la población total”.

El cuestionario, como instrumento para la recolección de los datos tendrá de 20 a 30 preguntas, la mayoría de ellas de carácter cerrado para permitir una tabulación y procesamiento más fácil y adecuado lo que permitirá analizar e interpretar los datos con mayor objetividad. Los aspectos a tomarse en cuenta serán: la inclusión laboral y la economía familiar de los involucrados.

Entre los métodos más utilizados y aplicados en esta investigación se recurren en a la inducción mayormente, y en parte a la deducción, sin dejar de lado al análisis y la síntesis, siendo el más importante el método científico junto al hipotético deductivo.

Finalmente se completará con:

- Elaboración del instrumento de aplicación
- Validación del instrumento de recolección de la información
- Aplicación de pruebas de validez y confiabilidad
- Consulta a expertos en desarrollo de instrumentos de recolección de datos
- Aplicación de una prueba piloto
- Registro de la información mediante las encuestas.

3.7 Recolección de la información

Es importante formularse las siguientes interrogantes antes de empezar el trabajo investigativo, en tal virtud, éstos son elementos influyentes en la metodología a ejecutarse en el mismo:

a) ¿Para qué?

El presente trabajo investigativo está orientado a lograr los objetivos planteados anteriormente en los que se mencionan: Determinar la incidencia de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa Plasticaucho Industrial y su economía familiar para el mejoramiento de su calidad de vida.

Además al hacer referencia a los objetivos específicos estos se describen como a) Diagnosticar el porcentaje de personas con discapacidad que laboran en la empresa Plasticaucho industrial para la verificación del cumplimiento de la normativa legal vigente. b) Investigar la economía familiar de los hogares de personas con discapacidad que laboran en empresa Plasticaucho Industrial para la toma de decisiones en políticas sociales. c) Evaluar alternativas de solución adecuadas para el mejoramiento de la economía familiar de personas con discapacidad que laboran en empresa Plasticaucho Industrial.

b) ¿De qué personas u objetos?

La investigación se realizará a los colaboradores que laboran en la empresa platicaucho industrial y que presentan discapacidad.

c) ¿Sobre qué aspectos?

El trabajo investigativo está enfocado a recabar información sobre la inclusión laboral y la economía familiar de los hogares a los que pertenecen los colaboradores de la empresa.

d) ¿Quién o quiénes?

Este estudio será desarrollado totalmente por la investigadora en compañía de su tutor designado y con el apoyo directo del personal de Talento Humano de la empresa.

e) ¿A Quiénes?

La investigación se realizará a todos los colaboradores que presenten la condición de ser personas con discapacidad y que trabajen directamente en la empresa bajo la modalidad de dependencia laboral.

f) ¿Cuándo?

El trabajo investigativo se desarrollará en el último trimestre de 2013.

g) ¿Dónde?

La investigación a desarrollarse tiene como ubicación geográfica el sector el Pisque, de la parroquia Izamba cantón Ambato, provincia del Tungurahua, república del Ecuador.

h) ¿Cuántas veces?

Para la realización del estudio se tiene planificado realizar las encuestas a los elementos de observación por única vez, es decir, se trata de una investigación de carácter transversal.

i) ¿Cómo?

La recolección de la información en el presente trabajo investigativo se la realizará utilizando la técnica de la Encuesta, se acompañará con una entrevista a profundidad al responsable de Talento Humano.

j) ¿Con qué?

En el trabajo investigativo se recogerá la información mediante un instrumento llamado cuestionario donde se detallarán los ítems en función de los requerimientos y necesidades del investigador.

3.7. Procesamiento de la información

Para los autores Herrera, Medina & Naranjo (2004) es necesario prever planificadamente el procesamiento de la información a recogerse.

Procesamiento:

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.
- Representaciones gráficas.

Análisis y procesamiento:

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de la hipótesis.

Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

En el presente trabajo investigativo se busca determinar la relación existente entre la inclusión laboral de aquellas personas que tienen discapacidades o conocidas también como “capacidades especiales” pero que si pueden ser útiles en el campo laboral y muy particularmente en la empresa Plasticaucho industrial del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, república del Ecuador, en contraste o asociación con los ingresos económicos y lo que significa para su familia mejorar el estándar y calidad de vida.

Bajo estas consideraciones se aplicó un cuestionario de 22 preguntas donde se sondea las características y particularidades del mundo en que se desempeñan las personas con discapacidades de diferente denominación y lo que representan dentro del mundo laboral.

En la investigación se consideran variables como género, tipo de discapacidad y porcentaje de gravedad de la discapacidad. Asimismo el análisis se lo realiza a nivel porcentual en función de las respuestas obtenidas en el trabajo de campo considerando el número de frecuencias presentes en el compilado general de datos estadísticos.

La presentación de los datos se hace de manera matemática en forma de tabla, gráficamente y de manera textual para una mayor comprensión y entendimiento de sus resultados.

A) Género de los encuestados

Tabla 4: Género

GÉNERO	F	%
Masculino	50	78,12
Femenino	14	21,88
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a las personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

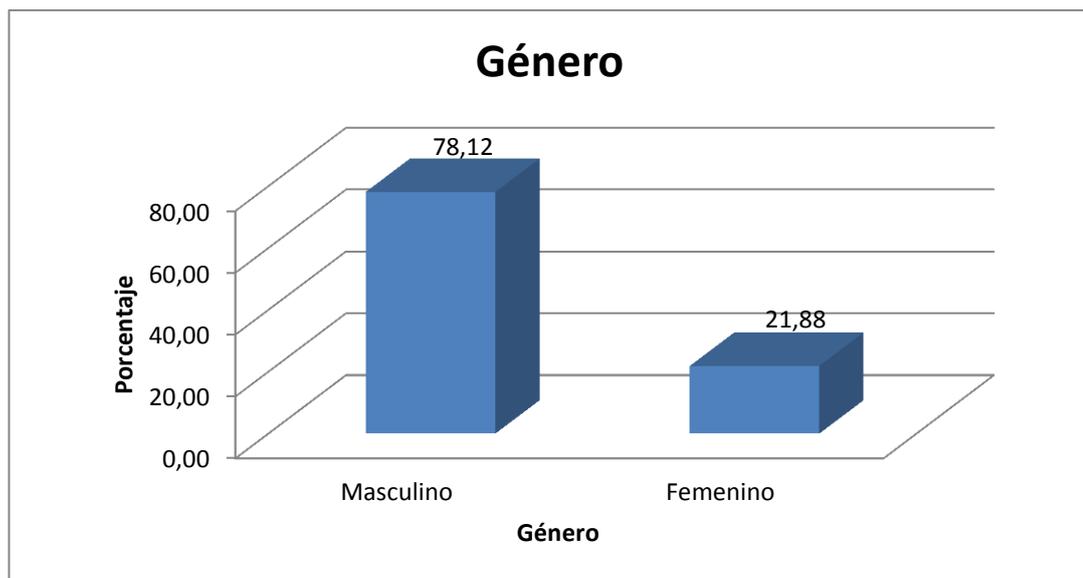


Gráfico 4: Género

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: La información demuestra que hay una supremacía de tres a uno en cuanto al género de las personas que laboran en la empresa, es decir, tres hombres por cada mujer, aproximadamente. En efecto el 78% son hombres frente a un 22% aproximadamente de mujeres.

Interpretación: La supremacía masculina está relacionada con la actividad laboral que ejecutan los hombres, pues muchos de ellos se ocupan de situaciones operativas que requieren mayor fuerza física y una dosis de esfuerzo humano que las mujeres no lo podrían hacer, por ejemplo movilidad de materiales pesados, paquetes con mercadería, etc. Las mujeres se ocupan de acciones de oficina.

B) Estado civil

Tabla 5: Estado civil

ESTADO CIVIL	f	%
Soltero	35	54,69
Casado	29	45,31
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a las personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

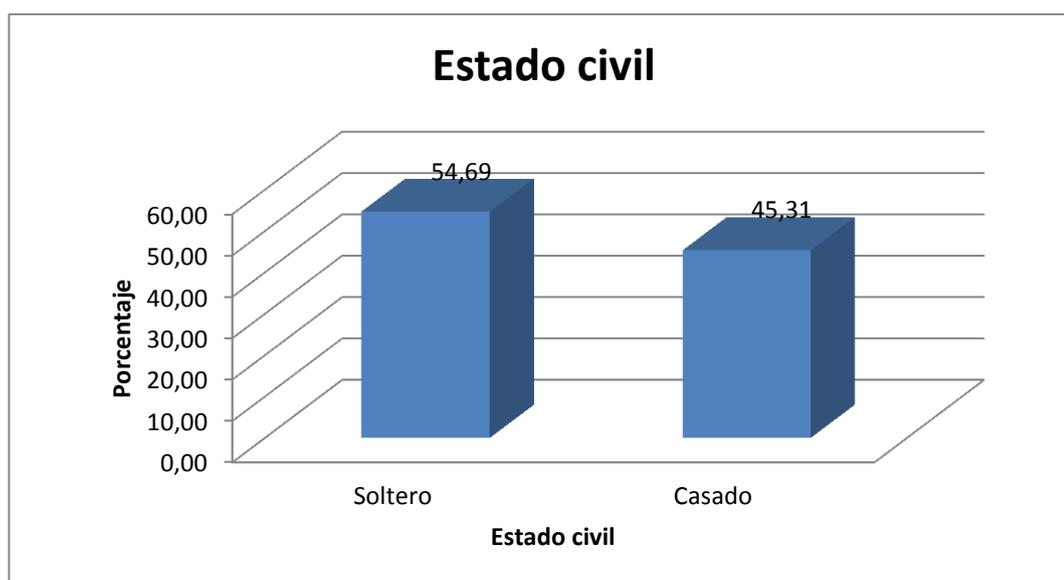


Gráfico 5: Estado civil.

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Los dos estados civiles existentes en este grupo de trabajadores con discapacidad que laboran en la empresa Plasticaucho industrial solo están representados por Casados y Solteros y hay cierta paridad y equidad entre los dos estados: 55% aproximadamente son solteros y 45% aproximadamente son casados.

Interpretación: La empresa al momento de la contratación no tiene preferencias en solteros o casados, esto se verifica al obtener un porcentaje del 45.31% de personas casadas laborando en la misma.

C) Tipo de discapacidad que posee:

Tabla 6: Tipo de discapacidad

TIPO DE DISCAPACIDAD	f	%
Auditiva	22	34,37
Visual	15	23,44
Física	18	28,13
Intelectual	9	14,06
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

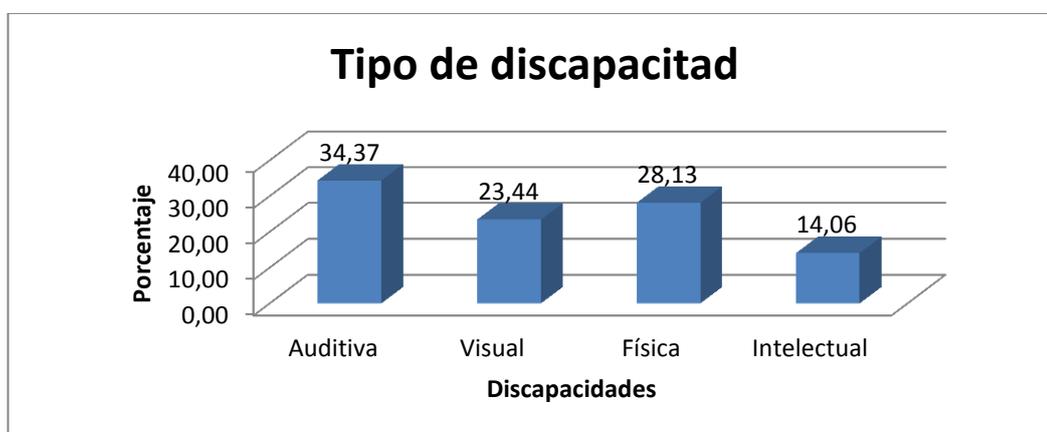


Gráfico 6: Tipo de discapacidad.

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: para la presente investigación se consideran los grandes grupos de discapacidades y que en rasgos generales abarcan los subgrupos y subclasificaciones establecidas tanto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otros organismos como la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM). Los resultados evidencian que la auditiva y física tienen mayores porcentajes: 34% y 28% respectivamente, mientras que la visual y la intelectual son menores: 23% y 14% respectivamente.

Interpretación: Más del 50% de los trabajadores especiales tienen deficiencias auditivas y visuales por tanto cuenta con la fortaleza física para llevar a cabo trabajos pesados y fuertes en la empresa, y como se dijo anteriormente son de género masculino.

D) Porcentaje de discapacidad

Tabla 7: Porcentaje de discapacidad

PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD	f	%
De 30 a 40	24	37,50
De 41 a 50	17	26,56
De 51 a 60	3	4,69
De 61 a 70	20	31,25
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

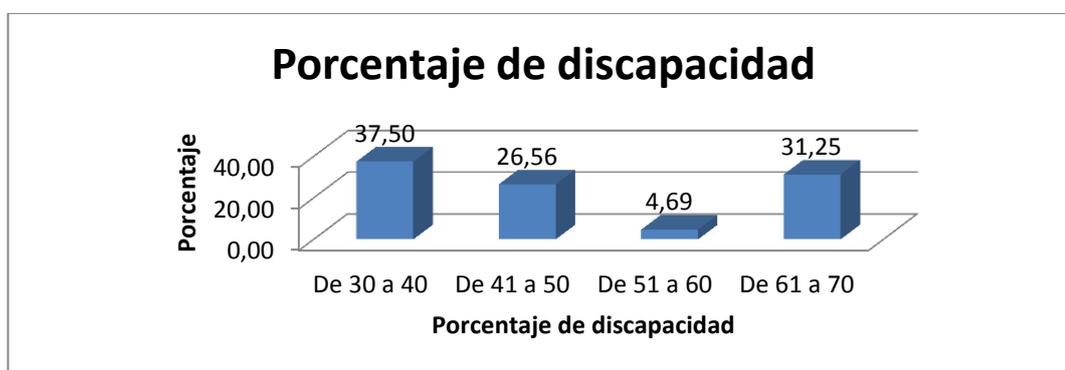


Gráfico 7: Porcentaje de discapacidad.
Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Del mismo modo, la valoración de los datos del porcentaje de discapacidad que se le atribuye a cada trabajador está determinado por el organismo regulador y competente, en este caso por el CONADIS, datos verificados en el carnet de afiliación a la Institución pública reguladora de las discapacidades. Personas con porcentajes entre el 30 y 40% de discapacidades representa el 37% del grupo de personas con discapacidad sujetos de esta investigación, el otro grupo con mayor presencia corresponde a aquellos que superan el 60% de discapacidad y que aun así son útiles y funcionalmente productivos, comprende el 31%.

Interpretación: Más del 60% de las personas encuestadas tienen discapacidades que no superan el 50% de evaluación médica según su carnet del CONADIS, por lo que se facilita su desempeño laboral.

Pregunta 1. Que preparación académica posee

Tabla 8: Instrucción

INSTRUCCIÓN	f	%
Ninguna	9	14,06
Primaria	29	45,31
Secundaria	16	25,00
Superior	10	15,63
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

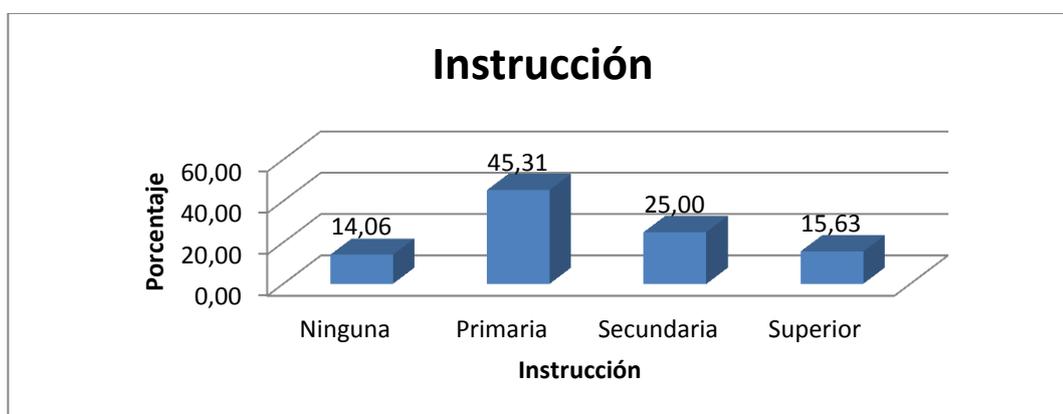


Gráfico 8: Instrucción.

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: El grado de instrucción que alcanzaron los colaboradores con discapacidad de la empresa Plasticaucho Industrial, en su mayoría, fue el de primaria con más del 45%, seguido por los de secundaria o bachillerato con el 25%, no menos importante son aquellas personas que alcanzaron niveles de formación superior y representan el 16% aproximadamente, a la par de aquellos que no terminaron su instrucción primaria por tanto, no tienen ninguna preparación y son el 14% aproximadamente.

Interpretación: Por las condiciones de su estado de salud y dificultades para un normal desempeño, muchos de los involucrados se quedaron con la instrucción primaria y, en consecuencia en la empresa desarrollan trabajos operativos únicamente. El 45.31% posee preparación académica en niveles primarios.

