



ROL DE FAMILIA EN LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN LOS ESPACIOS DE DESEMPEÑO LABORAL.

María Gisselly Mendoza Álava ¹
Sonia Nataly Roldan Quijije ²

Correo: g_mendozaz@yahoo.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

María Gisselly Mendoza Álava y Sonia Nataly Roldan Quijije (2019): "Rol de familia en la integración de las personas con discapacidad física en los espacios de desempeño laboral", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (julio 2019). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/familia-personas-discapacidad.html>

RESUMEN

La familia, es considerada como el primer agente socializador en la vida de las personas, es el primer entorno natural en donde los miembros que la componen evolucionan y se desarrollan. El papel que desempeñan las familias en el desarrollo de la autonomía de estas personas es fundamental, es aquí en donde se reproducen las formas y valores sociales y en donde se va a desarrollar la transición a la vida adulta y la inserción en espacio de desempeño laboral. El presente trabajo tiene como objetivo identificar rol de familia en la integración de las personas con discapacidad física en los espacios de desempeño laboral, dicho artículo fue realizado mediante una investigación descriptiva-analítica, la sistematización y otros métodos teóricos tales como el análisis y la síntesis de la literatura referida al tema, así como la técnica de la entrevista estructurada, la guía de entrevista, el instrumento del diario de campo y el método estadístico que permitió sistematizar los resultados y responder al objetivo planteado. Abordar un tema tan complejo como lo es el rol que tiene la familia en cuanto a la autonomía de una persona con discapacidad y reflexionar acerca de esto, implica necesariamente profundizar en las concepciones más generales de este tema. Por lo tanto, el problema es más ideológico o de actitud, y requiere la introducción de cambios sociales, lo que en el ámbito de la política constituye una cuestión de derechos humanos.

¹ Licenciada en Secretariado Ejecutivo, Trabajadora del Gobierno Provincial de Manabí. Estudiante de la especialización orientación familiar integral del instituto de posgrado de la Universidad Técnica de Manabí. g_mendozaz@yahoo.com

² Licenciada en Trabajo Social. Magister en Intervención Social. Trabajadora Social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS. Natalyroldan90@hotmail.com

Palabras claves: familia, rol, discapacidad, ámbito laboral, inclusión.

ABSTRACT

The family is considered as the first socializing agent in people's lives, it is the first natural environment where the members that compose it evolve and develop. The role played by families in the development of the autonomy of these people is fundamental, this is where the social forms and values are reproduced and where the transition to adult life and insertion into a work performance space is going to take place. . The objective of this work is to identify the role of the family in the integration of people with physical disabilities in the areas of work performance, this article was carried out through descriptive-analytical research, systematization and other theoretical methods such as analysis and synthesis. of the literature referred to the subject, as well as the technique of the structured interview, the interview guide, the field journal instrument and the statistical method that allowed systematizing the results and responding to the stated objective. Addressing a complex issue such as the role of the family in terms of the autonomy of a person with a disability and reflecting on it, necessarily implies deepening the more general conceptions of this topic. Therefore, the problem is more ideological or attitude, and requires the introduction of social changes, which in the field of politics is a human rights issue.

Keywords: family, role, disability, work environment, inclusion.

INTRODUCCIÓN

La discapacidad física es aquella deficiencia corporal en el aparato motor de las personas, que les dificulta en cualquier grado el funcionamiento del sistema muscular, óseo, o nervioso. Esta afección de las extremidades de las personas se puede presentar por dos razones: por un defecto congénito o hereditario o por la adquisición de la discapacidad a través de accidentes, infecciones o enfermedades adquiridas.

Este tipo de discapacidad es evidente en las personas que la tienen, en tanto afecta físicamente el cuerpo de la persona, incluyendo los casos que tienen como causa la afectación del sistema nervioso y que generan parálisis de extremidades y trastornos en la coordinación de movimientos.

Las personas que sufren este tipo de discapacidad tienen problemas para moverse y realizar todas las actividades cotidianas como caminar, manipular objetos, mantener el equilibrio, levantarse y sentarse entre otras. Las personas con este tipo de discapacidad encuentran dificultades para integrarse a la sociedad en tanto no hay una adecuación en infraestructura que les permita llevar su vida de forma normal.

