



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TEMA:**

**“Calidad de vida en el ámbito laboral de las personas con diversidad funcional en empresa  
privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil”**

**AUTORA:**

**Castro Guadamud, Gabriela Verónica**

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de

**LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**TUTORA:**

Mejía Ospina, Paola Ximena, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

18 de marzo del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente Trabajo de Titulación: **“Calidad de vida en el ámbito laboral de las personas con diversidad funcional en empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil”**, fue realizado en su totalidad por **Castro Guadamud Gabriela Verónica**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

**TUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Lcda. Mejía Ospina Paola Ximena, Mgs.**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Quevedo Terán Ana Maritza, Mgs.**

**Guayaquil, a los 18 días del mes de marzo del año 2019**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Castro Guadamud Gabriela Verónica**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, “**Calidad de vida laboral de las personas con diversidad funcional en una empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil**” previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 18 días del mes de marzo del año 2019**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Castro Guadamud Gabriela Verónica**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Gabriela Verónica Castro Guadamud**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, “**Calidad de vida laboral de las personas con diversidad funcional en una empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 18 días del mes de marzo del año 2019**

**LA AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_

**Castro Guadamud Gabriela Verónica**



## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** TT. 28 de Marzo del 2019.docx (D51329401)  
**Submitted:** 4/30/2019 7:15:00 PM  
**Submitted By:** vcastro\_guadamud@hotmail.com  
**Significance:** 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por la vida, por sostenerme, por ser ese apoyo a lo largo de mi carrera universitaria y ser mi fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad presentados.

Gracias a mis padres: Milton Castro y Juana Guadamud por ser los principales promotores de mi sueño hoy cumplido, por los consejos, valores y principios inculcados.

De igual manera mi agradecimiento infinito a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, a cada uno de mis tutores estudiantiles, y en especial a mi tutora de tesis la Magister. Paola Mejía Ospina, quien, con su enseñanza y valiosos conocimientos durante todo este proceso, hizo posible que pueda crecer día a día en el desarrollo de este trabajo como profesional, gracias a todos ustedes por su paciencia, dedicación y apoyo desinteresado.

Gabriela Verónica Castro Guadamud

## DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada principalmente a Dios, por ser mi inspirador, por sostenerme y darme fuerzas para continuar en este proceso, con el fin de poder cumplir con uno de mis sueños más anhelados.

A mis padres, esposo e hija, por brindarme su amor, paciencia, comprensión y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedeshe podido llegar hasta aquí. Qué orgullo y privilegio de tenerlos a mi lado, son los mejores seres humanos.

A todas las personas que me brindaron su apoyo y han hecho posible que este Trabajo de Titulación se realice con éxito, en especial a aquellos que me abrieron las puertas y me brindaron sus conocimientos.

Finalmente, quiero dedicar esta tesis a mi mentora, la Ing. Alemania Cedeño Schuldt, por su apoyo incondicional, por extender su mano en momentos difíciles, sus consejos me ayudaron a sostenerme en momentos difíciles, de verdad mil gracias, desde el fondo de mi corazón.

Gabriela Verónica Castro Guadamud



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**PAOLA XIMENA MEJÍA OSPINA, MGS.**

TUTORA

f. \_\_\_\_\_

**ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN, MGS.**

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**CHRISTOPHER MUÑOZ SÁNCHEZ, MGS.**

COORDINADOR DEL ÁREA



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

### ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "CALIDAD DE VIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EMPRESA PRIVADA DEL SECTOR ACUICULTOR DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante GABRIELA VERONICA CASTRO GUADAMUD, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	JAIME FERNANDO FRANCO PALACIOS	SARA ROWENA ACOSTA BUSTAMANTE
<b>Etapas de ejecución del proceso e Informe final</b>			
<b>10 / 10</b>	<b>8.14 / 10</b>	<b>8.75 / 10</b>	<b>8.83 / 10</b>
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: <b>9.62 / 10</b>			

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

#### ACTA DE INFORME PARCIAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado "CALIDAD DE VIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EMPRESA PRIVADA DEL SECTOR ACUICULTOR DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por la/el estudiante GABRIELA VERONICA CASTRO GUADAMUD, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de \_\_\_\_\_, lo cual lo califica como (Si más de 7: Apto para la sustentación; Si 6.99 o menos: No apto para la sustentación).