Pregunta 2. En qué área de la empresa se desempeña

Tabla 9: Área de desempeño

AREA	f	%
Administrativa	8	12,50
Producción	46	71,87
Servicios	10	15,63
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

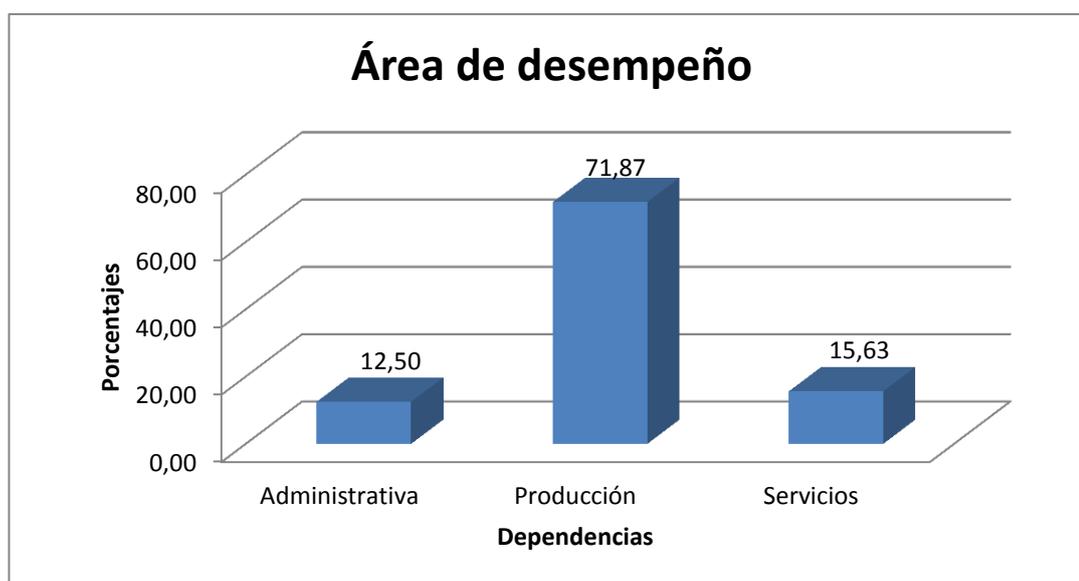


Gráfico 9: Área de desempeño.

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: La mayor parte de los colaboradores con discapacidades se encuentran laborando en el área de producción (72% aproximadamente) mientras que en los departamentos administrativo y de servicios laboran únicamente el 28.13%

Interpretación: La parte operativa es el área donde más se ocupan las personas con discapacidad, así se observa al 71.88% laborando en el área de producción.

Pregunta 3. Está Ud. Satisfecho con el salario que recibe

Tabla 10: Satisfacción salarial

SATISFACCIÓN SALARIAL	f	%
Totalmente satisfecho	7	10,94
Muy satisfecho	20	31,25
Satisfecho	34	53,12
Poco satisfecho	3	4,69
Nada satisfecho	0	0
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

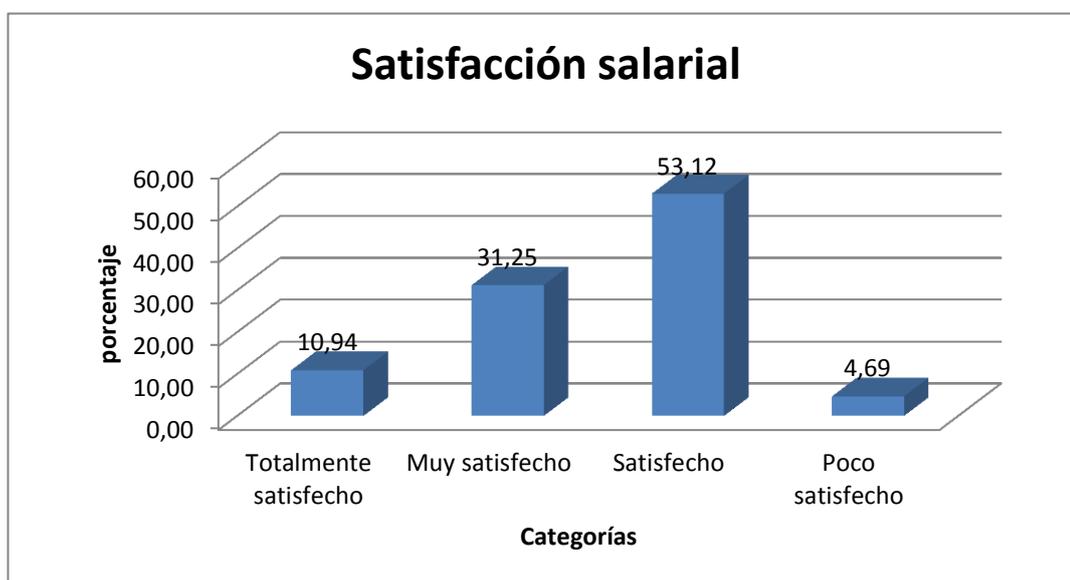


Gráfico 10:Satisfacción salarial.
Elaborado por:FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: La empresa Plasticaucho industrial goza de un gran prestigio en especial, por su compromiso con la sociedad y buenos niveles de Responsabilidad Social Empresarial, prueba de ello es que más del 84% se encuentran entre “satisfecho” y “muy satisfecho” de trabajar en la empresa.

Interpretación: La satisfacción salarial de los involucrados tiene coherencia en función que es una empresa que vela por los derechos de los colaboradores y cumple con sus obligaciones más allá de lo que la ley estipula; más del 53% de los trabajadores se encuentran satisfechos con su salario.

Pregunta 4. Está Ud. Satisfecho con el compañerismo y respeto existente en el lugar de trabajo?

Tabla 11: Cordialidad en el trabajo

CORDIALIDAD EN EL TRABAJO	f	%
Totalmente satisfecho	15	23,44
Muy satisfecho	24	37,50
Satisfecho	23	35,94
Poco satisfecho	1	1,56
Nada satisfecho	1	1,56
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

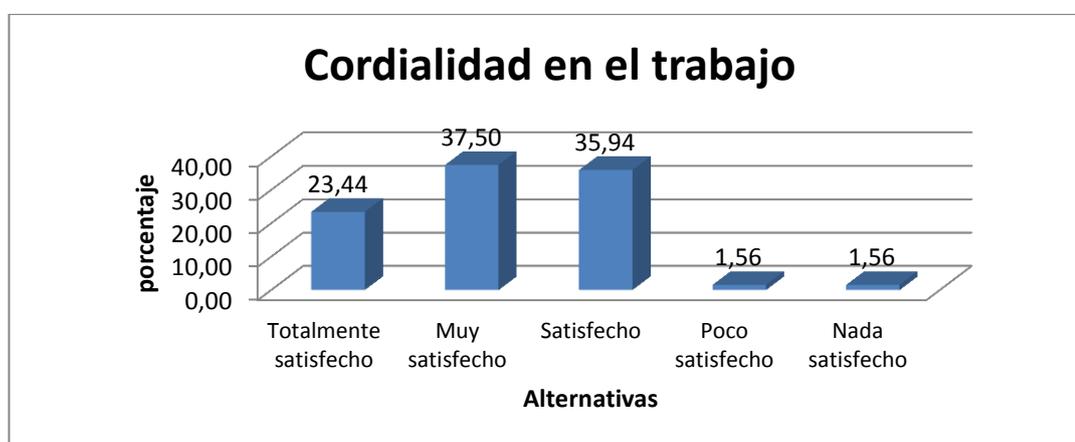


Gráfico 11: Cordialidad en el trabajo.
Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: El clima laboral en el que se desempeñan las personas con discapacidades es muy saludable, laboral, social y psicológicamente, así lo demuestran los porcentajes de calidad y respeto en las relaciones interlaborales y sociales: Entre “muy satisfecho” y “totalmente satisfecho”, superan el 60% mientras que un insignificante 3% esté entre “poco satisfecho” y “nada satisfecho” en su ambiente laboral.

Interpretación: El ambiente laboral es muy satisfactorio para los colaboradores lo que garantiza productividad y producción con eficiencia, eficacia y calidad en la empresa.

Pregunta 5. Esta Ud. Satisfecho con las posibilidades de ascender

Tabla 12: Posibilidades de ascenso

POSIBILIDAD DE ASCENSO	f	%
Totalmente satisfecho	6	9,37
Muy satisfecho	15	23,44
Satisfecho	22	34,38
Poco satisfecho	15	23,44
Nada satisfecho	6	9,37
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

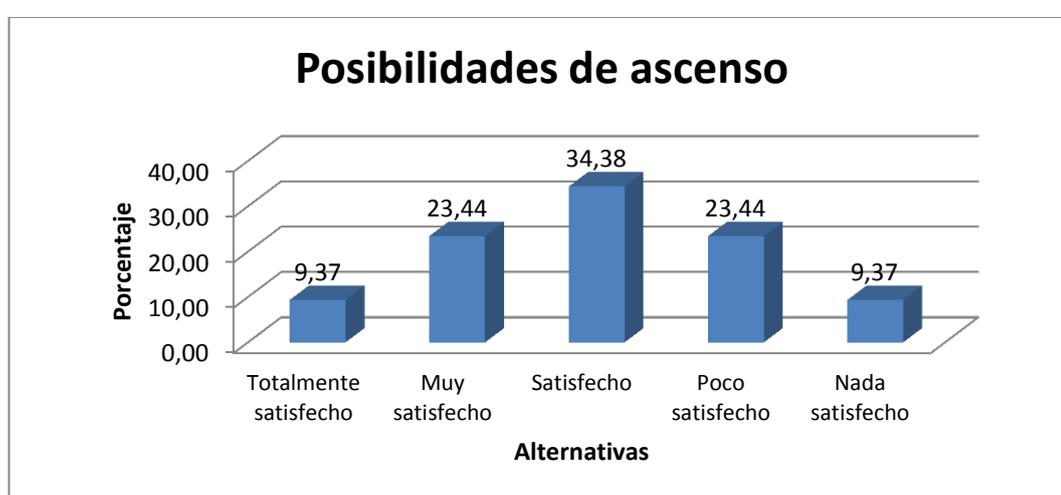


Gráfico 12: Posibilidad de ascenso.

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Los encuestados están satisfechos frente a las posibilidades de ascenso en el trabajo, esto significa que la empresa reconoce su desempeño y motiva a su gente dándoles opciones de mejorar su posición laboral dentro de la misma. 67% aproximadamente se encuentra entre “satisfecho”, “muy satisfecho” y “totalmente satisfecho”, pero hay un importante 9% que no está de acuerdo.

Interpretación: Lo que más valoran los empleados es la posibilidad cierta de ascensos en sus puestos de trabajo y este elemento también se constituye en una fuerte fuente de motivación, un importante 9.38% no está satisfecho con las posibilidades de ascender en la empresa.

Pregunta 6. Está Ud. Satisfecho con la ubicación geográfica de su trabajo

Tabla 13: Ubicación geográfica

UBICACIÓN GEOGRÁFICA	f	%
Totalmente satisfecho	22	34,37
Muy satisfecho	21	32,81
Satisfecho	12	18,75
Poco satisfecho	6	9,38
Nada satisfecho	3	4,69
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plásticaucho industrial.

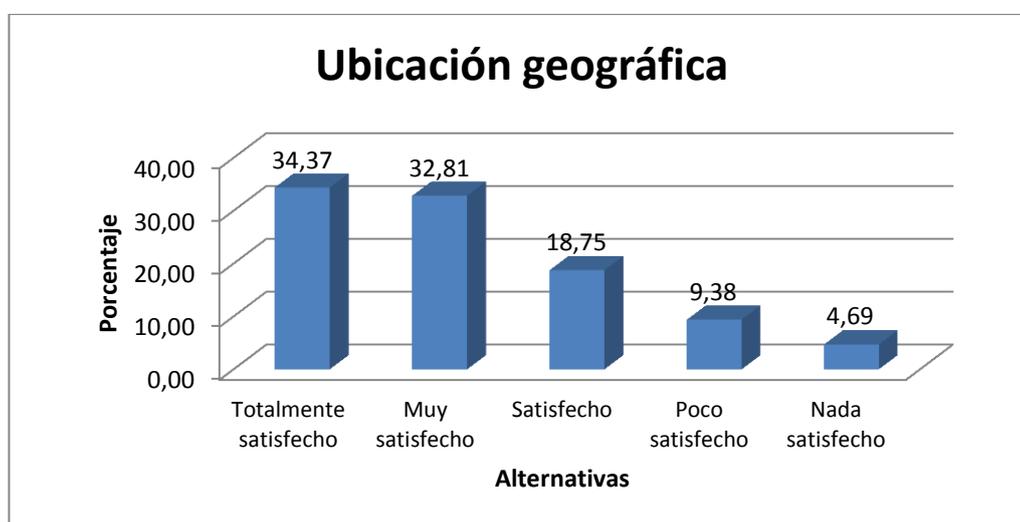


Gráfico 13: Ubicación geográfica.
Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Con respecto a la ubicación geográfica de la empresa y las posibilidades de acceso al trabajo más del 85% opina favorablemente. Un reducido 15% aproximadamente no está de acuerdo con la ubicación geográfica de la empresa.

Interpretación: Considerando la infraestructura, la ubicación y las instalaciones de la empresa, la mayoría de colaboradores están satisfechos, además la empresa les apoya con servicio de transporte para la movilización de manera que la distancia no es problema para sus colaboradores.

Pregunta 7. Está Ud. Satisfecho con los logros alcanzados en su trabajo

Tabla 14: Logros alcanzados

LOGROS ALCANZADOS	f	%
Totalmente satisfecho	8	12,50
Muy satisfecho	22	34,38
Satisfecho	21	32,81
Poco satisfecho	12	18,75
Nada satisfecho	1	1,56
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

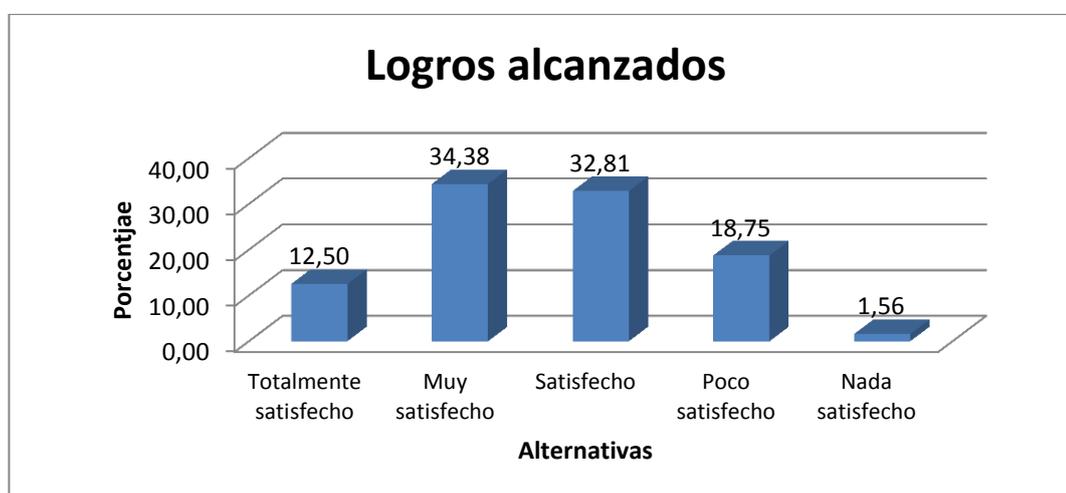


Gráfico 14: Logros alcanzados.
Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Una característica importante y significativa de los colaboradores con discapacidades de la empresa Plasticaucho industrial es la satisfacción, en su puesto de trabajo, en la ubicación de su empresa y ahora con los logros alcanzados como así lo demuestra un porcentaje superior al 79%, sin embargo, un importante 20% no piensa lo mismo.

Interpretación: Dadas las características de la empresa enfocadas en la Responsabilidad Social y atención a las necesidades de los colaboradores, la mayoría están satisfechos con los logros alcanzados en el desempeño de sus funciones, el 34.38% se siente “muy satisfecho”.

Pregunta 8. Está Ud. De acuerdo con la manera de reconocimiento por los logros alcanzados.

Tabla 15: Reconocimientos

RECONOCIMIENTOS	f	%
Totalmente satisfecho	8	12,50
Muy satisfecho	23	35,93
Satisfecho	29	45,31
Poco satisfecho	2	3,13
Nada satisfecho	2	3,13
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

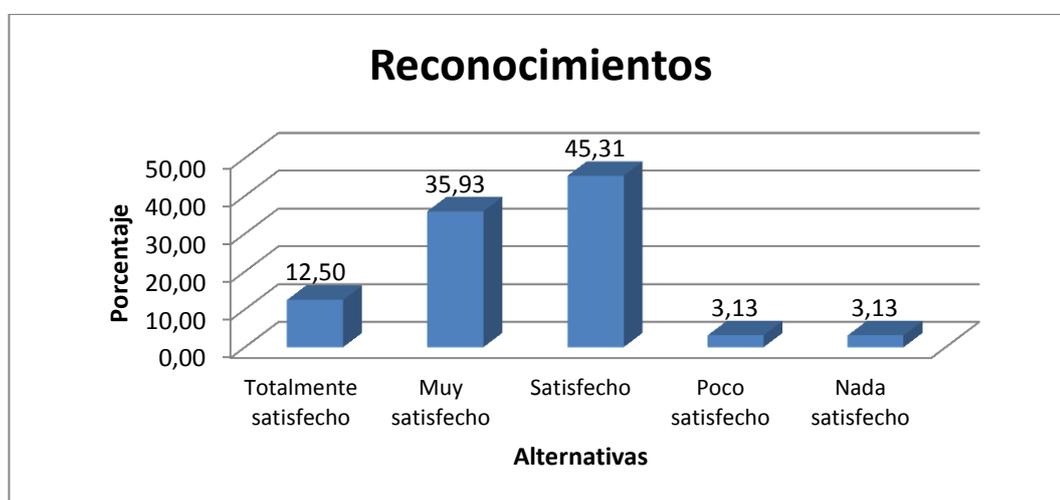


Gráfico 15: Reconocimientos.

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Los logros alcanzados por los colaboradores son reconocidos por sus directivos y también les crea un grado de satisfacción en un importante 93% aproximadamente, cualidades y calificaciones que son significativas para la empresa y para el personal que ahí labora.

Interpretación: Del mismo modo la manera de reconocer el trabajo y la labor de los colaboradores por parte de la empresa es otro factor de fuerte motivación para sus colaboradores.

Pregunta 9. Con qué frecuencia recomienda a las personas trabajar en su institución.