El defecto físico, que es evidente, es también objeto de temor y discriminación por parte de la sociedad. “Es importante considerar que la discapacidad motora no depende únicamente de las características físicas o biológicas de la persona, sino que se trata más bien de una condición que emerge producto de la interacción de esta dificultad personal con un contexto ambiental desfavorable ya que nuestros espacios están diseñados para personas sin discapacidad.” (Educación Inclusiva, 2013) Para incluir social y laboralmente a personas con discapacidad física se requiere que el ambiente físico en donde vivimos adecue la infraestructura para poder generar espacios donde estas personas puedan desenvolverse adecuadamente.

Sin embargo, afirmo el Papa Juan Pablo II: “Los derechos y obligaciones son iguales para todos los seres humanos. La sociedad debe ayudar a las personas con discapacidad para que puedan desarrollar todos sus dones; ésta es la base de las sociedades justas y solidarias”. (Peñas, 2005). Cabe mencionar que uno de los agentes socializadores más influyente en estas personas con discapacidad es la familia.

La familia es una parte de la sociedad, en donde cada miembro evoluciona, se desenvuelve interactuando con factores internos (biológicos, emocionales, psicológicos) y externos (sociales). Al hablar de familia desde una perspectiva sistémica se la concibe como un todo diferente a la suma de sus partes, la familia es un sistema que se encuentra constituida por una red de relaciones y conformada por subsistemas (Paladines & Quinde, 2010)

Bajo este punto de vista (Rosales, 2016) añade a la familia como referente y el soporte más relevante para la gran mayoría de las personas, donde el papel realizado es esencial en el proceso de cuidado, crianza y educación de los hijos, es el entorno más adecuado para que las personas se desarrollen de manera integral, aprendan a socializar y a expresar y recibir afecto y amor.

Sin embargo, el mismo autor señala que es necesario tener claro que la familia se constituye en la instancia más potente e insustituible para el desarrollo socio-afectivo de todas las personas y, de manera especial, para los miembros del hogar que tienen alguna discapacidad. En efecto, para las personas que cuentan con alguna discapacidad, la familia es fundamental. Pero lo es, no porque de ella debe provenir un trato diferenciado especial o una actitud compasiva y sobreprotectora; sino, por el contrario, porque de ella se debe derivar un trato que posibilite el desarrollo de sus potencialidades y capacidades, asumiendo y promoviendo las condiciones de equidad y la igualdad de oportunidades.

Al hablar de igualdad de oportunidades se resalta lo manifestado por (Lopez, 2011) donde expresa los esfuerzos de la familia en la participación de la persona con discapacidad en los diferentes entornos sociales y, por consiguiente, su inclusión plena en este entorno y todo lo demás que se desarrolla en el diario convivir de cualquier dinámica familiar, ya que a partir de la concepción de familia como un ecosistema, en el que los miembros que la conforman se constituyan entre sí, donde la persona con discapacidad los impacta directamente, desde su condición de discapacidad física, con todo lo que esta representa por sí misma además la

familia, a su vez, proyecta en la persona acciones específicas tanto positivas como negativas, según la manera en que la asume y la visualiza.

Así también, positivamente, se observa a la familia ejerciendo un papel de ente motivador ante los desafíos laborales que se le presentan a la persona adulta con discapacidad, confiando en él o ella a pesar de existir diversas deficiencias, posibilitando de esta manera que pueda tomar control sobre su propia vida. Escoger un deporte, trabajar, asumir estudios y hasta formar un hogar son algunos buenos ejemplos de lo que puede lograr el sujeto al contar con el debido apoyo familiar. (Madrigal, 2015)

Partimos del hecho de que la sociedad y, principalmente la familia, les ve como niñas y niños eternos o vulnerables, castrándoles la posibilidad de tener las herramientas necesarias para salir a la calle y movilizarse con autonomía e independencia. Por mucho tiempo se les ha valorado con incapacidad de sentir, aprender y desarrollar proyectos personales con éxito.

El trabajo es uno de estos y quienes primero obstaculizan su desarrollo en el campo laboral, y en decidir unilateralmente, si tienen opción de inserción laboral, son muchas veces sus propias familias. En estas, principalmente, las madres asumen la potestad y se adjudican el poder de determinar si la persona adulta con discapacidad está en condición de adquirir un empleo y mantenerlo con éxito. (Madrigal, 2015).