## Contenido

RESUMEN.....	XVII
INTRODUCCIÓN .....	2
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	4
1.1. Definición del problema de investigación.....	4
1.2. Antecedentes .....	13
1.3. Preguntas de investigación .....	21
1.3.1. Sub preguntas .....	21
1.4. Objetivos .....	21
1.4.1. General .....	21
1.4.2. Específicos .....	22
1.5. Justificación.....	22
Capítulo II. Referentes Teórico-Conceptuales .....	27
2.1. Marco teórico .....	27
2.1.1. Calidad de vida.....	27
2.1.2. Diversidad .....	38
2.1.2.1. Tipos de diversidad .....	43
2.1.2.2. Inclusión laboral .....	47
2.1.2.3. Satisfacción laboral .....	48
2.1.2.4. Derechos humanos .....	49
2.1.2.5. Derechos laborales .....	51
2.1.2.6. Derechos a la no discriminación .....	52
2.3. Referencias conceptuales .....	53
2.4. Referencias Normativas .....	60
2.4.1. Constitución de Ecuador .....	61

2.4.3. Ley Orgánica de Discapacidades .....	64
2.4.4 Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades .....	66
2.5. Referencias Estratégicos .....	68
2.5.1. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad .....	68
2.5.2. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad .....	70
2.5.3. Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021- Toda una Vida .....	71
2.5.4. Agenda Nacional del Discapacidades .....	72
Capítulo III .....	75
Diseño metodológico de la Investigación. ....	75
3.1. Enfoque de investigación .....	75
3.2. Tipo de investigación .....	76
3.3. Nivel de investigación.....	76
3.4. Método de investigación .....	77
3.5. Universo, Muestra y muestreo .....	77
3.5.1. Universo .....	77
3.5.2. Muestra.....	78
3.5.3. Muestreo.....	78
3.5.4. Categorías y Variables de estudio .....	79
3.6. Formas de recolección de la información (técnicas).....	80
3.6.1. La encuesta individual.....	80
3.6.2. Grupo Focal.....	81
3.6.3. Revisión documental.....	83
3.7. Formas de análisis de la información.....	83
Capítulo IV .....	85
Resultados de la Investigación. ....	85
4.1. Características generales de los empleados con diversidad funcional. ....	85

4.2. Calidad de vida laboral.....	91
4.2.1. Bienestar Emocional.....	92
4.2.1.1. Sentimientos.....	94
4.2.1.2. Satisfacción Laboral.....	95
4.2.2. Relaciones Interpersonales.....	96
4.2.2.1. Relaciones Familiares.....	97
4.2.2.2. Relaciones con las parejas.....	98
4.2.3 Bienestar Material.....	101
4.2.4 Desarrollo Personal.....	103
4.2.5 Bienestar Físico.....	105
4.2.6 Autodeterminación.....	107
4.2.7 Condiciones Laborales.....	109
4.2.7.1 Condiciones de Salud.....	110
4.2.7.2 Condiciones Salariales.....	111
4.2.7.3 Prevención de Riesgos Laborales.....	112
4.2.8 Beneficios Sociales.....	113
4.2.9 Comunicación.....	114
Capítulo V.....	119
Conclusiones y Recomendaciones.....	119
5.1. Conclusiones.....	119
5.1.1 Frente a las características de los empleados.....	119
5.1.1 Bienestar Emocional.....	120
5.1.2. Relaciones Interpersonales.....	121
5.1.3 Desarrollo Personal.....	121
5.1.4. Bienestar Material.....	122
5.1.5. Bienestar Físico.....	123
5.1.6. Autodeterminación.....	123
5.1.7. Inclusión Social.....	124