Tabla 16: Recomendaciones

RECONOCIMIENTOS	f	%
Siempre	29	45,31
Casi siempre	19	29,69
A veces	12	18,75
Rara vez	3	4,69
Nunca	1	1,56
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

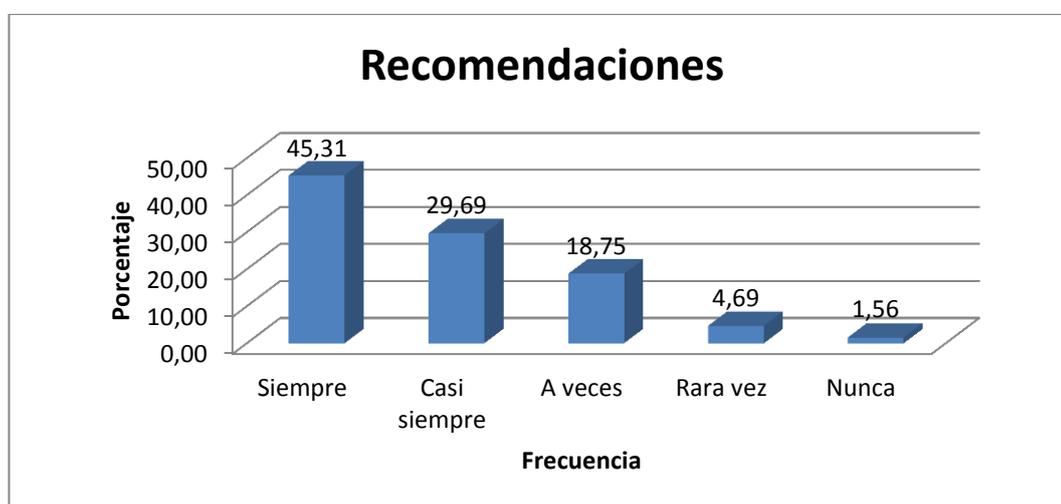


Gráfico 16: Recomendaciones.

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: El orden ascendente desde la frecuencia de “nunca” hasta “siempre” es muy importante, desde un insignificante 1,56% de “nunca” hasta el 45% aproximadamente de “siempre” como escala de recomendación de la empresa para futuros trabajadores.

Interpretación: dada la satisfacción encontrada en los puestos de trabajo, los colaboradores están muy de acuerdo en recomendar a nuevos trabajadores para vincularse a la empresa.

Pregunta 10. La selección de personal es lo suficientemente justa a la hora de realizar la contratación:

Tabla 17: Contratación justa

CONTRATACIÓN JUSTA	f	%
Siempre	25	39,06
Casi siempre	20	31,25
A veces	13	20,31
Rara vez	5	7,82
Nunca	1	1,56
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

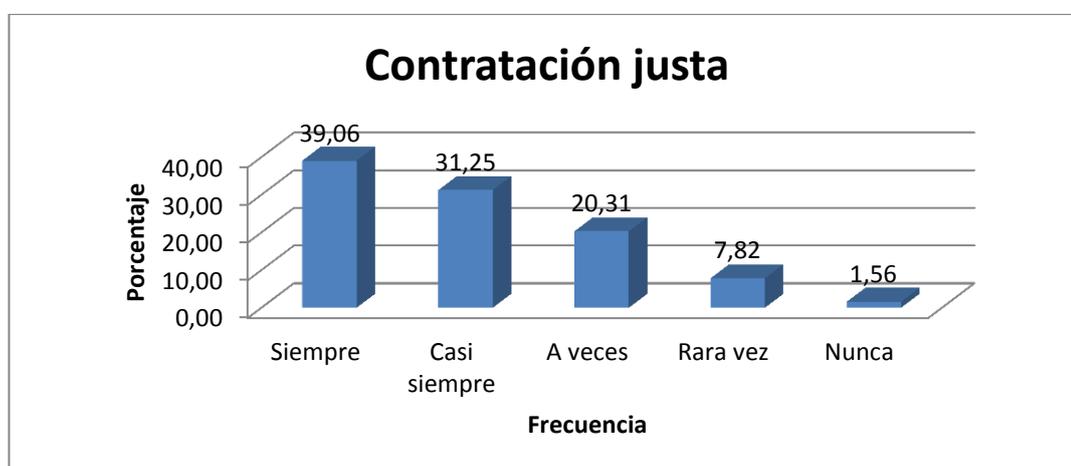


Gráfico 17: Recomendaciones.

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: La mayoría de los colaboradores están conscientes que la selección de personal es justa y consideran que “siempre” se lo hace de esa manera, así lo expresan el 39% aproximadamente, seguido del 31% que opinan que “casi siempre” se lo hace.

Interpretación: el grado de satisfacción demostrada por los colaboradores a la hora de la contratación es un buen referente para la empresa y nuevamente reafirma el compromiso que tiene con la Responsabilidad Social Empresarial puesta en práctica.

Pregunta 11. Las personas con discapacidad cuentan con iguales oportunidades de ascender de puesto de trabajo que el resto del personal en la empresa.

Tabla 18: Ascenso en igualdad de condiciones

ASCENSO EN IGUALDAD DE CONDICIONES	f	%
Siempre	6	9,37
Casi siempre	16	25,00
A veces	20	31,25
Rara vez	18	28,13
Nunca	4	6,25
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

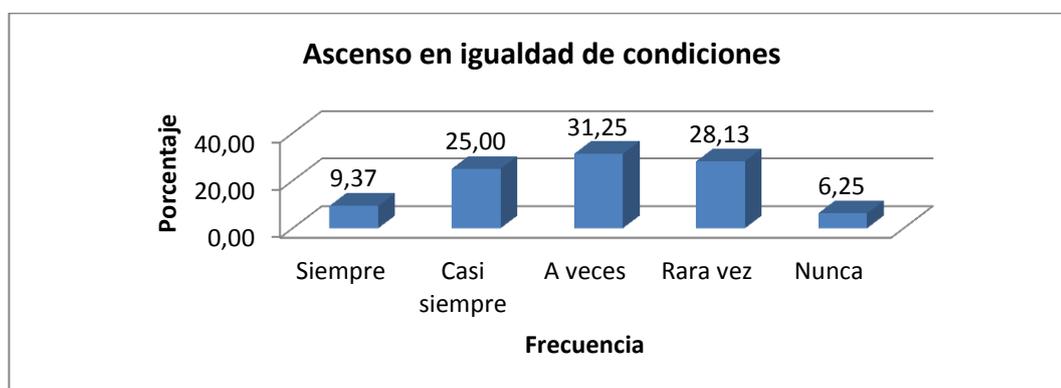


Gráfico 18: Ascenso en igualdad de condiciones.

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: En comparación con las personas “normales”, hay opiniones diversas frente a las posibilidades de ascenso de las personas con discapacidades, estos son algunos de los resultados, el 31% aproximadamente considera que “a veces” seguido de “rara vez” con el 28% aproximadamente, al otro extremo se encuentra el calificativo de “nunca” con el 6%.

Interpretación: Los ascensos entre las personas “normales” y con discapacidad tienen cierta discrepancia, aunque hay una plena satisfacción en cuanto a los niveles de crecimiento profesional, pero se evidencia que hay desventajas para este grupo vulnerable.

Pregunta 12. Esta Ud. Satisfecho con los implementos y materiales con los que cuenta para realizar su trabajo? (Sillas adecuadas, rampas, programas de computación, escritorios etc.)

Tabla 19: Disponibilidad de materiales

DISPONIBILIDAD DE MATERIALES	f	%
Totalmente satisfecho	23	35,94
Muy satisfecho	17	26,56
Satisfecho	19	29,69
Poco satisfecho	3	4,69
Nada satisfecho	2	3,12
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

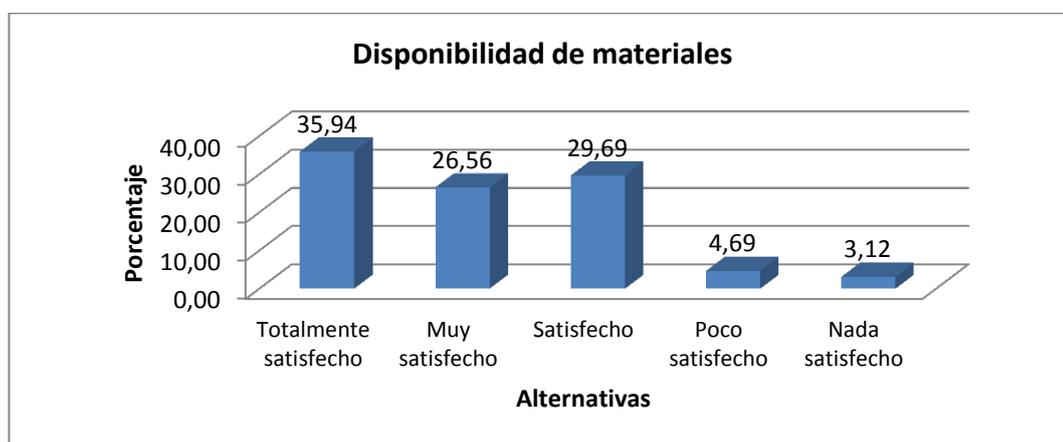


Gráfico 19: Disponibilidad de materiales.
Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Los empleados tienen una opinión muy favorable frente a la oportunidad y disponibilidad de materiales e insumos que el trabajador necesita para su desempeño, así lo expresan el 36% aproximadamente que están “totalmente satisfechos”, seguido por el 27% aproximadamente estar “muy satisfechos”, mientras que solo el 3% aproximadamente está “nada satisfecho”.

Interpretación: Las facilidades y comodidades encontradas en los lugares de trabajo son muy satisfactorias y esto también se constituye en otro factor de motivación hacia el trabajador.

Pregunta 13. Está de acuerdo con la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

Tabla 20: Inclusión social.

INCLUSIÓN SOCIAL	f	%
Muy de acuerdo	53	82,81
De acuerdo	11	17,19
Indiferente	0	0,00
En desacuerdo	0	0,00
Muy en desacuerdo	0	0,00
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

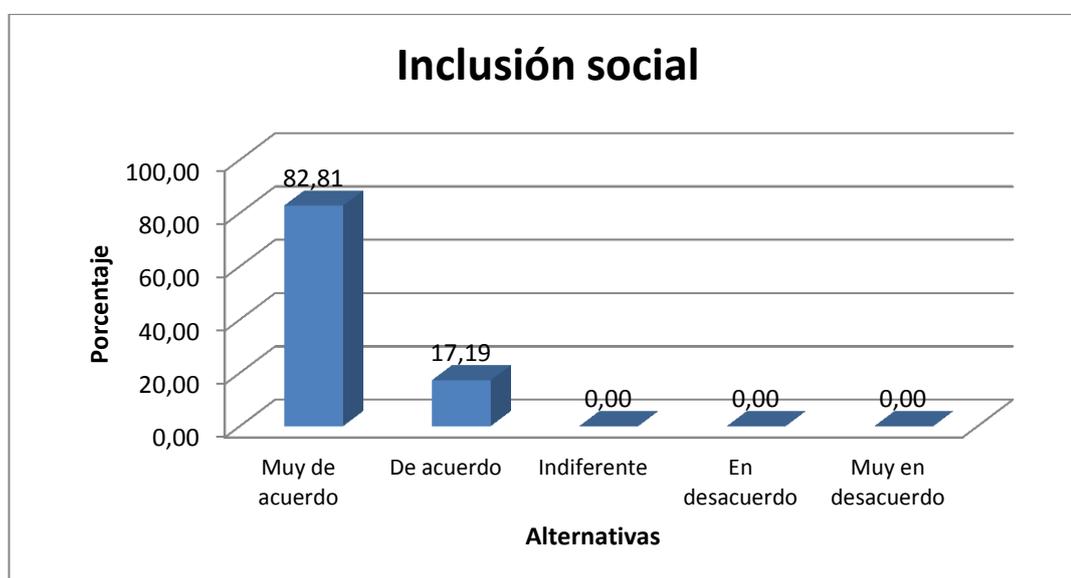


Gráfico 20:Inclusión social.

Elaborado por:FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Prácticamente el 100% de los encuestados están de acuerdo con la inclusión laboral, tanto como Política de Estado y como oportunidad de trabajo brindada por la empresa Plasticaucho industrial.

Interpretación: es muy obvio que nadie podrá estar en desacuerdo con la inclusión laboral porque le convierten a estas personas en alguien útil y productivo elevando su autoestima y calidad de vida.

Pregunta 14. Ha sentido algún tipo de discriminación en su trabajo.

Tabla 4.18. Discriminación

DISCRIMINACIÓN	f	%
Siempre	5	7,81
Casi siempre	5	7,81
A veces	14	21,88
Rara vez	21	32,81
Nunca	19	29,69
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

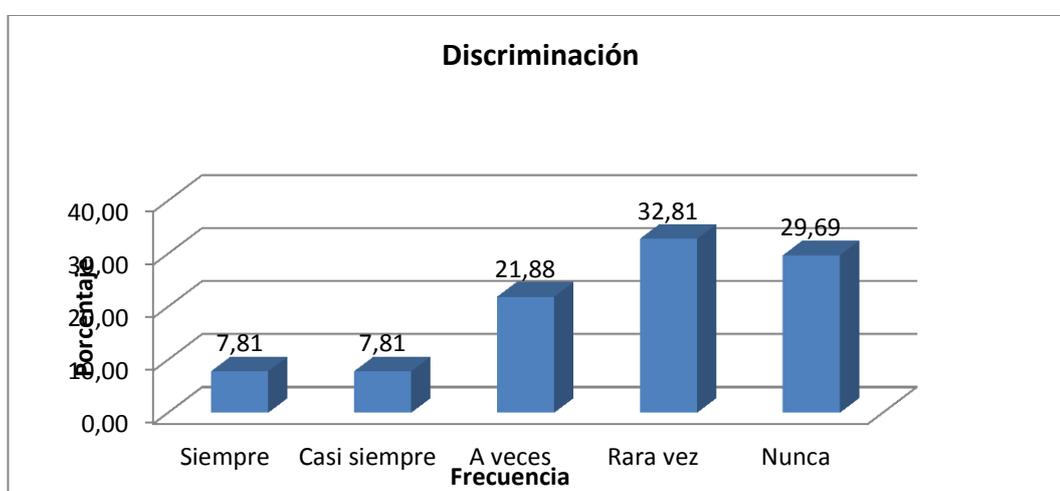


Gráfico 21:Discriminación.

Elaborado por:FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Esta pregunta deja ver claramente la reivindicación de los derechos laborales, sociales, económicos y políticos de todo ciudadano con discapacidades y más aún frente al clima laboral en el que se maneja la empresa Plasticaucho industrial de Ambato. Solo el 8% considera que si sufre de discriminación laboral mientras que más del 62% considera que “rara vez” o “nunca” ocurre este fenómeno en la empresa.

Interpretación: los índices de discriminación son muy bajos, eso confirma el grado de satisfacción laboral que demuestran los colaboradores en la empresa.

Pregunta 15. Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa.

Tabla 21: Tiempo en la empresa.

TIEMPO EN LA EMPRESA	f	%
Menos de 1 año	8	12,50
Entre 2 y 3 años	25	39,06
Entre 3 y 4 años	11	17,19
Entre 4 y 5 años	8	12,50
Más de 5 años	12	18,75
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

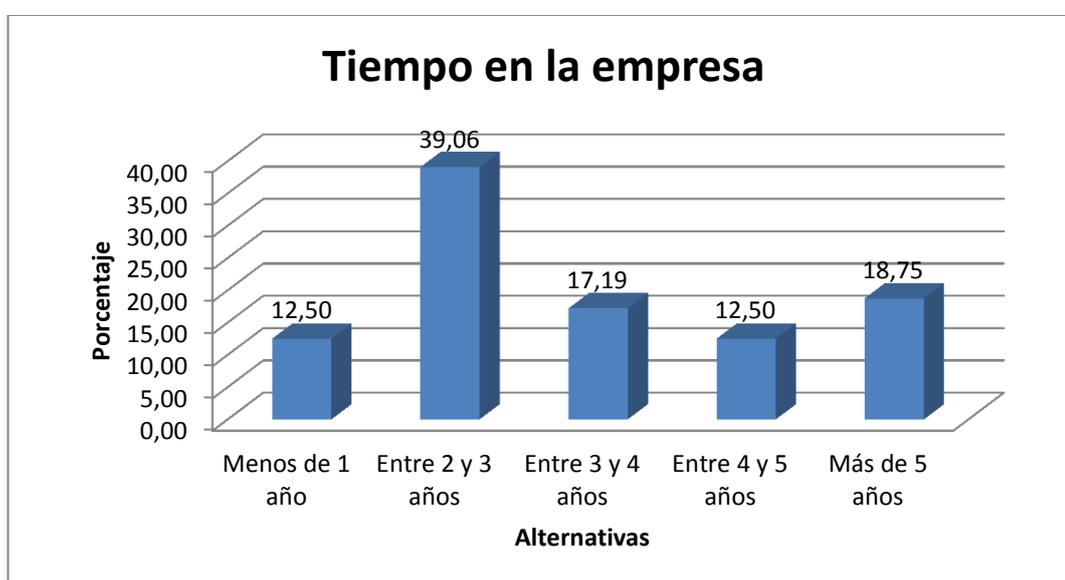


Gráfico 22: Tiempo en la empresa.

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Al medir el tiempo de permanencia en el trabajo, la mayoría tiene entre 2 a 3 años, como así lo evidencia el 39%, le sigue en orden de importancia el 19% que superan los 5 años los otros periodos de tiempo son significativos y válidos para el análisis de la permanencia en el puesto de trabajo o en la empresa.

Interpretación: la estabilidad es un indicador muy significativo para la empresa, hay poca rotación del personal y los periodos de permanencia en la misma son significativos.