El trabajo descubre la condición humana, a su realización. Por lo tanto, toda aquella persona que esté en escenarios de trabajo, ya sea por sus propios medios o mediante el otorgamiento de algunas facilidades, tiene derecho a trabajar en un puesto acorde a sus capacidades por el solo hecho de ser persona. Esto involucra que todas las personas deben tener las mismas oportunidades laborales. Sin embargo, promover conductas responsables y solidarias para crear una colectividad que encierre y posibilite el logro de los derechos universales para todas las personas con discapacidad continúa siendo una ardua tarea.

Las circunstancias laborales son muchas veces, como se echa de ver en la literatura de la ciencia política, un "juego de suma cero". En donde necesariamente las posibilidades de lograr un puesto laboral poseen la misma igualdad tanto para quien lo consigue como para quien lo pierde, es decir, las posibilidades de obtener un resultado óptimo distribuirán equitativamente el nivel de lucro o pérdida que se forme entre los participantes.

Lograr un espacio laboral lo suficiente atractivo, tanto profesional como monetariamente, puede ser una tarea comparativamente fácil para quien tiene las características y técnicas necesarias para poder desenvolverse en el cargo, asimismo, para quien solo cuente con los atributos físicos oportunos para desenvolver cualquier tipo de actividad laboral. En oposición, "aquellas personas que cuentan con los conocimientos técnicos pero que se encuentran imposibilitados ya sea de manera física, psíquica, sensorial e intelectual, encontrar un trabajo puede resultar una tarea tediosa y traumática" (INDH, 2013, pág. 180).

Sin embargo, en la actualidad las personas con discapacidad física, son titulares de los mismos derechos que el resto de los ciudadanos, no obstante, la sociedad debe eliminar cualquier muralla que pueda dificultar el camino a los recursos y servicios educativos, sociales, culturales, sanitarios y, no menos importante, laborales, así como también a los espacios de participación social, política y cultural. Sin embargo, “La discapacidad es en la actualidad un fenómeno concebido de una manera social, como el resultado de la desventaja a la hora de participar en igualdad de oportunidades en la sociedad” (García, 2012, pág. 112).

Según la Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo nº 45, hace mención al derecho del trabajo “Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición incapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos”.

Son sujetos de reinserción laboral aquellas personas con discapacidad física que tengan las condiciones de desarrollar una habilidad que les permita desempeñarse en el ámbito laboral. Se han dado casos de personas cuadripléjicas (que tienen una movilidad muy reducida) que se vinculan con empresas y trabajan con condiciones especiales (S/N, 2016).

En efecto la familia es un conjunto de personas que conviven en un lugar común llamado hogar, que se organizan por roles de padre, de madre, de hermanos, que pueden estar unidos por un vínculo consanguíneo o no, que poseen un modo de existencia social y económico comunes, y están aglutinados por sentimientos afectivos que los unen y los cohesionan.

La irrupción de un miembro con algún tipo de discapacidad en la familia provoca una serie de alteraciones en la dinámica de ésta, no sólo por lo inesperado e imprevisto del evento, sino por lo traumático que resulta para todos y cada uno de los integrantes de dicha familia, sobre todo a nivel emocional.

Sin duda alguna la discapacidad va a obligar a toda la familia a cambiar sus ritmos, sus itinerarios previstos, sus expectativas, sus desafíos, sus logros, sus ilusiones. De igual forma, cambia la rutina familiar, pues desde ese momento se agrega una continua y profunda relación con diferentes médicos, especialistas, terapeutas, principalmente del campo de la medicina que estudia y trata la discapacidad específica del hijo.

El camino que enfrenta una familia con un miembro discapacitado no es fácil, sino que la mayoría de las veces puede estar lleno de sinsabores, desesperanza, dolor e incertidumbre, pero a la vez es una oportunidad para lograr la integración, la inclusión y la rehabilitación, sobre todo en lo social y lo laboral.

En consecuencia, la familia es la encargada de cubrir las necesidades psicoafectivas y de buscar un medio ambiente adecuado en el que se ofrezcan oportunidades para el desarrollo de las personas discapacitadas dentro de la sociedad, pero esto rara vez ocurre. Campabadal afirma que La adaptación de una persona con discapacidad física, a su familia y a su

comunidad exige un esfuerzo de ambas partes por superar la situación desventajosa que, en ciertas áreas, impide la integración del individuo para llevar una vida social normal (Campabadal, 2001, pág. 109).

Esta misma autora apunta que "la persona con algún tipo de discapacidad tiene una limitación funcional y una situación de desventaja en el ámbito social que se da cuando debe desempeñar los distintos papeles que la sociedad espera de los individuos" (Campabadal 2001:108). Ahora bien, cuando la familia posee algún miembro con discapacidad, todos los demás integrantes de la misma sufren, en mayor o menor grado, una afectación. "Estas familias, además de enfrentarse con las mismas presiones sociales y demandas que las familias normales, se encuentran con unas demandas y necesidades específicas de educar a estas personas" (Vega, 2003, pág. 155)

En realidad, ninguna familia se encuentra preparada para afrontar una situación de discapacidad, es decir, no tiene los suficientes conocimientos sobre la discapacidad que tiene que enfrentar, esta información la va a ir adquiriendo cada integrante de la familia, según la situación y el rol que a cada uno le toca vivir, para finalizar el objetivo de este artículo científico es identificar el rol de familia en la integración de las personas con discapacidad física en los espacios de desempeño laboral.

METODOLOGIA

El artículo está basado en una investigación descriptiva que se realizó con la ayuda de técnicas y métodos los cuales contribuyeron a la recolección y tabulación de datos. El estudio se elaboró aplicando técnicas de investigación con datos primarios que fueron obtenidos directamente de las familias y las personas con discapacidad. Las técnicas de captación de estos datos primarios fueron la observación y la entrevista semiestructurada, se entrevistó de formar directa 10 familias de las personas con discapacidad y 10 personas con discapacidad. El diseño es un método científico que permitió observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera por tal razón la técnica de la entrevista semiestructurada, el instrumento la guía de entrevista, la observación y el método estadístico respondieron el objetivo de esta investigación; Identificar el rol de la familia en la integración de las personas con discapacidad física en los espacios de desempeño laboral. Las experiencias y las percepciones de las propias personas dentro de este contexto se convierten en la mayor y mejor fuente de datos para para ilustrar y corroborar con ellos lo que se ha investigado, obteniendo de este articulo un sustento de alta veracidad.

RESULTADOS

Se aplicaron 20 entrevistas divididas de la siguiente manera; 10 para el grupo familiar y 10 para las personas con discapacidad, las instituciones y empresas donde trabajan las personas con

discapacidad son las siguientes: Gobierno Provincial de Manabí, Almacenes Tía, Almacenes Supermaxi y BanEcuador.

Los resultados de la aplicación de las entrevistas responden a un formato de 11 preguntas de las cuales 5 estuvieron dirigidas a la familia y 6 a las personas con discapacidad.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LA FAMILIA

Pregunta No. 1

Los integrantes de la familia ayudan a la persona con discapacidad a:

<i>Alternativa</i>	<i>Población: Familia</i>	
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Ser independiente</i>	<i>3</i>	<i>30%</i>
<i>Llevar a cabo sus tareas y actividades</i>	<i>2</i>	<i>20%</i>
<i>Tomar decisiones adecuadas</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Conocen a otras personas que forman parte de la vida del miembro con discapacidad, como amigos, profesores. Etc.</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Tienen tiempo para ocuparse de las necesidades de las personas con discapacidad.</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Fomentan el ánimo a la superación académica y laboral.</i>	<i>5</i>	<i>50%</i>
<i>Total</i>	<i>10</i>	<i>100</i>

Fuente: Familiares de las personas con discapacidad.

Según los datos recopilados se conoció que la familia colabora con las personas con discapacidad en un 30% a ser independiente, pero la opción con más realce fue la que ellos fomentan el ánimo de superación académica y laboral así lo manifestaron las familias en un 50%.

Pregunta No. 2

Interacción Familiar

La familia:

Alternativa	Población: Familia	
	Frecuencia	Porcentaje
Disfrutar el tiempo junto	0	0%
Expresarse abiertamente unos con otros	0	0%
Resolver los problemas unidos	2	20%
Apoyarse unos a otros para alcanzar objetivos	4	40%
Demostrarse cariño y preocupación	0	0%
Hacer frente a los altibajos de la vida	1	10%
Lo insertan a la sociedad laboral.	3	30%
Total	10	100

Fuente: Familiares de las personas con discapacidad.

Se conoció en la entrevista aplicada que la interacción familiar se ve reflejada en un 40% en el apoyo que brindan a las personas con discapacidad en alcanzar sus objetivos, seguido al apoyo de la inserción laboral que le brindan en un 30%.