Pregunta 16. De qué manera accedió Ud. a su puesto de trabajo

Tabla 22: Acceso al puesto de trabajo

ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO	f	%
Por méritos propios	28	43,75
Por recomendación de un familiar	7	10,94
Amistades en la institución	4	6,25
Empresa de un familiar	1	1,56
Por una fundación	24	37,50
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

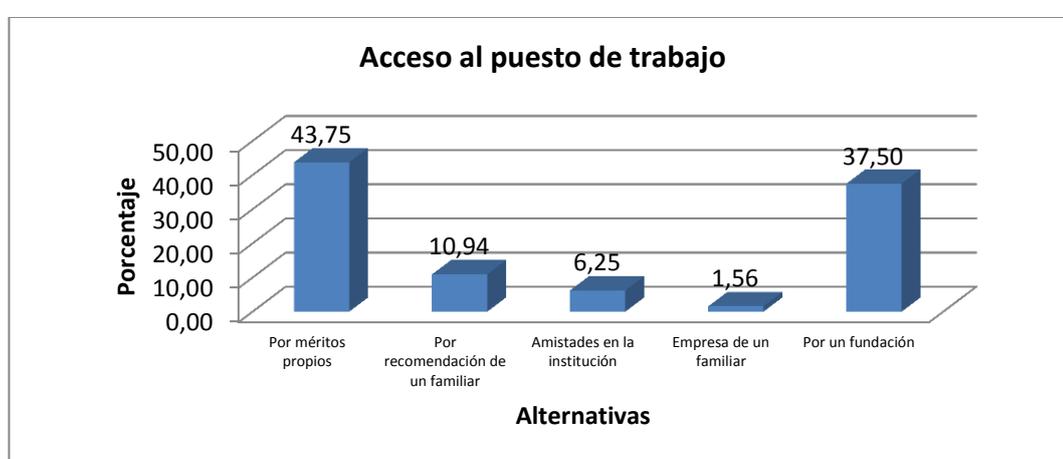


Gráfico 23: Acceso al puesto de trabajo.

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: En función de las respuestas anteriores, es importante reconocer que quienes trabajan en esta empresa y presentan problemas de discapacidad, fueron contratados por sus propios méritos, así lo expresan cerca del 44% y mientras que un porcentaje igualmente importante accedió al trabajo mediante la fundación que maneja la misma institución así lo determina el 37,5%.

Interpretación: Los colaboradores se integraron por dos mecanismos importantes: por méritos propios y por medio de su fundación que de una u otra forma les ubica en puestos accesibles a sus discapacidades.

Pregunta 17. Cuál es el salario que percibe

Tabla 23: Salario

SALARIO	f	%
De 300 a 400	60	93,75
De 401 a 500	0	0,00
De 501 y más	4	6,25
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

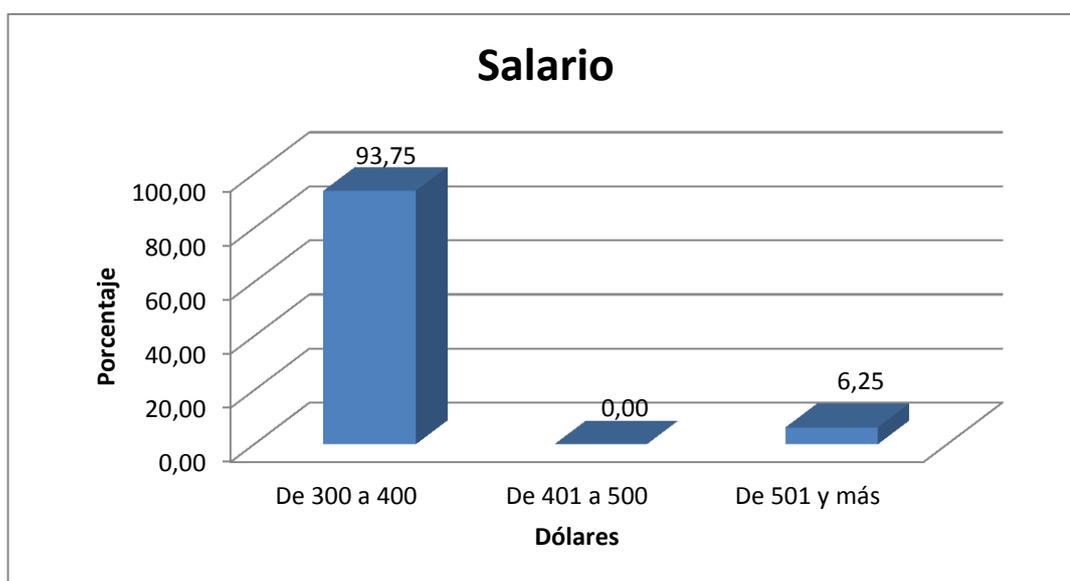


Gráfico 24: Salario.

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Al ser una empresa que cumple todos los lineamientos jurídicos y legales establecidos, cancela el salario reglamentario y, como la mayoría del personal, con situación de discapacidad, labora en el área operativa, perciben sueldos similares que en rango, a juicio de la investigadora, está entre 300 y 400 dólares, se ubica más del 93%. Muy pocas personas perciben un salario fuera de este rango económico.

Interpretación: La empresa paga, en la mayoría de los casos, el reglamentario y legalmente establecido salario y eso genera satisfacción en sus colaboradores.

Pregunta 18. Cuántas personas viven dentro de su misma casa.

Tabla 24: Integrantes del hogar.

INTEGRANTES DEL HOGAR	f	%
2 miembros	9	14,06
3 miembros	26	40,62
4 miembros	18	28,13
5 miembros	9	14,06
6 miembros	2	3,13
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

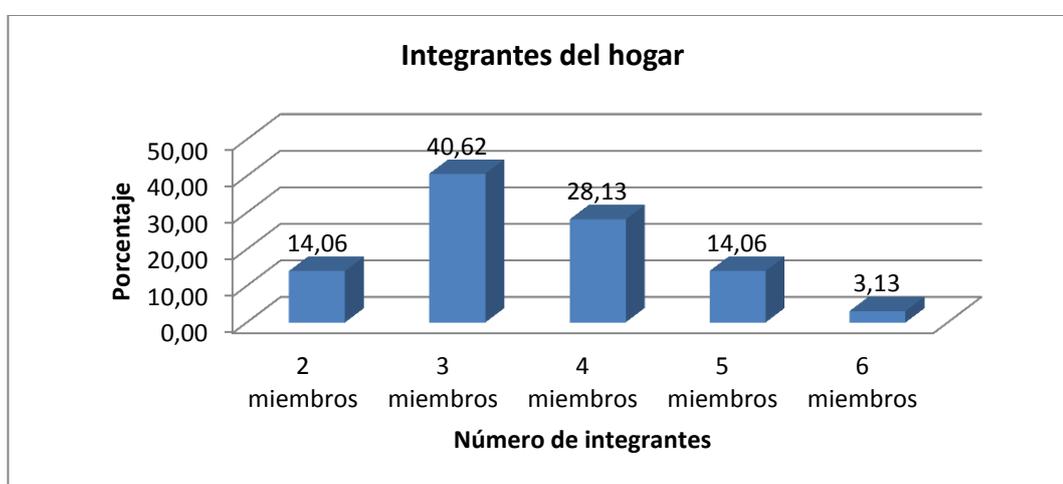


Gráfico 25: Integrantes del hogar.

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Un estándar normal dentro de la sociedad moderna son los hogares con tres y cuatro miembros y justamente, son los mismos indicadores expresados por más del 69% de los encuestados, le sigue en orden de importancia hogares con cinco miembros y, como un caso extremo, con seis representado por el 3% aproximadamente.

Interpretación: La estructura de sus hogares está dentro de los estándares y características de cualquier hogar ecuatoriano con 3 y 4 miembros, significa que son hogares funcionales y socialmente normales.

Pregunta 19. Cuántas personas aportan económicamente en su hogar.

Tabla 25: Aportantes al hogar.

APORTANTES AL HOGAR	f	%
1 miembro	3	4,69
2 miembros	38	59,38
3 miembros	20	31,25
4 miembros	2	3,12
5 miembros	1	1,56
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

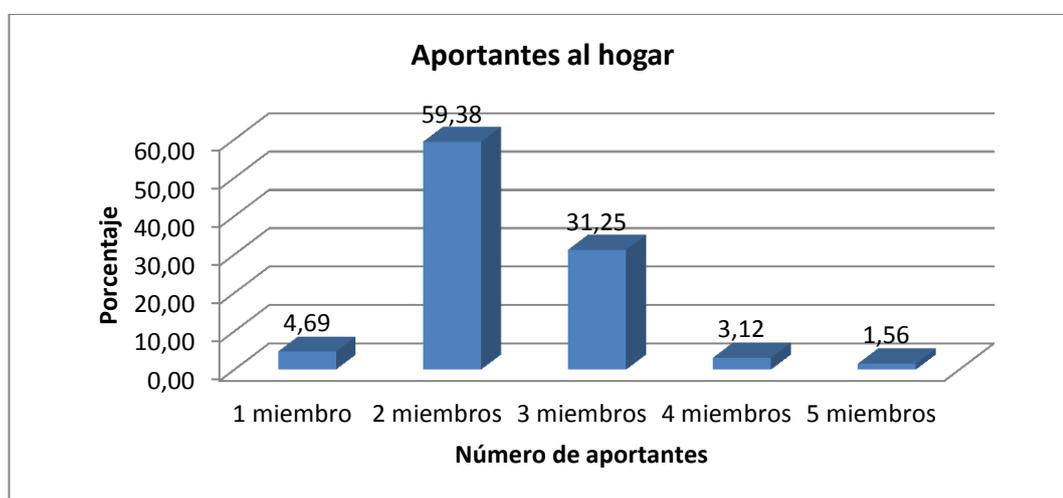


Gráfico 26: Aportantes al hogar.
Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Similar a los estándares nacionales, los aportantes por hogar están entre dos a tres personas y en este caso, la evidencia empírica así lo demuestra, entre los dos indicadores suman alrededor del 90% de los casos investigados, y como extremo en esta investigación hay hogares con 5 miembros aportantes económicamente que no supera el 2%.

Interpretación: Como en la mayoría de hogares los aportantes son 2 de sus miembros, eso significa que aportan tanto el esposo y esposa a la economía de la familia.

Pregunta 20. Los ingresos familiares cubren todas las necesidades económicas de la familia.

Tabla 26: Cobertura de necesidades

COBERTURA DE NECESIDADES	f	%
Muy de acuerdo	2	3,12
De acuerdo	20	31,25
Indiferente	24	37,50
En desacuerdo	15	23,44
Muy en desacuerdo	3	4,69
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

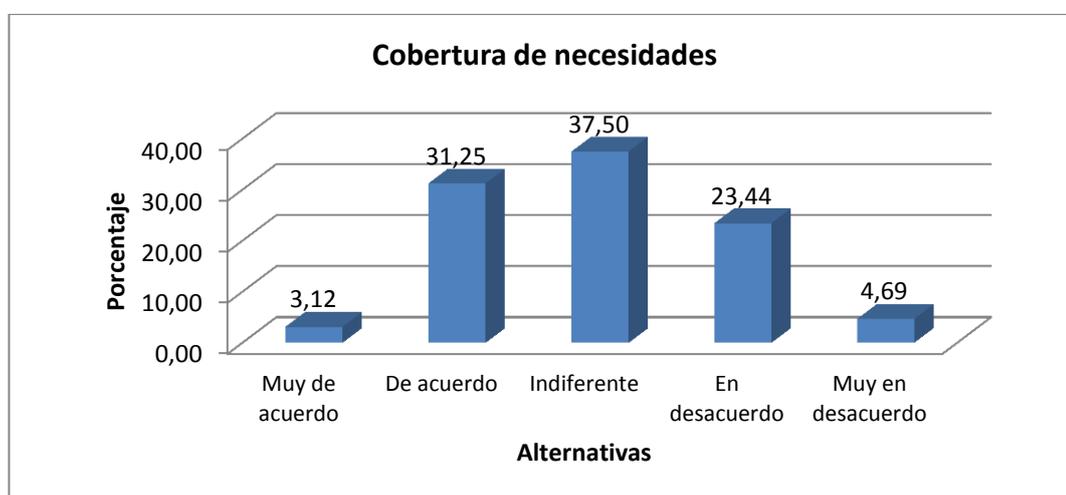


Gráfico 27: Cobertura de necesidades.
Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Al realizar un sondeo sobre la cobertura de necesidades elementales los ingresos percibidos, solo el 31% aproximadamente está “de acuerdo”, a un 37% le resulta “indiferente”, pero el 28% aproximadamente está “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo”.

Interpretación: Dadas las condiciones económicas del país, la mayor parte de trabajadores aún tienen problemas de cubrimiento del total de necesidades; un importante 23.44% está de acuerdo con esta afirmación.

Pregunta 21. A cuál de los siguientes ítems destina la mayor parte de sus ingresos.

Tabla 27: Destino de los ingresos

DESTINO DE LOS INGRESOS	f	%
Vivienda	16	25,00
Educación	8	12,50
Salud	26	40,62
Vestido	11	17,19
Otros	3	4,69
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

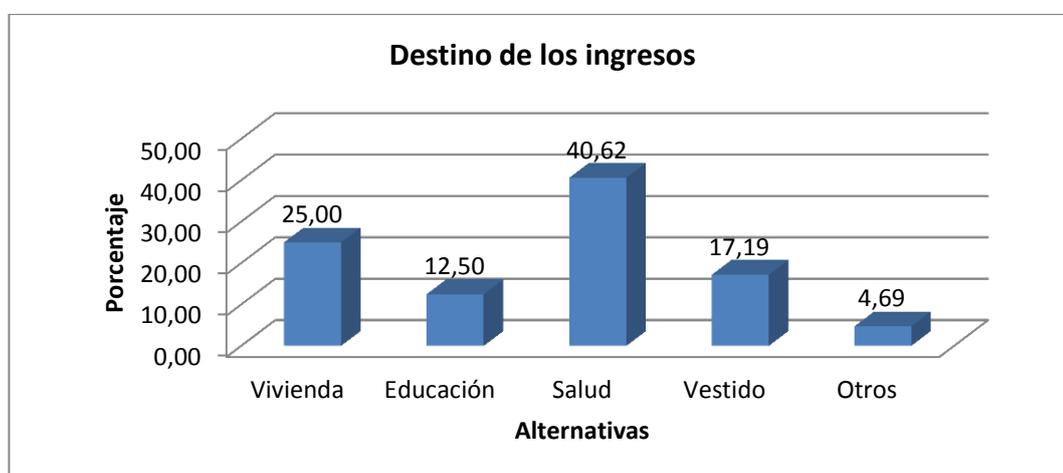


Gráfico 28: Destino de los ingresos.
Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: Al tratarse de un grupo de personas vulnerables, la mayoría de ellos opinan que su salario lo destinan para salud en un 41% aproximadamente, le sigue en orden de importancia la vivienda (25%), vestido (17.19%), sin descontar que lo más importante es la alimentación.

Interpretación: En definitiva al rubro salud es donde mayores gastos se destinan y requiere una atención preferencial precisamente por las condiciones de discapacidad de las personas encuestadas.

Pregunta 22. Cuánto tiempo lleva trabajando como persona con discapacidad en la empresa.

Tabla 28: Tiempo laboral como discapacitado

TIEMPO LABORAL COMO DISCAPACITADO	f	%
Menos de 1 año	11	17,19
Entre 2 y 3 años	26	40,62
Entre 3 y 4 años	10	15,62
Entre 4 y 5 años	7	10,94
Más de 5 años	10	15,63
TOTAL	64	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

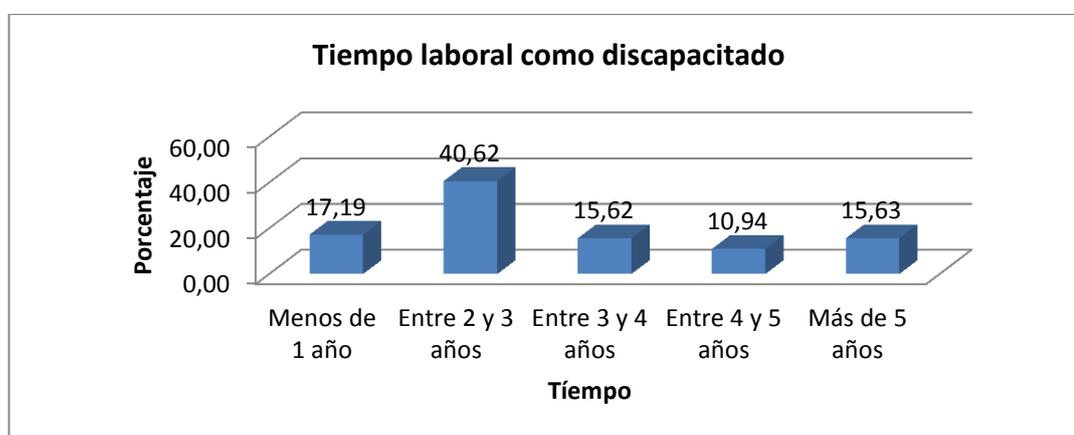


Gráfico 29: Tiempo laboral como discapacitado.

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Análisis: la estabilidad laboral en la empresa es significativa: más del 40% superó los dos años de trabajo permanente, seguido por personas que están más de cinco años así lo determina el 16% aproximadamente; no menos importante son aquellos que están menos de un año pero que tienen opción de permanecer en la empresa por mucho tiempo.

Interpretación: En condiciones de discapacidad hay un significativo porcentaje que supera el 40% que se mantiene con estabilidad y seguridad en el puesto de trabajo, esto demuestra la estabilidad laboral que brinda la empresa a sus empleados.

Estadística descriptiva

Tabla 29: Descriptivos generales

COLUMNA1	% DE DISCAPACIDAD	SALARIO	CARGAS FAMILIARES	No. DE APORTANTES
Media	49,02	350,30	3,52	2,38
Error típico	1,91	5,09	0,13	0,09
Mediana	48,5	334	3	2
Moda	70	334	3	2
Desviación estándar	15,30	40,36	1,01	0,70
Varianza de la muestra	234,08	1629,12	1,02	0,49
Curtosis	-1,50	8,05	-0,27	2,33
Coefficiente de asimetría	0,19	2,86	0,44	1,03
Rango	40	169	4	4
Mínimo	30	334	2	1
Máximo	70	503	6	5
Cuenta	64	63	64	64

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

La información que se detalla en el cuadro anterior recoge la información cuantitativa expresada por los encuestados en función de datos como: su salario, porcentaje de discapacidad, número de cargas familiares o miembros por hogar y el número de aportantes económicamente hablando.

Por ejemplo, el salario medio del grupo de personas con discapacidades de la empresa Plasticaucho industrial está alrededor de 350,30 dólares con un salario mínimo de 334 y un máximo de 503 y precisamente 334, es el salario que mayor frecuencia presenta convertido en la moda como indicador estadístico. Cabe señalar que se consideró solo a 63 de los 64 colaboradores para este análisis en este indicador puesto que hay una persona que supera los 2500 dólares, valor que distorsiona la información estadística y pierde objetividad real.