Pregunta No. 3

Bienestar Emocional

La familia cuenta con:

Alternativa	Población: Familia	
	Frecuencia	Porcentaje
Con el apoyo necesario para aliviar el estrés	2	20%
Tiene amigos o amigas u otras personas que les brindan su apoyo	3	30%
Disponen de algún tiempo para ellos	3	30%
Cuenta con ayuda externa para atender a las necesidades especiales de todos los miembros de la familia	2	20%
Total	10	100

Fuente: Familiares de las personas con discapacidad.

El bienestar familiar que se le brinda a las personas con discapacidad se reflejó con un 30% en tener amigos o amigas que le brinden su apoyo al igual porcentaje se conoció que disponen de algún tiempo para ellos, dos factores importantes para el bienestar emocional de estas personas.

Pregunta No. 4

Bienestar físico y emocional

La familia:

Alternativa	Población: Familia	
	Frecuencia	Porcentaje
Cuenta con medios de transporte	2	20%
Recibe asistencia médica cuando la necesita	2	20%
Puede hacerse cargo de los gastos	3	30%
Se siente la persona con discapacidad segura en casa, en el trabajo y en la comunidad.	3	30%
Total	10	100

Fuente: Familiares de las personas con discapacidad.

En la entrevista se comprobó que la familia en un 30% puede hacerse cargos de los gastos originado por estas personas al igual porcentaje se conoció que la personas con discapacidad se siente segura en casa, en el trabajo y en su comunidad, originado así un bienestar físico y emocional en ellos.

Pregunta No. 5

Apoyos relacionados con las personas con discapacidad.

Alternativa	Población: Familia	
	Frecuencia	Porcentaje
Progresar en centro o trabajo	4	40%
Progresar en el hogar	2	20%
Hacer amigos o amigas	2	20%
La familia tiene buenas relaciones con los proveedores de servicios que trabajan con la persona con discapacidad	2	20%
Total	10	100

Fuente: Familiares de las personas con discapacidad

Según los datos recopilados se conoció que el apoyo más relevante que le brinda la familia a las personas con discapacidad en un 40% es a progresar en centro o trabajo.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Pregunta No. 6

¿De qué manera participo su familia para que usted pueda ingresar en el ámbito laboral?

<i>Alternativa</i>	<i>Población: Personas con discapacidad</i>	
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Apoyo emocional</i>	4	40%
<i>Confianza</i>	3	30%
<i>Preparación académica personalizada</i>	1	20%
<i>Otros</i>	2	10%
<i>Total</i>	10	100

Fuente: Personas con discapacidad.

En la investigación realizada las personas con discapacidad manifestaron en un 40% que su familia les brinda apoyo emocional seguido en un 30% les brinda confianza.

Pregunta No. 7

¿En que escala considera usted la aceptación e inserción laboral con sus compañeros?

<i>Alternativa</i>	<i>Población: Personas con discapacidad</i>	
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Excelente</i>	3	30%
<i>Buena</i>	2	20%
<i>Mala</i>	1	10%
<i>Regular</i>	4	40%
<i>Total</i>	10	100

Fuente: Personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad consideraron que la aceptación laboral que han recibido es regular así lo manifestó el 40% de los entrevistados.

Pregunta No. 8

Alguna vez ha presenciado un acto de discriminación por parte de sus compañeros de trabajo.

Alternativa	Población: Personas con discapacidad	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	40%
No	5	50%
A veces	1	10%
Total	10	100

Fuente: Personas con discapacidad.

Según los datos recopilados se conoció que el 50% no ha presenciado discriminación por parte de sus compañeros de trabajo.

Pregunta No. 9

Ha recibido por parte de su jefe rechazo en el trabajo que usted ha realizado de trabajo.

Alternativa	Población: Personas con discapacidad	
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	20%
A veces	1	10%
Nunca	7	70%
Total	10	100

Fuente: Personas con discapacidad.

El trato laboral que le brinda el jefe a estas personas se conoció en un 70% que nunca le rechaza el trabajo, mientras que un 10% manifestó que a veces.

Pregunta No. 10

El trabajo que usted realiza en la empresa es acorde a su condición.

Alternativa	Población: Personas con discapacidad	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	70%
No	3	30%
A veces	0	0%
Total	10	100

Fuente: Personas con discapacidad.

Mediante la entrevista aplicada se conoció que el 70% de los empleados realizan el trabajo acorde a su condición.

Pregunta No. 11

Teniendo como obligación el contrato de personas con discapacidades en las empresas ¿Cree usted que aún existen prejuicios sobre estas contrataciones?

Alternativa	Población: Personas con discapacidad	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	40%
No	1	10%
¿Cuales? La contratación de medio tiempo.	5	50%
Total	10	100

Fuente: Personas con discapacidad.

Los entrevistado mencionaron que las empresas mantienen prejuicios sobre su condición por tanto se refleja en la contratación identificando que una desventaja para ellos en un 50% la contratación a medio tiempo.

DISCUSIÓN

La inserción laboral va más allá de la obtención de un empleo, hace falta una situación relativamente estable de permanencia en la ocupación por cuenta propia o ajena de manera que se consiga una autonomía económica, con una alta probabilidad de poder mantenerla (Vicens, 1999, citado en Donoso y Figueroa, 2007). En este contexto, Pallisera y Rius (2007) señalan que, desde la dimensión de valoración del trabajo en personas con discapacidad, se requiere “plantear acciones educativas que incidan de forma significativa en distintos aspectos relacionados con la inserción social de los trabajadores”.

La entrevista realizada en este artículo científico obtuvo resultados de gran similitud con la investigación realizada en la ciudad de Portoviejo por sus autoras (Zamora & Cobacango, 2017) presentando el siguiente artículo titulado : Desempeño laboral de personas con discapacidad y el desarrollo institucional de Universidad Técnica de Manabí, período 2017.

Los resultados de la investigación establecen una descripción de las personas con discapacidad que trabaja en la Universidad Técnica de Manabí y su relación laboral, desempeño y satisfacción laboral teniendo en cuenta para ello su grado de discapacidad, sexo y actividad laboral que realiza, es así que en el cuadro No 1 se presenta el grado de discapacidad que tienen:

Como se evidencia el grado de discapacidad establecido por el LISMI en el Ecuador, están en todos los porcentajes determinados en esa escala sienten los de cuarenta y sesenta por ciento los que más población tiene. El porcentaje es poco en relación a lo que establece el Código Laboral del Ecuador, se espera que con relación a igualar los límites exigidos en la misma.

Con esta relación también era necesario tomar en cuenta el cargo que desempeñan las personas con Discapacidad en la UTM, para ello los resultados indican que el cargo que desempeñan en porcentaje alto son los auxiliares de servicio y las recepcionistas, seguido de las secretarías que son graduadas en la misma universidad y que la relación laboral es acorde al título que presenta, a su como las de jefe de laboratorio y digitador.

El resultado evidenciado corrobora que sus cargos están en relación con las funciones que desempeña, si se recarga que sus funciones están direccionadas en relación con su discapacidad, los responsables directos de sus trabajos han tomado medidas y cuidado que no afecta en ningún momento su relación laboral con su discapacidad.

Es así que en relación con la actitud del trabajo que también es necesario conocer como en están en ellos, este resultado fue recogido de los jefes inmediatos en los cuales establecen que el desarrollo y desempeño laboral de las personas es muy bueno, su actitud positiva destaca y es observable en todos los que comparten sus actividades laborales, el trabajo en equipo y colaboración son muy altos, incluso son los motivadores del resto de sus compañeros que en muchos casos presentan dificultad para relacionarse entre ellos y con los demás.

Otro de los indicadores motivo de investigación era el desempeño laboral, los resultados de los mismos indican que la responsabilidad y el cumplimiento en ellos es notable, todos están satisfechos con su rendimiento, no tienen problemas al desempeñarse dentro de sus actividades laborales, no tienen limitaciones al momento de ejecutar alguna actividad, así como también con los resultados que indican que están en capacidad de realizar cualquier actividad que se le encarguen con la eficiencia y eficacia que se espera de todo los profesionales. (Zamora & Cobacango, 2017)

Analizando los datos de esta investigación realizada por las autoras (Zamora & Cobacango, 2017) en su artículo titulado, Desempeño laboral de personas con discapacidad y el desarrollo Institucional de la Universidad Técnica de Manabí, se puede determinar que existe una gran similitud con este artículo científico, demostrado mediante la entrevista aplicada los siguientes resultados, la familia colabora con las personas con discapacidad en un 30% a ser independiente fomenta el ánimo de superación académica y laboral así lo manifestaron las familias en un 50%. Se reflejó que la interacción familiar se ve reflejada en un 40% en el apoyo que brindan a las personas con discapacidad en alcanzar sus objetivos, seguido al apoyo de la inserción laboral que le brindan en un 30%, el apoyo más relevante que le brinda la familia a las personas con discapacidad en un 40% es a progresar en centro o trabajo.