La desviación y varianza del grupo investigado es significativa lo que demuestra que si hay una considerable dispersión de los datos como así lo expresa un rango o recorrido de 169 dólares.

Los otros indicadores tienen el mismo análisis y son un referente de la situación socio económica de la empresa.

4.2. Interpretación de resultados

En términos generales la empresa Plasticaucho Industrial es una organización que tiene un buen nivel de cumplimiento de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) y está sujeta a la ley de discapacidades de acoger entre sus colaboradores al 4% de personas con discapacidades como parte de su planta de trabajadores.

Del mismo modo con los parámetros anteriores, la empresa maneja la equidad de género, en gran medida, al emplear tanto a hombres como a mujeres aunque la proporción es de 3 a 1 respectivamente y obedece a que en la empresa más se necesita mano de obra operaria de género masculino por la naturaleza de su actividad económica industrial.

Están presentes todas las discapacidades enlistadas por la OMS, puesto que todas las personas en estas condiciones tienen los mismos derechos a un empleo digno, en tal virtud no hay una diferencia significativa entre las mencionadas discapacidades presentes. Del mismo modo, los estados civiles no son un impedimento para el trabajo, aunque solo están presente el estado casado y soltero, no hay la presencia de otros estados legalmente reconocidos.

Hay una opinión generalizada de satisfacción y alta aceptación a parámetros como el puesto de trabajo, la dotación de materiales, los ascensos, la selección de personal, entre otras cosas. Estas opiniones son favorables para la empresa porque van de la mano con: el cumplimiento de la ley y la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial aplicadas, además porque a través de su fundación sirven de nexo entre la sociedad y la empresa.

La percepción del salario es racional y goza de amplia aceptación porque está ajustada a las tablas legalmente establecidas por el Ministerio de Relaciones Laborales y van en función del cumplimiento de objetivos y en función de su desempeño y competencias desarrolladas.

Los datos de número de integrantes familiares, así como el número de perceptores de salario en cada hogar está entre los indicadores nacionales, por ejemplo: 3,52 miembros por hogar, 2,38 aportantes con ingresos económicos para la mantención de la familia.

La opinión generalizada frente a la cobertura de necesidades del hogar es que están “de acuerdo” y que a muchos les resulta “indiferente” y precisamente, manejan esta opinión porque, de algún modo, los ingresos económicos recibidos son suficientes para cubrir las necesidades más urgentes como salud, vivienda, educación, entre otras, la mismas que no tiene diferencias significativas con un breve margen de superioridad el factor salud.

La estabilidad laboral fue otro factor considerado en este estudio y de los datos se desprende que la mayoría de trabajadores gozan de permanencia en el trabajo cumpliendo sus roles con posibilidades de ascenso, es significativo que más del 40% superen los dos años de estabilidad y en casos especiales van más allá de los 5 años.

4.3. Verificación de la hipótesis

4.3.1. Planteo de hipótesis

a) Modelo lógico

H₀: No hay incidencia significativa entre la inclusión laboral de las personas con discapacidad y la economía familiar de los colaboradores de la Empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato.

H₁: Si hay incidencia significativa entre la inclusión laboral de las personas con discapacidad y la economía familiar de los colaboradores de la Empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato.

VI: Porcentaje de discapacidad

VD: A cuál de los siguientes ítems destina la mayor parte de sus ingresos.

b) Modelo matemático

H₀: O = E

H₁: O ≠ E

c) Modelo estadístico

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

4.3.2. Regla de decisión

1 - 0,1 = 0,90; α 0,1

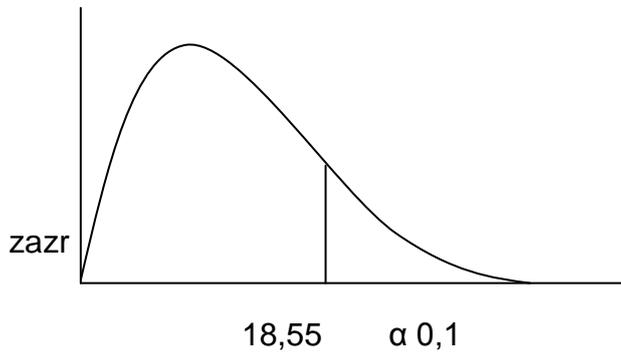
gl = (c-1)(f-1)

gl = (5-1)(4-1) = 12

Al 90% y con 12gl X^2_t es igual a 18,55

Se acepta la hipótesis nula si, X^2_c es menor o igual a X^2_t , caso contrario se rechaza con un α de 0,1

Se acepta la H_0 , si X^2_c es \leq a 18,55 con α 0,1



4.3.3. Cálculo de X^2

Tabla 4.28. Presentación de los datos, frecuencias observadas

A cuál de los siguientes ítems destina la mayor parte de sus ingresos							
Porcentaje de discapacidad	RANGOS	Vivienda	Educación	Salud	Vestimenta	Otros	TMH
	de 30 a 39	8	2	6	5	1	22
	de 40 a 49	0	2	5	1	2	10
	de 50 a 59	5	0	5	0	0	10
	más de 60	3	4	10	5	0	22
	TMV	16	8	26	11	3	64

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad de Plasticaucho industrial.

Explicación: Todos los valores expresados en la tabla se conocen como frecuencias observadas y para encontrar las frecuencias Esperadas se procede de la siguiente manera:

Para encontrar la frecuencia Esperada del valor “8” se multiplica el total marginal vertical, en este caso 16, por el total marginal horizontal 22 y, ese producto se divide para el gran total, en este caso, 64. Con el mismo proceso se determinan todo los valores, tanto para las alternativas de porcentaje de discapacidad y la economía familiar, expresada en el destino que toman los ingresos económicos percibidos como producto de su salario.

Tabla 30: Cálculos del ji cuadrado

O	E	O-E	(O-E) ²	$\frac{(O - E)^2}{E}$
8	5,5	2,5	6,25	1,14
0	2,5	-2,5	6,25	2,50
5	2,5	2,5	6,25	2,50
3	5,5	-2,5	6,25	1,14
2	2,75	-0,75	0,56	0,20
2	1,25	0,75	0,56	0,45
0	1,25	-1,25	1,56	1,25
4	2,75	1,25	1,56	0,57
6	8,9375	-2,94	8,63	0,97
5	4,0625	0,938	0,88	0,22
5	4,0625	0,938	0,88	0,22
10	8,9375	1,063	1,13	0,13
5	3,78125	1,219	1,49	0,39
1	1,71875	-0,72	0,52	0,30
0	1,71875	-1,72	2,95	1,72
5	3,78125	1,219	1,49	0,39
1	1,03125	-0,03	0,00	0,00
2	0,46875	1,531	2,34	5,00
0	0,46875	-0,47	0,22	0,47
0	1,03125	-1,03	1,06	1,03
				20,58

Fuente: análisis estadístico.

4.3.4. Conclusión

Como el valor del Chi cuadrado calculado (X^2_c) de 20,58, es mayor a 18,55 que es el Chi tabular, con 12 grados de libertad y un α de 0,1, se RECHAZA la hipótesis nula y se ACEPTA la alterna, es decir, “Si hay incidencia significativa entre la inclusión laboral de las personas con discapacidad y la economía familiar de los colaboradores de la Empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Al concluir con el trabajo investigativo y mediante un análisis a profundidad de los datos obtenidos con el uso de software estadístico, la autora llega a las siguientes conclusiones:

- Si se encuentra asociada la inclusión laboral de las personas con discapacidad y la economía familiar de los hogares, expresada en sus ingresos económicos y la satisfacción de las necesidades básicas de sus integrantes junto con el destino que se le da al dinero proveniente de su trabajo. El aporte realizado por las personas con discapacidad es significativo en virtud que, en muchos casos, son los únicos aportantes, aunque hay casos especiales en los que hay más de un aportante a la economía familiar, por tanto, la inserción laboral de las personas con discapacidad tiene una incidencia directa en la economía familiar como así lo demuestra la verificación de la hipótesis mediante el estadígrafo del ji cuadrado.
- La empresa Plasticaucho cumple con las exigencia reglamentarias de ley en beneficio de la clase más vulnerable como son las personas con discapacidad por tanto al realizar un diagnóstico de la inserción laboral de personas con discapacidad, supera el 4% reglamentario puesto que son 64 personas en estas condiciones y la plantilla general de trabajadores de la empresa superan los 1200. Estos valores demuestran que la relación de personas con discapacidad y personas normales supera el 5%.

- El análisis económico del hogar está referenciado en indicadores como las cargas familiares o integrantes del hogar que como promedio hay 3,5 miembros por hogar; 2,4 aportantes por hogar, un salario promedio de 350, y el porcentaje de discapacidad está al rededor del 49%. Además, el destino de los ingresos económicos se direcciona, después de la alimentación obligatoria, a la salud y luego a la vivienda.
- La empresa Plasticaucho Industrial, emplea tanto a los dos géneros pero con una diferencia significativa entre hombres y mujeres de 3 a 1 respectivamente.
- Hay una satisfacción generalizada entre sus trabajadores tanto en sus puestos de trabajo, en su clima laboral, en la dotación de materiales, entre otras.
- Es muy importante el reconocimiento que los trabajadores hacen de la empresa en función de los mecanismos de acceso al trabajo y valoran mucho que la empresa reconozca las competencias y méritos de los colaboradores y sea esa la condición la más importante para acceder al puesto de trabajo, es decir, la mayoría entró por “sus propios méritos”.
- La estabilidad laboral es muy importante en la empresa, cerca del 20% superan los 5 años de permanencia considerándose éste un indicador especial para potenciar la Responsabilidad Social Empresarial.

5.2. Recomendaciones

Al concluir este trabajo investigativo, la autora se permite formular las siguientes recomendaciones:

- Diseñar programas de mejoramiento significativo de la economía familiar de los hogares a donde pertenecen las personas con discapacidad y que laboran en la Empresa Plasticaucho Industrial.

- Mejorar y potenciar el autoestima de los colaboradores en función de su condición de personas “especiales” pero que gozan de los mismo derechos y obligaciones que un trabajador “normal”.
- Capacitar en programas de economía familiar para optimizar la administración de los recursos económicos provenientes de los ingresos salariales y su correcta distribución.
- Realizar proyectos de optimización de la mano de obra con discapacidad mediante formación continua hacia ellos, para que mejoren su desempeño laboral y de esta manera puedan acceder a incrementos salariales y premios de desempeño ofrecidos por la empresa a sus trabajadores.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Datos informativos

6.1.1. Tema de la propuesta

Desarrollo de un plan táctico en la empresa Plasticaucho Industrial S.A., dirigido a personas con discapacidades para aportar al mejoramiento de sus economías familiares.

6.1.2. Institución ejecutora

Plasticaucho Industrial S.A.

6.1.3. Beneficiarios

Personas con discapacidad de la empresa Plasticaucho Industrial S.A.

6.1.4. Ubicación

Provincia Tungurahua, cantón Ambato

6.1.5. Tiempo estimado para la ejecución

Ocho meses a partir de la entrega de los estudios definitivos a futuros asociados

6.1.6. Equipo técnico responsable

Alta gerencia de la empresa Plasticaucho Industrial S.A.

6.2. Antecedentes de la propuesta

Los trabajadores con discapacidades de la empresa Plasticaucho Industrial S.A., tienen un trato muy justo, puesto que ésta organización cumple y supera la disposición de inclusión social, además tienen una estructura funcional que bonifica por rendimiento y aporte de cada persona, siendo así una industria con responsabilidad social y empresarial, ofreciendo estabilidad y un ambiente laboral apropiado.

La situación en general de la empresa en ésta temática, es que por cada mujer existen tres hombres, es decir se triplica el género masculino, propiamente esto no significa una discriminación, por el contrario puede reflejar un verdadero sistema de méritos, donde por casualidad y justicia, o sencillamente porque se postularon al trabajo más hombres, hay mayor presencia. Además el tiempo de permanencia supera los cinco años, es decir un tiempo bastante prolongado, que da sostenibilidad.

Ahora bien, la situación de la mayoría de las familias es bastante complicada, como la de muchas del cantón provincia y país, los trabajadores constituyen en su mayoría los únicos aportantes para sostener a sus hogares, conformados por 4 personas, y conociendo que una de las formas de medir la pobreza según el SIISE es por medio de la estimación de gasto mínimo diario por persona, fijado en \$2,5, que en síntesis sería para cuatro personas un egreso mes de \$300,00, valor muy equivalente a las remuneraciones percibidas en la empresa, pero que no les da muchas posibilidades para ahorrar y crecer económicamente.

Por lo tanto si bien existe mucha conformidad con las políticas establecidas y aplicadas por Plasticaucho Industrial S.A., para dar mejoramiento a las familias con personas con discapacidad se pretende extender la planta de producción, medida apoyada por la alta gerencia.

6.3. Justificación

Dada la situación presentada del personal con discapacidades y sus familias, se presenta como mejor alternativa de solución, para mejoramiento de sus economías, el desarrollo de un plan táctico, que pretenda extender la planta de producción de calzado casual, y así incrementar el empleo a éstas personas.

El plan comenzaría primero por saber cuál sería la inversión necesaria, para así partir a la evaluación preliminar de una idea productiva, con la formulación de indicadores de rentabilidad, conjuntamente con un estudio de mercado, que dé mayores opciones y visualice una realidad posible a enfrentarse, de ésta manera se tendría un dimensionamiento de la industria, fuera de ello se buscará una apropiada ubicación en función de conseguir un fácil acceso a los factores productivos, con menores costos.

Posteriormente a estos procesos, se debe realizar un análisis interno y externo de los factores que a la organización se vinculan de forma directa o indirecta, pudiendo ser fortalezas-debilidades manipulables por la misma empresa, mientras que oportunidades-amenazas no manipulables, porque no dependen del accionar de ésta, de esto surgen estrategias y delineamientos a tomarse en cuenta dependiendo los diferentes escenarios que se atravesase en un momento dado, teniendo una mayor probabilidad de éxito al decidir un accionar.

Finalmente se propone un sistema para mejoramiento de la economía, donde sustancialmente el beneficio será en un aumento del sueldo mensual, y las rentas o utilidades anuales. Luego se presenta un análisis comparativo de la variación de la situación económica familiar antes de implementarse el proyecto propuesto y después del mismo.

6.4. Objetivos

6.4.1. Objetivo general

Desarrollar un plan táctico en la empresa Plasticaucho Industrial S.A., dirigido a personas con discapacidades para aportar al mejoramiento de sus economías familiares.

6.4.2. Objetivos específicos

- Determinar planes de acción para que las personas con discapacidades en función de un mejoramiento de su productividad sean mejor remunerados en ésta nueva área
- Proponer estrategias para dar mayor oportunidad a las personas con discapacidad
- Evaluar la viabilidad financiera a largo plazo de la extensión de la Planta de Producción.

6.5. Análisis de factibilidad

6.5.1. Factibilidad técnica

La propuesta técnicamente es viable porque existen los recursos tecnológicos para extender la planta de producción de calzado casual, contando con la experiencia necesaria generada por los muchos años que llevan en el negocio, por lo tanto no hay impedimentos desde ésta óptica, siendo realizable a mediano plazo u ocho meses.

6.5.2. Factibilidad legal

Legalmente el proyecto formulado no trasgrede ninguna ordenanza, acuerdo ni ley establecida por los gobiernos descentralizados, ya sean Municipios, Gobierno Provincial o Constitución de la República del Ecuador, por lo tanto es totalmente viable desde las leyes que rigen al Estado, sin alterar el orden constituido y respetándolo cabalmente.

6.5.3. Factibilidad ambiental

Como política general será una producción más limpia de la industria, es decir partiendo de la Responsabilidad Social Empresarial, sin afectar de manera alguna al entorno natural ni social, por el contrario se procurará velar por la preservación de los recursos, buscando la manera de cumplir con el deber de todo empresario ser cauto y no destruir a la naturaleza.

6.5.4. Factibilidad de género

Éste proyecto no tendrá exclusión de género, es decir es ampliamente inclusivo, pretende dar oportunidad para desarrollo a todas las personas, siempre y cuando cumplan con los requisitos para ser empleados, mostrando sus capacidades laborales y humanas ante todo.

6.6. Fundamentación científico-técnica

Plan táctico

Según KOKEMULLER(2012):

Es el proceso por el cual los líderes de la compañía intentan lograr objetivos a corto y largo plazo. Los objetivos proporcionan la dirección y visión para la compañía y sus empleados. Las estrategias son mapas de ruta o acercamientos particulares que la compañía sigue en un esfuerzo por alcanzar metas. No obstante, el plan táctico es la etapa final crítica donde las acciones y tareas específicas se asignan a departamentos y empleados que deben completarlas.

Lo básico del plan táctico

Los planes tácticos algunas veces se llaman planes de acción a corto plazo porque desglosan objetivos y estrategias mayores en tareas más reducidas y accionables. La clave para un plan táctico bien desarrollado es tener acciones específicamente declaradas asignadas a empleados particulares con fechas límites específicas. Los objetivos audaces y las estrategias bien pensados no producen nada si no se siguen pasos para ponerlos en acción. Las metas y estrategias dan visión y las acciones hacen que los planes de la compañía sean reales.

Enfoque

Los planes tácticos deberían enfocarse, por lo general, en muchos objetivos centrales de la compañía; de otra manera, las actividades de los empleados se tornan muy fragmentadas y es difícil para ellos entender cómo sus actividades se convierten en última instancia en objetivos. Adorian Corporation aconseja a sus clientes desarrollar planes tácticos con tres a cinco objetivos fuertes en mente. "Incrementar las ventas un 20 por ciento dentro de 12 meses" es un ejemplo de un objetivo mensurable y específico. Una táctica específica requiere que todos los empleados de ventas recomienden un cierto producto complementario o "servicio Y" para cada cliente que compre el "producto X".

Estrategias vs. Tácticas

Uno de los mayores desafíos en la planificación táctica es saber la diferencia entre una estrategia y una táctica. Éstas suelen ser confusas. Una estrategia es esencialmente una estructura o plan, pero no provee resultados tangibles por sí misma. Las tácticas son pasos para implementar tus estrategias, son accionables y tienen un propósito y un resultado mensurable. Si no puedes ver o discernir el resultado de la acción o tarea es posible que no sea una táctica.