Asimismo, las personas con discapacidad manifestaron en un 40% que su familia les brinda apoyo emocional seguido en un 30% les brinda confianza, consideran que la aceptación laboral que han recibido es regular así lo manifestó el 40% de los entrevistados, pero uno de los obstáculos que aun no se mitigan es la discriminación 40% de las personas con discapacidad han presenciado discriminación por parte de sus compañeros de trabajo.

De tal manera es fundamental considerar que las personas con discapacidad no son a priori más o menos capaces que las personas que no poseen ninguna discapacidad. Dependerá de cada caso en particular y esto estará vinculado a su personalidad, no a su discapacidad, siempre y cuando no se emplee a una persona cuya discapacidad sea inhabilitante de por sí para el puesto en cuestión, no cabe duda que el apoyo familiar que estas personas reciben tiene un impacto emocional considerable para el crecimiento personal y laboral de ellos mismo.

CONCLUSIÓN

De lo expuesto anteriormente, se pudo evidenciar que el rol que cumple la familia es de vital importancia para el crecimiento de las personas con discapacidad, basándonos en un modelo bio- psico- social, es que podemos concluir que la persona con discapacidad puede acceder a un alto grado de autonomía si cuenta con los apoyos necesarios a lo largo de su vida. Queda de manifiesto el preponderante rol que cobra la familia ante las situaciones de discapacidad si consideramos como se plantea anteriormente, que la familia cumple un rol como grupo de pertenencia primario que otorga identidad. La formación de esta facultad del ser humano es imprescindible para el desarrollo de cada persona, genera la confianza en uno mismo, empoderarse, poder tomar decisiones sobre temas que nos importan, pertenecer a un grupo social, tener voz. Sin duda, gran parte de esta responsabilidad para este desarrollo es de la familia o los padres de las personas, que de acuerdo a los patrones de crianza forman la identidad y se van convirtiendo en seres autónomos, aptos para desempeñarse en cualquier entorno de la vida cotidiana.

Referencias

- Campabadal, M. (2001). *El niño con discapacidad y su entorno*. Costa Rica: EUNED.
- Educación Inclusiva. (6 de Mayo de 2013). *Colombia Aprende. Atención educativa a personas con discapacidad y capacidades o con talentos excepcionales*. Obtenido de <http://www.colombiaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-article-320689.html>
- García, H. (2012). *Mujeres con discapacidad. Igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género*. Universidad de Salamanca, Salamanca, España.: Imagen 21.
- INDH. (2013). *Situación de los Derechos Humanos*. Chile .
- Lopez, R. (2011). Evolución histórica y conceptual de la discapacidad y el respaldo jurídico-político internacional: el paradigma de los derechos humanos y la accesibilidad. *Alteridad, Revista de Educación*, 6(2) 2011, 102–108. Obtenido de <http://alteridad.ups.edu.ec/>
- Madrigal, A. (2015). El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en. *Revista Electrónica Educare, Vol. 19(2) (1409-4258)*, 197-211 . Obtenido de <http://www.una.ac.cr/educare>
- Paladines, M., & Quinde, M. (2010). “DISFUNCIONALIDAD FAMILIAR EN NIÑAS Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO ESCOLAR” . Obtenido de Universidad de Cuenca Facultad de Psicología: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2267/1/tps602.pdf>
- Peñas, E. (04 de Abril de 2005). Juan Pablo II, infatigable defensor de las personas con discapacidad. . *Diario de Comercio*. .
- Rosales, J. (28 de Noviembre de 2016). *Enfoque a la familia*. Obtenido de La familia para la persona con discapacidad: <https://www.enfoquealafamilia.com/single-post/2017/05/03/La-familia-para-la-persona-con-discapacidad>
- S/N. (2016). *Información suministrada en la visita de campo realizada a la Fundación Arcángeles*.
- Vega, A. (2003). *La educación social ante la discapacidad*. Malaga: Málaga: Ediciones Aljibe.
- Zamora, M., & Cobacango, J. (2017). DESEMPEÑO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ, PERÍODO 2017. *Eumet. Net*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/02/desarrollo-universidad-manabi.html>