Misión

El portal CLUB PLANETA define así la misión:

Es la razón de ser de la empresa, el motivo por el cual existe. Así mismo es la determinación de la/las funciones básicas que la empresa va a desempeñar en un entorno determinado para conseguir tal misión.

En la misión se define: la necesidad a satisfacer, los clientes a alcanzar, productos y servicios a ofertar.

Características de una misión

Las características que de tener una misión son: amplia, concreta, motivadora y posible.

Elementos que complementan la misión

Con la misión conoceremos el negocio al que se dedica la empresa en la actualidad, y hacia qué negocios o actividades puede encaminar su futuro, por lo tanto también debe ir de la mano con la visión y los valores.

Visión: es un elemento complementario de la misión que impulsa y dinamiza las acciones que se lleven a cabo en la empresa. Ayudando a que el propósito estratégico se cumpla.

Valores: en la misión también deben estar involucrados los valores y principios que tienen las empresas, para que todo aquel que tenga algo que ver con la organización (trabajadores, competidores, clientes, etc) sepa las características de la misma.

Visión

Y el portal CRECE NEGOCIOS(2014)la define así:

La visión de una empresa es una declaración que indica hacia dónde se dirige la empresa en el largo plazo, o qué es aquello en lo que pretende convertirse.

A diferencia de la misión, la declaración de la visión contesta la pregunta “¿qué queremos ser?”, mientras que la misión contesta la pregunta: “¿cuál es nuestra razón de ser?”.

La razón de establecer la visión de una empresa, es que ésta sirva como guía que permita enfocar los esfuerzos de todos los miembros de la empresa hacia una misma dirección, es decir, lograr que se establezcan objetivos, diseñen estrategias, tomen decisiones y se ejecuten tareas, bajo la guía de ésta; logrando así, coherencia y orden.

El establecer la visión de una empresa, también permite que ésta sirva como fuente de inspiración, logrando que todos los miembros de la empresa se sientan identificados, comprometidos y motivados en poder alcanzarla.

6.7. Metodología

Ilustración 1: Modelo operativo



Fuente: Modelo de Tom Lambert; **Análisis:** FREIRE, Sandy (2.014)

La extensión de la planta productiva inicia por el establecimiento de una visión, para así delinear una finalidad común.

6.7.1. Fase 1: Establecimiento de la visión del área

PREGUNTAS	APLICACIÓN
¿Cómo será el proyecto cuando haya alcanzado su madurez en unos años?	Una agencia comercial de Plasticaucho Industrial S.A., directa con el consumidor
¿Cuáles serán los principales productos y servicios que se ofrezca?	Calzado escolar
¿Quiénes conformarán el personal?	Personal administrativo y de ventas con capacidades especiales
¿Cuáles serán los valores, actitudes y políticas claves de la organización?	<ul style="list-style-type: none">• Honradez• Solidaridad• Transparencia
¿Cómo hablarán de la organización los clientes?	Una agencia con responsabilidad e inclusión social

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

VISIÓN

Convertirse en una agencia comercial de Plasticaucho industrial S.A., vendiendo calzado conformada por personal con discapacidad que demuestran honradez, solidaridad y transparencia con un valor agregado de responsabilidad e inclusión social.

6.7.2. Fase 2: Lineamientos competitivos

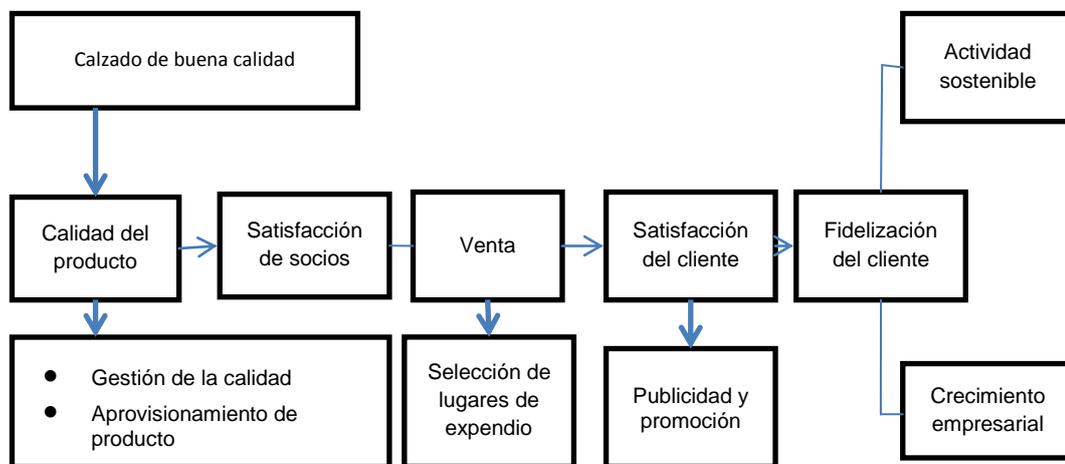
Análisis de la cadena de valor y diseño del flujo de actividades primarias y secundarias

1. Distinguir entre materia prima y muchas otras entradas.- la materia prima es aquella que interviene directamente en la producción de bienes o servicios.

2. Especificar el Valor Agregado. El valor agregado es aquel que le da plusvalía al producto terminado, este puede ser un enganche publicitario mediante el cual agrega valor económico al producto o servicio.

3. Detectar la Ventaja Competitiva.- es aquella ventaja que se posee sobre el resto de empresas similares en producto o servicios y que se puede explotar para poder superar al resto en el mercado.

Se presenta a continuación la cadena de valor.



6.7.3. Fase 3: Evaluación de factores internos y externos

6.7.3.1. Fortalezas

- Personal con experiencia en el mercado
- Buen clima laboral
- Buena situación financiera de Plasticaucho Industrial
- Productos reconocidos en el mercado

6.7.3.2. Debilidades

- Personal con funciones distintas a las sugeridas
- Precios más altos que la competencia

6.7.3.3. Oportunidades

- Imposiciones tributarias a la importación de calzado
- Grandes superficies de comercialización

6.7.3.4. Amenazas

- Precios de la competencia directa menor a los del mercado.
- Fidelización de la competencia,
- Barreras de entradas competitivas.

Tabla 31: Tipificación de los factores

FACTOR	POLÍTICO	ECONÓMICO	SOCIAL	TECNOLÓGICO
FORTALEZAS				
• Personal con experiencia en el mercado			X	
• Buen clima laboral			X	
• Buena situación financiera de Plasticaucho Industrial		X		
• Productos reconocidos en el mercado			X	
DEBILIDADES				
• Personal con distintas funciones a las sugeridas			X	
• Precios más elevados que la competencia				X
FACTOR				
	POLÍTICO	ECONÓMICO	SOCIAL	TECNOLÓGICO
OPORTUNIDADES				
• Imposiciones tributarias a la importación de calzado	X			
• Grande superficies para comercializar	X			
AMENAZAS				
• Precios de competencia directa menores a los del mercado		X		
• Altas barreras de entrada	X			
• Fidelización de clientes a otras empresas similares			X	

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

De la futura extensión se realiza el siguiente análisis interno, quedando claro que tiene muchas debilidades.

Tabla 32: Aplicación MEFI

FACTOR	PESO	CALIF.	PONDERADO
FORTALEZAS			
• Personal con experiencia en el mercado	0.15	2	0.30
• Buen clima laboral	0.10	2	0.20
• Buena situación financiera de Plasticaucho Industrial	0.15	2	0.30
• Productos reconocidos en el mercado	0.10	2	0.20
DEBILIDADES			
• Personal con distintas funciones a las sugeridas	0.30	4	1.20
• Precios más elevados que la competencia	0.35	4	1.40
TOTAL	1,00		3.30

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Es necesario considerar con mucho cuidado la existencia de amenazas muy importantes que podrían afectar el giro del negocio.

Tabla 33: Aplicación MEFE

FACTOR	PESO	CALIF.	PONDERADO
OPORTUNIDADES			
• Imposiciones tributarias a la importación de calzado	0.25	3	0.75
• Grande superficies para comercializar	0.20	3	0.60
AMENAZAS			
• Precios de competencia directa menores a los del mercado	0.30	4	1.20
• Altas barreras de entrada	0.15	3	0.45
• Fidelización de clientes a otras empresas similares	0.10	3	0.30
TOTAL	1,00		3.30

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

6.7.4. Fase 4: Descripción de la misión

La misión da a conocer quiénes somos, por lo tanto debe ser muy minuciosamente realizada, se sugiere la utilización de la siguiente tabla guía:

Tabla 34: Matriz estratégica de la misión

PREGUNTA	CONSIDERACIÓN	APLICACIÓN A LA UNIDAD DE VENTA
¿A qué se dedica la unidad de venta?	<ul style="list-style-type: none"> • Giro del negocio • Sector • Mercados 	<ul style="list-style-type: none"> • Comercialización de calzado • Ambato
¿Para quién trabaja?	Grupos de interés <ul style="list-style-type: none"> • Familias • Cadenas de expendio • Intermediarios individuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Familias
¿Cómo se encuentra organizado el grupo?	<ul style="list-style-type: none"> • Está sistematizado en base a la planificación estratégica y su plan de ventas 	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente atención al cliente • Personas con capacidades especiales
¿Por qué lo hace?	<ul style="list-style-type: none"> • Rentabilidad • Responsabilidad social 	<ul style="list-style-type: none"> • Busca respeto hacia éste segmento de personas antes olvidadas por la sociedad

MISIÓN

La unidad de venta se dedica a la comercialización de calzado para las familias de la ciudad de Ambato, brindándoles una excelente atención y constituida por personas con capacidades especiales que buscan el respeto y un justo trato por la sociedad, dignificadas por una labor realizada con ahínco y esmero.

6.7.5. Fase 5: Delineamiento estratégico

Los objetivos deberán ser medibles, alcanzables, realizables, temporales y estacionarios.

- Buscar y obtener financiamiento de una entidad pública o privada
- Estudiar los productos con mayor aceptación en el mercado
- Realizar un plan de acción
- Posicionar la marca
- Promover oportunidades para las personas con discapacidad
- Establecer funciones de mayor exigencia para dar incentivos económicos a las personas con discapacidad
- Diseño de etiquetas para nueva planta de producción

Por concepto de capacitación se aumentaría al rol de pagos el valor de la hora (2,5) por la cantidad de tiempo capacitado:

Plan de compensaciones por incremento de productividad

Función	Horas de capacitación	Incremento salarial
Obrero de costura	10	\$25
Diseñador de etiquetas	10	\$25
Cortadores	15	\$37,5
Áreas administrativas	10	\$25

Tabla 35: Caracterización del plan de compensación

Cantidad de empleados por puesto	Puesto actual	Puesto sugerido	Función	Plan de mejoramiento	Incremento salarial
1	Recepción oficinas	Coordinador de archivo	Incremento de responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> • Recepción documental • Administración de documentos 	Capacitación de dos meses	10% según la Política Actual
5	Labores de aparado	Especialistas en acabado de calidad sobre la capellada	Confección para productos de clientes especiales. Grandes superficies (Tía, Megamaxi, Supermaxi)	Capacitación en SECAP: Acabado y detallado en capellada de productos	15% según la Política Actual
5	Labores de montura	Especialista en calidad para eliminar rasgos de insumos entre el piso y la capellada	Supervisión de calidad en la Lona de Calzado Escolar	Capacitación en técnicas de eliminación de residuos de hilos, pegantes y rebaba de productos	15% según la Política Actual
4	Desmontaje de botas de PVC y media	Aparadoras de Planta Calzado Escolar	Aparar los cortes de capellada	Capacitación en SECAP para aparado	Incremento de 10% según Política Actual
3	Desmontaje de botas de PVC y media	Agentes de venta y Administrador	Comercializar calado	Instrucción en mercadeo	10% por mejor volumen de ventas que Vía Store

Plasticaucho Industrial S.A., cuenta con más de 60 personas de capacidades especiales, distribuidas en las diferentes áreas de la empresa, según una evaluación de desempeño profesional y situación económica personal, realizada por Gestión de Talento Humano, se ha considerado a 15 de ellas que tienen una labor destacada por su esfuerzo y muchos de ellos también tienen una carga familiar en promedio de 4 personas, se plantea incrementar sus responsabilidades por medio del traslado de funciones, para lo cual se les enviará a planes de capacitación, muchos de ellos impartidos por el SECAP, para así otorgarles una mejora salarial entre 10 y 15% del sueldo nominalmente que perciben en la actualidad.

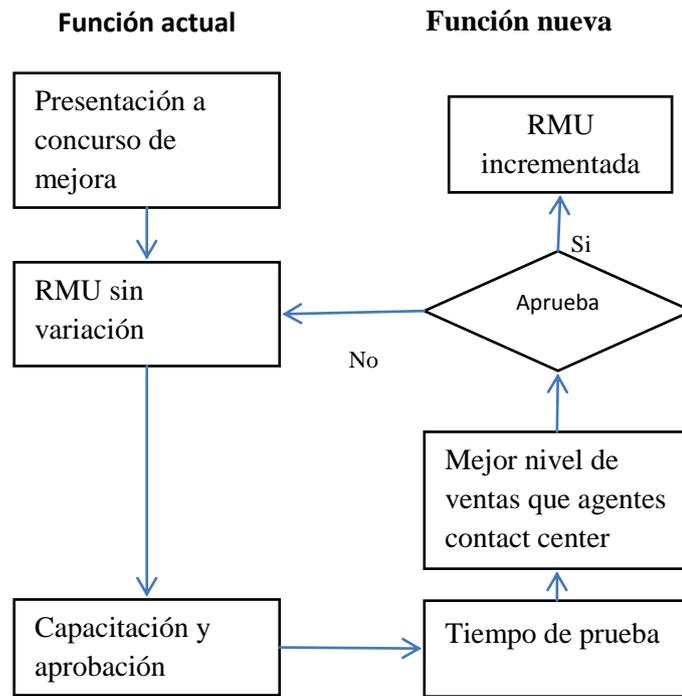
Tabla 36: Matriz estratégica FODA

FACTORES INTERNOS/ FACTORES EXTERNOS	FORTALEZAS <ul style="list-style-type: none"> • Personal con experiencia en el mercado • Buen clima laboral • Buena situación financiera • Productos reconocidos 	DEBILIDADES <ul style="list-style-type: none"> • Personal con distintas funciones a las sugeridas
OPORTUNIDADES <ul style="list-style-type: none"> • Imposiciones tributarias a la importación de calzado • Grandes superficies para comercializar 	ESTRATEGIAS FO (DESARROLLO) <ul style="list-style-type: none"> • Apertura de un punto de venta directo en "Gran Aki" 	ESTRATEGIAS DO (MANTENIMIENTO) <ul style="list-style-type: none"> • Re estructurar la organización de Plasticaucho Industrial S.A.
AMENAZAS <ul style="list-style-type: none"> • Precios de la competencia competitivos • Fidelización de clientes a otras empresas similares • Altas barreras de entrada 	ESTRATEGIAS FA (CRECIMIENTO) <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la misión y visión • Promover oportunidades para las personas con discapacidad 	ESTRATEGIAS DA (RETIRADA) <ul style="list-style-type: none"> • Planificar otra alternativa de giro de negocio

Elaborado por: FREIRE, Sandy (2014)

Estrategia para mejoramiento salarial

Para el desarrollo de la estrategia estrella de la matriz FODA, se propone la siguiente estructura de lineamientos a aplicarse, ilustrada a continuación:



La estrategia estará respaldada sobre la estructura de mercadeo actual referente a la manera cómo opera el Contact Center, donde el nivel de efectividad de ventas promedio de un agente telefónico es de 6 personas por cada 10 comunicadas, por lo que las personas objetivos deberán superar ese promedio para ser beneficiarias de un incremento en sus sueldos.

Sistematización y condicionante

La sistematización estará constituida desde la etapa de presentación para obtener una de éstas nuevas vacantes como administrativo o como agente de ventas, de salir favorecido se le dará una inducción por parte del área de Mercadeo, acerca de atención al cliente, entrando a un periodo de pruebas, donde deberá superar al promedio de ventas de los

agentes telefónicos Contact Center, esto es viable porque los agentes aseguran 6 ventas de cada 10 comunicaciones, y tomando en cuenta que las personas beneficiarias estarían en contacto personal con los consumidores, es más accesible llegar a los clientes.

Paquete compensatorio

En caso de cumplir con las metas trazadas, los agentes vendedores del nuevo punto de venta, obtendrán un 5% del valor facturado al mes, como bonificación, suponiendo que lleguen a tener un promedio de ventas individual de \$1.000,00 mensuales:

Tabla 37: Paquete compensatorio propuesto

Descripción	Valor actual	Valor propuesto
REMUNERACIÓN MES	340,00	340,00
SEGURO IESS (11,45%)	38,93	38,93
FONDO DE RESERVA	28,33	28,33
BONO PRODUCTIVIDAD	0,00	50,00
TOTAL	407.26	457.26

De acuerdo a lo analizado existe un incremento con un nivel de ventas por agente, el cual es viable, del 12,27%, aproximadamente \$50 mensuales y al año \$600, éste valor les permite cubrir de mejor manera sus necesidades básicas y tener un apropiado nivel de vida.

6.7.6. Fase 6: Estudio de mercado para abrir un nuevo punto de venta en el Gran Aki

6.7.6.1. Determinación de la línea de calzado a ofrecer

El estudio del producto se realizó por medio de una investigación de campo dirigida a hombres de 18 a 45 años de la ciudad de Ambato como consumidores finales, y a las tiendas de calzado que constituyen los intermediarios, para poder saber la percepción y tener una idea mucho más acertada de los gustos y preferencias del mercado.

Aplicando una muestra poblacional con el 95% de nivel de confianza, se aplicó encuesta a 381 personas del área urbana de Ambato, donde se pudo saber que el 84,21% utilizan zapatos casuales.

Tabla 38: Uso de zapatos casuales

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si utiliza	320	84,21%
No utiliza	61	15,79%
Total	381	100%

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

El calzado de mayor preferencia es el de alta montaña por los hombres así lo expresó el 59,31%, mientras que el segundo en predilección es el casual con el 35,43% de aceptación, para finalmente con gran acogida es el deportivo representado con un 31,49%

Tabla 39: Preferencias de calzado

Opción	Cantidad	Porcentaje
Casual	135	35,43%
Deportivo	120	31,49%
Alta montaña	226	59,31%
Total	381	100%

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

En cuanto al estudio realizado a las tiendas de calzado, en un total de 88 mencionan un 56,82% que si colaborarían con la comercialización del producto, un margen bastante favorable:

Tabla 40: Aceptación a comercializar los productos

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	50	56,82%
No	38	13,18%
Total	88	100,00%

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

Mientras tanto los hombres de Ambato tienen una preferencia por el calzado menor a \$25 así lo marca el 41,47% de los encuestados, en tanto un 30,45% opta por el precio entre \$25 a \$40, y un 28,08% superior a ese precio:

Tabla 41: Precio de preferencia

Opción	Cantidad	Porcentaje
< \$25	158	41,47%
\$25-\$40	116	30,45%
>\$40	107	28,08%
Total	381	100,00%

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

En cuanto a la demanda semestral por hombre, la mayoría representada por un 38, 85% consume un par, seguida por un 25,96% de más de dos, un consumo muy bajo:

Tabla 42: Consumo semestral

Opción	Cantidad	Porcentaje
Un	148	38,85%
Dos	134	35,17%
Más de dos	99	25,96%
Total	381	100,00%

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

6.7.6.2. Determinación de la demanda

La demanda futura se determinó con la proyección lineal o geométrica, en función del crecimiento poblacional:

$$Pf = Pa * (1 + tc)^n$$

Dónde:

Pf: población futura

Pa: población actual

tc: tasa de crecimiento

n: años

Tabla 43: Proyección de familias

Año	Universo
2.014	59.236
2.015	60.936
2.016	62.685
2.017	64.484
2.018	66.335
2.019	68.238

Fuente: INEC (2010); Elaborado por: FREIRE, Sandy (2.014)

Ahora sabiendo que solamente un 84,21% probablemente utilicen zapatos casuales se estima el mercado total de la ciudad de Ambato para cada año:

Tabla 44: Mercado total

Año	Universo	Mercado Total
2.014	59.236	49.883
2.015	60.936	51.314
2.016	62.685	52.787
2.017	64.484	54.302
2.018	66.335	55.860
2.019	68.238	57.464

Fuente: INEC (2010); Elaborado por: FREIRE, Sandy (2.014)

6.7.6.3. Análisis de la oferta

Según Diego Proaño en su análisis del sector de calzado a nivel nacional, Tungurahua produce el 44% de la totalidad en Ecuador, además éste ha crecido un 30% en los últimos años, la producción total se estima en 28 millones de pares, de los cuales el 50% se exporta, y solamente en Ambato se comercializan cerca de 159.650 pares, destacándose las siguientes empresas:

Tabla 45: Demanda de nueva marca en Ambato

PRODUCTOR	Tipo	Producción Anual	Producción total
Venus	Casual	13.250	25.750
	Alta montaña	8.000	
	Deportivo	4.500	
Gamos	Casual	8.000	17.000
	Alta montaña	5.000	
	Deportivo	4.000	
Bunky	Casual	8.000	15.250
	Alta montaña	4.250	
	Deportivo	3.000	
Vecachy	Casual	6.000	8.500
	Alta montaña	1.000	
	Deportivo	1.500	
			66.500

Fuente: CALZADO ECUADOR(2013); Elaborado por: FREIRE, Sandy (2.014)

Mientras tanto los costos de producción aproximadamente bordean desde el 36% para el casual, 60% para alta montaña y 56% del precio de venta, y en promedio en el mercado oscilan así:

Tabla 46: Precio de un calzado promedio por tipo

PRODUCTOR	Tipo	Costo	P.V.P.
Venus	Casual	18	45
	Alta montaña	28	50
	Deportivo	27	45
Gamos	Casual	17	46
	Alta montaña	29	48
	Deportivo	27	48
Bunky	Casual	19	42
	Alta montaña	28	50
	Deportivo	27	50

Vecachy	Casual	18	45
	Alta montaña	26	55
	Deportivo	25	50
Precio potencial	Casual	16,2	45
	Alta montaña	30	50
	Deportivo	26,88	48

Fuente: CALZADO ECUADOR(2014); (2.013); **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

6.7.6.4. Tamaño de la industria

Del total de consumidores existe un 18%% dispuesto a intentar consumir una nueva marca:

Tabla 47: Demanda de nueva marca

Año	Mercado Total	Demanda de nueva marca
2.015	51.314	9.237
2.016	52.787	9.502
2.017	54.302	9.774
2.018	55.860	10.055
2.019	57.464	10.344

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

Considerando una probabilidad que el 60% de consumidores de nuevas marcas, decidirán probar la nueva marca, ésta sería la demanda potencial:

Tabla 48: Demanda potencial

Año	Demanda de nueva marca	Demanda potencial
2.015	9.237	5.542
2.016	9.502	5.701
2.017	9.774	5.864
2.018	10.055	6.033
2.019	10.344	6.206

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

De acuerdo a la preferencia expresada por el grupo observado, se tendría la siguiente producción mensual:

Tabla 49: Cantidad a producir semestral

Año	Casual	Alta montaña	Deportivo	Producción total
2.015	1.964	1.745	3.287	5.542
2.016	2.020	1.795	3.381	5.701
2.017	2.078	1.847	3.478	5.864
2.018	2.137	1.900	3.578	6.033
2.019	2.199	1.954	3.681	6.206

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

6.7.7. Fase 7: Análisis financiero

6.7.7.1. Estimación de ingresos

Así los ingresos anuales serían:

Tabla 50: Ingreso semestral

Año	Casual	Alta montaña	Deportivo	Ingreso semestre
2.015	\$ 88.358,88	\$ 87.258,79	\$ 157.774,09	\$ 333.391,76
2.016	\$ 90.893,89	\$ 89.762,25	\$ 162.300,63	\$ 342.956,77
2.017	\$ 93.492,68	\$ 92.328,68	\$ 166.941,04	\$ 352.762,41
2.018	\$ 96.187,14	\$ 94.989,59	\$ 171.752,27	\$ 362.928,99
2.019	\$ 98.945,36	\$ 97.713,47	\$ 176.677,37	\$ 373.336,20

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

Mientras tanto los ingresos anuales serían:

Tabla 51: Ingreso anual

Año	Ingreso semestre	Ingreso anual
2.015	\$ 333.391,76	\$ 666.783,51
2.016	\$ 342.956,77	\$ 685.913,53
2.017	\$ 352.762,41	\$ 705.524,81
2.018	\$ 362.928,99	\$ 725.857,98
2.019	\$ 373.336,20	\$ 746.672,41

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

6.7.7.2. Estimación de costos y gastos

Se estima que el costo de producción unitario sea el 36% para el casual, 60% para alta montaña y 56% para deportivos del precio de venta los valores serían los siguientes:

Tabla 52: Costo unitario de producción

Opción	Costo Unitario
Pequeño	\$ 16,20
Mediano	\$ 30,00
Grande	\$ 26,88

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

Para la ejecución del proyecto se hace necesario los siguientes equipos y maquinaria:

Tabla 53: Maquinaria y equipo

Maquinaria	Q	CU	CT
Ventiladores de techo	6	\$ 180,00	\$ 1.080,00
Split	1	\$ 1.250,00	\$ 1.250,00
Máquina de costura industrial	6	\$ 10.800,00	\$ 64.800,00
Mesas para cortar	9	\$ 4.500,00	\$ 40.500,00
Mesa para la recolección y terminado de calzado	4	\$ 1.800,00	\$ 7.200,00
Mesa para los armadores de calzado	12	\$ 6.000,00	\$ 72.000,00
Juegos de hormas	12	\$ 5.040,00	\$ 60.480,00
Máquina para cortar	1	\$ 15.000,00	\$ 15.000,00
Máquina para clavar	1	\$ 13.000,00	\$ 13.000,00
Máquina para sellar	1	\$ 3.000,00	\$ 3.000,00
			\$ 278.310,00

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

En tanto equipos de cómputo:

Tabla 54: Equipos de cómputo

Maquinaria	Tipo	Capacidad	Costo
Computadora+ impresora	1	\$950,00	\$950,00
			\$950,00

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

En muebles se requiere:

Tabla 55: Muebles

Muebles	Cantidad	PT
Escritorio	1	\$ 350,00
Silla triple fija	1	\$ 180,00
Silla giratoria	1	\$ 150,00
		\$ 680,00

En construcción con un precio referencial de mercado aproximadamente de \$150,00 por metro cuadrado y un área de construcción de 150 metros cuadrados, sería:

Tabla 56: Construcción

Valor metro cuadrado	Cantidad de metros cuadrados	Costo
\$150,00	150,00	\$22.500,00
		\$22.500,00

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

Por lo tanto la inversión sería la siguiente:

Tabla 57: Construcción

ACTIVO	VALOR
EQUIPOS Y MATERIALES	\$ \$ 278.310,00
MUEBLES DE OFICINA	\$ 680,00
CONSTRUCCIÓN	\$ 22.500,00
EQUIPOS DE CÓMPUTO	\$ 950,00
	\$ 302.440,00

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

La inversión sería obtenida mediante crédito en el Banco de Fomento a una tasa de 11,33% del segmento micro créditos, y amortizada a 5 años:

Tabla 58: Amortización sobre saldos

Cuota	Saldo 0	Abono k	Interés	Cuota Anual	Cuota mes	Saldo f
1	\$ 302.440,00	\$ 60.488,00	\$ 34.266,45	\$ 94.754,45	\$ 7.896,20	\$ 241.952,00
2	\$ 241.952,00	\$ 60.488,00	\$ 27.413,16	\$ 87.901,16	\$ 7.325,10	\$ 181.464,00
3	\$ 181.464,00	\$ 60.488,00	\$ 20.559,87	\$ 81.047,87	\$ 6.753,99	\$ 120.976,00
4	\$ 120.976,00	\$ 60.488,00	\$ 13.706,58	\$ 74.194,58	\$ 6.182,88	\$ 60.488,00
5	\$ 60.488,00	\$ 60.488,00	\$ 6.853,29	\$ 67.341,29	\$ 5.611,77	\$ -

Fuente: Tasas PYMES (BCE; 2014); **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

Y las respectivas depreciaciones:

Tabla 59: Depreciaciones

ACTIVO	VALOR	DEPRECIACIÓN ANUAL
EQUIPOS Y MATERIALES	\$ 278.310,00	\$ 27.831,00
MUEBLES DE OFICINA	\$ 680,00	\$ 68,00
CONSTRUCCIÓN	\$ 22.500,00	\$ 1.125,00
EQUIPOS DE CÓMPUTO	\$ 950,00	\$ 316,67
	\$ 302.440,00	\$ 29.340,67

Fuente: Estudio de mercado; **Elaborado por:** FREIRE, Sandy (2.014)

Las remuneraciones estarían por encima del sueldo básico unificado del sector público, y por supuesto se han considerado los beneficios de ley correspondientes. Además de acuerdo a la capacidad instalada sería necesario un personal operativo mínimo de 16 personas, así:

Tabla 60: Mano de obra

Descripción	No de trabajadores
Cosedoras	4
Armadores	8
Oficiales	4

Cuyas remuneraciones estarían unificadas, y además se debería dar obligatoriamente a 4 personas con discapacidad empleo, ayudando así a la sociedad en general:

Tabla 61: Mano de obra anual

MANO DE OBRA	16	
Rubro	unitario	valor
RMU	\$ 350,00	\$ 67.200,00
XIII	\$ 350,00	\$ 5.600,00
XIV	\$ 340,00	\$ 5.440,00
11,15% IESS	\$ 39,03	\$ 7.492,80
TOTAL		\$ 85.732,80

Fuente: MRL (2.014); **Análisis:** Freire, Sandy (2.014)

El costo de logística se supone un 5% de las ventas, y el pago de servicios básicos mensuales en luz \$250,00; agua \$150,00; teléfono \$50,00 e internet \$25,00. Y administrativo una remuneración con beneficios de ley incluidos de \$1.800,00 mensuales. Analizando los indicadores financieros VAN y TIR el proyecto es viable.

Tabla 62: Flujo de efectivo e indicadores de rentabilidad

FLUJO DE EFECTIVO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
(+)INGRESOS	\$ -	\$ 666.783,51	\$ 685.913,53	\$ 705.524,81	\$ 725.857,98	\$ 746.672,41
VENTAS	\$ -	\$ 666.783,51	\$ 685.913,53	\$ 705.524,81	\$ 725.857,98	\$ 746.672,41
(-)COSTOS	\$ -	\$ 491.130,96	\$ 500.465,64	\$ 510.450,46	\$ 521.245,74	\$ 532.745,74
COSTO DE PRODUCCIÓN	\$ -	\$ 337.792,53	\$ 347.483,80	\$ 357.418,87	\$ 367.719,65	\$ 378.264,24
MANO DE OBRA	\$ -	\$ 85.732,80	\$ 91.273,00	\$ 97.195,48	\$ 103.526,61	\$ 110.294,58
INTERÉS DE DEUDA	\$ -	\$ 34.266,45	\$ 27.413,16	\$ 20.559,87	\$ 13.706,58	\$ 6.853,29
LOGÍSTICA	\$ -	\$ 33.339,18	\$ 34.295,68	\$ 35.276,24	\$ 36.292,90	\$ 37.333,62
(-)GASTOS	\$ -	\$ 9.635,67	\$ 9.711,67	\$ 9.790,19	\$ 9.871,34	\$ 9.955,26
ADMINISTRATIVO	\$ -	\$ 950,00	\$ 997,50	\$ 1.047,38	\$ 1.099,74	\$ 1.154,73
SERVICIOS BÁSICOS	\$ -	\$ 5.700,00	\$ 5.728,50	\$ 5.757,14	\$ 5.785,93	\$ 5.814,86
DEPRECIACIÓN	\$ -	\$ 2.985,67	\$ 2.985,67	\$ 2.985,67	\$ 2.985,67	\$ 2.985,67
(=)UTILIDAD BRUTA	\$ -	\$ 166.016,89	\$ 175.736,23	\$ 185.284,16	\$ 194.740,90	\$ 203.971,41
(-)15% TRABAJADORES	\$ -	\$ 24.902,53	\$ 26.360,43	\$ 27.792,62	\$ 29.211,13	\$ 30.595,71
(=)UTILIDAD NETA	\$ -	\$ 141.114,35	\$ 149.375,79	\$ 157.491,54	\$ 165.529,76	\$ 173.375,70
(-) INVERSIÓN	\$ 302.440,00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
(-) RE INVERSIÓN	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 950,00	\$ -	\$ -
(-) CAPITAL OPERACIONAL 3 MESES	\$ -	\$ 125.191,66	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
(+)DEPRECIACIÓN	\$ -	\$ 2.985,67	\$ 2.985,67	\$ 2.985,67	\$ 2.985,67	\$ 2.985,67
(=) FLUJO DE EFECTIVO	\$ (302.440,00)	\$ 12.937,03	\$ 146.390,12	\$ 153.555,87	\$ 162.544,09	\$ 170.390,03
T. DCTO.		13,44%				
TIR		25%				
VAN		\$ 102.930,91				

Fuente: Estudio de mercado; **Análisis:** FREIRE, Sandy (2.014)

6.8. Resumen ejecutivo

El modelo de planificación táctica implementado delimita en función de las características de la estructura organizacional de Plasticaucho Industrial S.A. Al ser prácticamente el primer proyecto de ésta índole, deberá ser regulado y ajustado sus componentes.

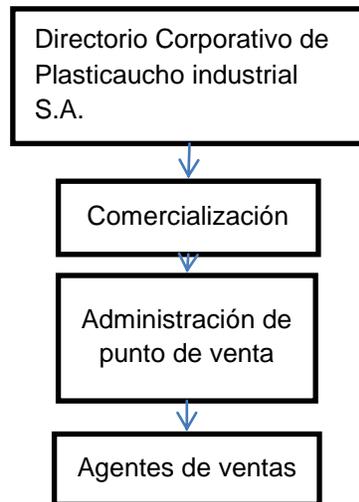
Está comprendido por un proceso secuencial de fases analizadas y desarrolladas, donde realizar un diagnóstico, amplio pero puntual, es ineludible y trascendental, convirtiéndose esto en la piedra angular. Así una vez que se obtiene un panorama de la situación actual a nivel interno-externo, usando las herramientas metodológicas evaluativas se establece una visión, misión y objetivos a cumplirse. Posteriormente a esto se genera las posibles estrategias de éxito empleando paralelamente las correspondientes matrices de planeación que al ser calificadas y ponderadas obtienen una determinada relevancia, permitiendo seleccionar la más indicada, de acuerdo al tipo de producto.

Además se re diseñó la estructura organizacional para que tenga una mayor probabilidad de éxito los objetivos, así estableciendo tres áreas: la primera que cuida todo lo relacionado a producción y la mejora de procesos, supervisando la calidad, plaza, precio, promoción, servicios adicionales; la segunda que está a cargo de lo contable-financiera, que administra los recursos disponibles, se hace cargo de la tesorería; y finalmente el área de comercialización-distribución que busca potenciar convenios con socios estratégicos y definir nuevos nichos de mercado. Así ésta empresa jerarquizada por el Comité tendrá el soporte necesario para velar tanto por los aspectos primarios y secundarios de la cadena de valor.

6.9. Administración de la propuesta

Se propone la siguiente estructura organizacional

Gráfico 30: Organigrama funcional



La estructura tipo Staff, estará encabezada por el Directorio Corporativo de Plasticaucho Industrial S.A., quienes tomarán las decisiones de índole general, seguido se encuentra el área comercial, dentro de ésta el módulo de mercadeo, quienes se encargan de estudiar adecuadamente al consumidor, ya propiamente el punto de ventas estará liderado por un administrador, el encargado de velar por el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la unidad, y finalmente los agentes de ventas, que constituyen el nexo directo de la organización con el consumidor, del servicio y atención prestada dependerá el volumen de ventas de la unidad y por supuesto su mejora salarial.

6.10. Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta

N°	ÍTEMS	ACTIVIDAD
1	¿Qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> • Los resultados financieros • Los procesos de la cadena de valor • El crecimiento en el mercado
2	¿Por qué evaluar?	Porque existe deficiencias en el proceso de comercialización y distribución del producto, minimizando su participación en un centro de acopio sobre ofertado
3	¿Para qué evaluamos?	Verificar el cumplimiento del plan estratégico
4	¿Con qué criterios?	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia • Efectividad • Meta • Factores críticos de éxito • Economía
5	Indicadores	Cuantitativos y cualitativos, a fin de alcanzar el 15% de cobertura.
6	¿Quién evalúa?	Comité de asesoramiento
7	¿Cuándo evaluar?	En forma cuatrimestral, se establecerán ventajas o desventajas de la propuesta
8	¿Con qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas dirigidas a clientes y socios estratégicos • Evaluación del conocimiento adquirido por los agricultores • Fichas e informes económicos

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, A. (Diciembre de 2008). El Buen Vivir, una oportunidad por construir. *Revista Ecuador Debate*.
- Álvarez, E. A. (2013). *Análisis de la situación de las personas con discapacidades especiales en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Pichincha en el periodo 2012-2013*. Quito: Universidad Central del Ecuador. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales.
- Anónimo. (s.f). *Tipos de encuestas y diseños de investigación*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2013, de http://www.unavarra.es/personal/vidaldiaz/pdf/tipos_encuestas.PDF
- Ariza, B. (s.f). *Economía familiar para asociados*. San José de Costa Rica: Centro de Estudios y Capacitación Cooperativa. CENECOOP.
- Arthur, S., & Zarb, G. (1995). *Measuring Disablement in Society: Working Paper 4 Barriers to Employment for Disabled People*. Recuperado el 13 de Septiembre de 2013, de <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Zarb-barriers-to-employment.pdf>
- ASOCIACIÓN EN LÍNEA. (2007). *guía técnica laboral. Personas con inteligencia límite*. Badajoz: Asociación en Línea.
- Ávila Macedo, J. (2006). *Economía*. Jalisco, México: Umbral Editorial S.A.
- Barton, L. (Ed.). (1998). *Discapacidad y sociedad* (Segunda ed.). Madrid: Ediciones Morata.
- Bassols Zaleta, A. (2005). *Microeconomía*. Mexico, DF: Thomson Editores.
- Beingolea, M. L. (s.f). *Economía familiar: Ahorro = inversión*. Recuperado el 17 de Septiembre de 2013, de https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=82Y4Uoq3Boj89gSHjYCIAQ#q=ECONOM%C3%8DA+FAMILIAR%3A+Ahorro+%3D+Inversi%C3%B3n+%2B+pdf
- Cabrillo, F. (2000). La economía de la familia: un tema olvidado en la historia del pensamiento económico. *Cuadernos de CC.EE. y EE*(38), 115-121.

- CALZADO ECUADOR. (2010). *Directorio de calzado en Ecuador*. Obtenido de http://www.calzadoecuador.com/index.php?option=com_content&view=article&id=8:calzado-ecuatoriano-en-sus-mejor-epoca&catid=1:calzado&Itemid=3
- Chima, F. (2005). Personas con discapacidad y el empleo: Implicaciones para el Trabajo Social y los Roles y Apoyo de la Reahabilitación. *Diario de Trabajo Social en la Discapacidad y rehabilitación*, 4(3), 39-60.
- CILSA. (s.f). *Guía para la incorporación laboral de personas con discapacidad*. Buenos Aires: AdeccoRSE.
- CLUB PLANETA. (s.f.). Obtenido de http://www.trabajo.com.mx/mision_de_una_empresa.htm
- CONADIS. (2013). *Consejo Nacional de Discapacidades*. Obtenido de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/biblioteca/>
- Congreso Nacional. (2006). *Ley reformatoria al Código del Trabajo*. Quito: Congreso Nacional.
- CRECE NEGOCIOS. (2014). *Gestión de negocios*. Obtenido de <http://www.crecenegocios.com/la-vision-de-una-empresa/>
- Díaz, A. (2009). *La inserción laboral de las personas con Discapacidades en la provincia de A Coruña desde una perspectiva de género*. La Coruña: Universidad de Santiago de Compostela. Facultade de Ciencias da Educación.
- Díaz, G. (2010). *El bajo nivel de capacitación de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral determinada en el art. 42, numeral 33 del código del trabajo, en las empresas privadas del cantón Latacunga, de la provincia de Cotopaxi*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.
- El Comercio. (21 de Agosto de 2013). *Ecuador y Costa Rica, destacados por políticas sobre la discapacidad*. Recuperado el 11 de Septiembre de 2013, de http://www.elcomercio.com/sociedad/Ecuador-CostaRica-discapacidad-discapacidades-Congreso_0_978502350.html

- El Telégrafo. (14 de Febrero de 2013). *Ambato aún lucha por incluir a las personas con discapacidad*. Recuperado el 11 de Septiembre de 2013, de <http://www.telegrafo.com.ec/regionales/regional-centro/item/ambato-aun-lucha-por-incluir-a-las-personas-con-discapacidad.html>
- Empleo.gob.bo. (2013). Recuperado el 13 de Septiembre de 2013, de Conceptos de inclusión laboral: http://www.empleo.gob.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=93
- Ferreira, M. (2008). Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(124), 141-176.
- FINE. (2010). *Diagnóstico de situación laboral de personas con discapacidad en Ecuador*. Quito: Banco Interamericano de Desarrollo/Fondo Multilateral de Inversiones (BID/FOMIN) Fundación para las Américas (OEA/Trust for the Americas).
- FUCI. (2012). *Economía doméstica: El presupuesto doméstico; conceptos básicos y consejos en esta materia*. Madrid: Federación de Usuarios Consumidores Independientes.
- Gallardo, Y., & Moreno, A. (1999). *Recolección de la información*. Santafé de Bogotá: ICFES.
- Garcés, H. (2000). *Investigación científica*. Quito: Ediciones Abya Ayala.
- Gilson, E. (1962). *El ser y la esencia*. Benos Aires: Deschlee de Browner.
- Guillén, C., Contreras, R., & Pino, M. (2008). *Discapacitados y Empresas: Un análisis de oportunidad desconocido. El coste de oportunidad desconocido*. Madrid: Fundación MAPFRE.
- Hernández, J. L. (2002). Análisis y propuestas de integración al mercado laboral de personas con discapacidad. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*(6), 71-95.
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2008). El matrimonio Cuantitativo-cualitativo: el paradigma mixto. *6to. Congreso de Investigación en Sexología*. Tbasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

- Hernández, R., Cerrillo, R., & Izurieta, D. (2009). La inclusión de discapacitados Intelectuales en el Mundo laboral: Analisis Cualitativo. Estudio de un caso. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 27-47.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Científica* (Quinta ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Herrea, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2004). *Tutoría de la investigación científica. Guía para elaborar en forma creativa y amena el trabajo de graduación*. (Cuarta ed.). Quito: Gráficas Corona.
- Hummet, J. S., Gomá, R., & Brugué, J. (2005). *Análisis de los factores de exclusión social*. Catalunya: Fundación BBVA.
- INEC. (09 de 2013). *Ecuador en cifras* . Recuperado el 06 de 2014, de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/informacion-censal-cantonal/>
- Jácome, H. (2007). La política económica del gobierno de Rafael Correa. *La Tendencia. Revista de análisis político*, 50-54.
- KOKEMULLER, N. (201). *La Voz de Hostun*. Obtenido de <http://pyme.lavoztx.com/definicion-de-planificacion-tctica-en-los-negocios-5511.html>
- La Hora. (3 de Junio de 2010). *En tungurahua existen 11.133 discapacitados*. Recuperado el 11 de Septiembre de 2013, de http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1043550/-1/En_Tungurahua_existen_11.133_discapacitados.html#.UjCmhX9GPko
- Longino, H. (1990). *Science as Social Knowledge*. Princeton: Princeton University Press.
- Lupercio, L. L. (2012). *El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuenca-Ecuador*. Cuenca: Universidad de Cuenca. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales. escuela de Derecho.
- Minteguiaga, A. (2012). Política y políticas sociales en el Ecuador reciente: Dificultades asociadas a la salida del ciclo neoliberal. *Revista Ciencias Sociales. Universidad de Costa Rica*(135-136), 45-58.

- Montaño, C. C. (2013). *Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.
- OIT. (2011). *Discapacidad en el lugar de trabajo. Prácticas de las empresas*. Ginebra: OIT.ACT/EMP;OIT.EMP/SKILL.
- OIT. (2013). *Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Santiago: OIT/SOFOFA.
- OIT. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Herramientas de apoyo para la inclusión laboral. Resumen ejecutivo*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo. OIT/SOFOFA/MUTUAL.
- Palacios, A., & Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramienta para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Madrid: Diversitas Ediciones.
- PNFPEES. (2012). *Ecuador: Economía y Finanzas Populares y Solidarias, para el Buen Vivir*. Quito: PNFPEES/SENAMI/PNUD.
- Prenatal.tv. (2013). *Prenatal y la Prevención de discapacidades. Discapacidad en cifras en el Ecuador*. Recuperado el 11 de Septiembre de 2013, de <http://www.prenatal.tv/ecuador/inicio.htm>
- Proaño, D. (2010). Ecuador produce 28 millones de pares de zapatos al año. *El Heraldó*.
- Purdam, K., Afkhami, R., Olsen, W., & Thornton, P. (2008). Discapacidad en el Reino Unido: midiendo igualdad. *Revista Disability & Society*, 23(1), 53-65.
- Ramírez, J. L. (2009). Qué es y para qué sirve la epistemología. En M. Bunge, *Epistemología*. Barcelona: Ariel.
- Rodríguez, P., Suso, A., Vázquez, D., & Velasco, M. L. (2013). *Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral*. Red2red Consultores/Fondo Social Europeo.
- Rolland, J. (2000). *Familias, enfermedad y discapacidad*. Madrid: Gedisa.

- Salinas, G. (2013). *La distribución exclusiva y el posicionamiento de la marca de calzado 'DC shoes' en la Zona Centro del país*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Centro de Postgrado.
- Sarto, M. (2003). Familia y Educación. En F. González, M. Calvo, & M. Verdugo, *Familia y Educación* (págs. 39-52). Salamanca: Publicaciones del INICO.
- Secretaría Técnica de Discapacidades. (10 de 2013). *Secretaría Técnica de Discapacidades*. Recuperado el 06 de 2014, de <http://www.setedis.gob.ec/?cat=8&desc=comunicamos&codnot=44>
- SENPLADES. (2009). *Plan nacional para el Buen Vivir 2009-2013. Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural. Versión resumida*. Quito: SENPLADES.
- Tamayo y Tamayo, M. (1999). *La investigación. Módulo 2. Serie Aprender a investigar* (Tercera ed.). Santafé de Bogotá: ICFES.
- Ultimasnoticias.ec. (3 de Diciembre de 2010). *La discapacidad en Ecuador*. Recuperado el 11 de Septiembre de 2013, de <http://www.ultimasnoticias.ec/noticias/834-la-discapacidad-en-ecuador.html>
- UNIVERSITAS.NET. (s.f). *Técnicas de la investigación*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2013, de <http://www.universitas.net.ve/biblioteca/datos/documental.pdf>
- Valls, M., Vilá, M., & Pallisera, M. (2004). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. *Revista de Educación*(334), 99-117.
- Verdugo, M., Jordán, F., Sánchez, M., & Benito, M. (2009). *Influencia de la protección social y el sistema de pensiones en la actividad y el acceso al empleo de personas con discapacidad*. Salamanca: Universidad de salamanca-Ministerio de trabajo e inmigración.
- Vernières, M. (1998). La notion d'insertion professionnelle. En M. Vernières, *L'Insertion professionnelle, analyses et debats*. Paris: Economica.
- von Furstenberg, M., Iriarte, F., & Navarro, D. (s.f). *Búsqueda e inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva en Chile: una mirada*

desde sus madres. Recuperado el 13 de Septiembre de 2013, de <http://www.revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/viewFile/22049/23366>

Zorrilla, S. (2000). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.

Anexo 1: Formato de encuesta

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

CARRERA ECONOMIA

TEMA: La inclusión laboral de las personas con discapacidad y su incidencia en su economía familiar.

OBJETIVO: Indagar si inclusión laboral de personas con discapacidad incide en su economía familiar para la elaboración de estrategias que aporten a la mejora de su calidad de vida.

INSTRUCCIONES:

- Lea las preguntas atentamente, revise todas las opciones y marque con una X la respuesta que prefiera.
- Para rellenar el cuestionario utilice un esfero de azul o negro.
- Piense antes de contestar y procure no equivocarse.
- Procure responder todas las preguntas y decir la verdad.

DATOS GENERALES:

Estado Civil: Soltero () Casado ()

Género: Masculino () Femenino ()

Tipo de discapacidad que posee:

Auditiva ()..... %

Intelectual ().....%

Visual ().....%

Física ().....%

1) ¿Qué nivel de preparación académica posee?

Ninguna ()

Primaria ()

Secundaria ()

Superior ()

2) ¿En qué área de la empresa se desempeña?

Administrativa ()

Producción ()

Servicios ()

- 3) ¿Está Ud. satisfecho con el salario que recibe?
- | | |
|-----------------------|-----|
| Totalmente satisfecho | () |
| Muy satisfecho | () |
| Satisfecho | () |
| Poco satisfecho | () |
| Nada satisfecho | () |
- 4) ¿Está Ud. satisfecho con el compañerismo y respeto existente en su lugar de trabajo?
- | | |
|-----------------------|-----|
| Totalmente satisfecho | () |
| Muy satisfecho | () |
| Satisfecho | () |
| Poco satisfecho | () |
| Nada satisfecho | () |
- 5) ¿Está Ud. satisfecho con las posibilidades de ascender?
- | | |
|-----------------------|-----|
| Totalmente satisfecho | () |
| Muy satisfecho | () |
| Satisfecho | () |
| Poco satisfecho | () |
| Nada satisfecho | () |
- 6) ¿Está Ud. satisfecho con la ubicación geográfica de su trabajo?
- | | |
|-----------------------|-----|
| Totalmente satisfecho | () |
| Muy satisfecho | () |
| Satisfecho | () |
| Poco satisfecho | () |
| Nada satisfecho | () |
- 7) ¿Está Ud. satisfecho con los logros alcanzados en su trabajo?
- | | |
|-----------------------|-----|
| Totalmente satisfecho | () |
| Muy satisfecho | () |
| Satisfecho | () |
| Poco satisfecho | () |
| Nada satisfecho | () |
- 8) ¿Está Ud. satisfecho con la manera de reconocimiento por metas alcanzadas (bonificaciones, comisiones, etc)
- | | |
|---------------------------|-----|
| Extremadamente satisfecho | () |
| Muy satisfecho | () |
| Satisfecho | () |
| Poco satisfecho | () |
| Nada satisfecho | () |
- 9) ¿Con qué frecuencia recomienda a las personas trabajar en su organización?
- | | |
|--------------|-----|
| Siempre | () |
| Casi siempre | () |
| A veces | () |
| Rara Vez | () |
| Nunca | () |

- 10) ¿La selección de personal es lo suficientemente justa al momento de realizar la contratación?
- | | |
|--------------|-----|
| Siempre | () |
| Casi siempre | () |
| A veces | () |
| Rara Vez | () |
| Nunca | () |
- 11) ¿Las personas con discapacidad cuentan con iguales oportunidades de ascender de puesto de trabajo que el resto del personal en la empresa?
- | | |
|--------------|-----|
| Siempre | () |
| Casi siempre | () |
| A veces | () |
| Rara Vez | () |
| Nunca | () |
- 12) ¿Esta Ud. Satisfecho con los implementos y materiales con los que cuenta para realizar su trabajo? (Sillas adecuadas, rampas, programas de computación, escritorios etc.)
- | | |
|-----------------------|-----|
| Totalmente satisfecho | () |
| Muy satisfecho | () |
| Satisfecho | () |
| Poco satisfecho | () |
| Nada satisfecho | () |
- 13) ¿Está de acuerdo con la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad?
- | | |
|-------------------|-----|
| Muy de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Indiferente | () |
| En desacuerdo | () |
| Muy en desacuerdo | () |
- 14) ¿Ha sentido algún tipo de discriminación en su trabajo?
- | | |
|--------------|-----|
| Siempre | () |
| Casi siempre | () |
| A veces | () |
| Rara vez | () |
| Nunca | () |
- 15) ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?
- | | |
|---------------|-----|
| 1 año o menos | () |
| Entre 2 y 3 | () |
| Entre 3 y 4 | () |
| Entre 4 y 5 | () |
| Más de 5 | () |
- 16) ¿De qué manera accedió Ud. a su puesto de trabajo?
- | | |
|----------------------------------|-----|
| Por méritos propios | () |
| Por recomendación de un familiar | () |
| Amistades en la institución | () |
| Empresa de un familiar | () |

- 17) ¿Cuál es el salario que percibe?
- | | |
|--------------|-----|
| De 300 a 400 | () |
| De 401 a 500 | () |
| De 501 a más | () |
- 18) ¿Cuántas personas viven dentro de su misma casa?
- | | |
|------------|-----|
| 2 miembros | () |
| 3 miembros | () |
| 4 miembros | () |
| 5 miembros | () |
| 6 miembros | () |
- 19) ¿Cuántas personas aportan económicamente en su hogar?
- | | |
|------------|-----|
| 1 miembro | () |
| 2 miembros | () |
| 3 miembros | () |
| 4 miembros | () |
| 5 miembros | () |
- 20) Los ingresos familiares cubren todas las necesidades económicas de la familia?
- | | |
|-------------------|-----|
| Muy de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Indiferente | () |
| En desacuerdo | () |
| Muy en desacuerdo | () |
- 21) ¿A cual de los siguientes Items destina la mayor parte de sus ingresos?
- | | |
|-----------|-----|
| Vivienda | () |
| Educación | () |
| Salud | () |
| Vestido | () |
| Otros | () |
- 22) ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como persona con discapacidad en la empresa?
- | | |
|------------------|-----|
| Menos de 1 año | () |
| Entre 2 y 3 años | () |
| Entre 3 y 4 años | () |
| Entre 4 y 5 años | () |
| Más de 5 años | () |

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!