5.1.8. Derechos.....	124
5.2. Recomendaciones.....	124
5.2.1 Empleado con Diversidad Funcional .....	124
5.2.2. Desarrollo Organizacional.....	125
5.2.3. Trabajo Social .....	126
5.2.4 Futuras Investigaciones .....	126
Bibliografía.....	128
ANEXOS.....	136
Anexo N°1: Matriz de Operalización de Variables y Categorías.....	137
Anexo N°2: Encuesta sobre Calidad de vida.....	139
Anexo N°3: Guía de Grupo Focal de Personas con Diversidad Funcional en Empresas Privadas, del Sector Acuicultor de la Ciudad de Guayaquil. ....	144

## Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Paradigmas de la diversidad Funcional</i> .....	40
Tabla 2. <i>Universo poblacional</i> .....	77
Tabla 3. <i>Operacionalización de categorías de la investigación</i> .....	79
Tabla 4 <i>Aplicación de la guía de encuesta</i> .....	81
Tabla 5. <i>Aplicación de la guía de grupo focal</i> .....	81
Tabla 6 <i>Aplicación de la Guía de revisión de documentos</i> .....	83
Tabla 7. <i>Diversidad funcional por áreas</i> .....	86
Tabla 8. <i>Género y edad</i> .....	90

## Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Área de trabajo y tipo de discapacidad. ....	88
<i>Figura 2.</i> Tipo de discapacidad y tipo de cargo.....	89
<i>Figura 3.</i> Porcentaje de discapacidad y tipo de cargo. ....	90
<i>Figura 4.</i> Motivación al realizar alguna actividad.....	93
<i>Figura 5.</i> Apreciación por parte de compañeros .....	101
<i>Figura 6.</i> Realización de tareas de acuerdo a capacidades .....	102
<i>Figura 7.</i> El lugar donde trabaja es agradable para usted.....	102
<i>Figura 8.</i> Sentimientos de discriminación por discapacidad .....	103
<i>Figura 9.</i> Desempeño de nuevas habilidades .....	105
<i>Figura 10.</i> Dispone de equipos de protección especial .....	106
<i>Figura 11.</i> Sentimientos de dificultad en sus funciones .....	106
<i>Figura 12.</i> Los problemas de salud limitan las funciones .....	107
<i>Figura 13.</i> Discriminación por razón de discapacidad .....	108
<i>Figura 14.</i> Ideas y opiniones infravaloradas.....	109

## RESUMEN

Esta investigación partió del interés de conocer el mundo laboral de las personas con diversidad funcional, para ello se planteó un estudio mixto con la intención primero de caracterizarlos desde su posición, e ubicación, dentro de la empresa y de conocer sus percepciones frente a las condiciones laborales. Cabe señalar que este estudio incluyó a personas no oyentes y los consideró con un interés especial; ya que por su dificultad de comunicación la empresa con la que están relacionados no cuenta con registros sobre cómo asumen ellos sus interacciones en el campo laboral.

Para llevar a cabo esta investigación se empleó a nivel teórico metodológico la escala de Calidad de Vida de Gencat, el estudio se estructuró a partir de las dimensiones del Bienestar Emocional, Relaciones Interpersonales, Bienestar Material, Desarrollo personal, Bienestar Físico, Autodeterminación, Inclusión Social y Derechos. Frente a estas dimensiones se estructuraron los resultados lo que permitió detectar que la menor satisfacción en relación a sus necesidades laborales se encontraba en la dimensión del Bienestar Emocional. Y dentro de la diferencia en la percepción que se encontró, frente a los empleados con distintas discapacidades, el mejor logro a resaltar es el haber podido ponerles voz a las percepciones de las personas no oyentes.

**Palabras claves:** Diversidad Funcional, Calidad de vida Laboral, Satisfacción, Motivación

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha observado, cada vez con más frecuencia, la inclusión de personas con diversidad funcional en todos los aspectos de la vida laboral, ello no significa que el trabajo se haya completado, sino que se comienza a reconocer los derechos humanos básicos de personas que históricamente han sido vulneradas y discriminadas en muchos aspectos de la vida en sociedad.

En esta investigación se presenta una visión sobre lo que implica vivir en diversidad funcional y la manera en la que se insertan las personas en los entornos laborales. El interés de la investigación viene dado por la necesidad de visibilizar la manera en la que se integran plena y dignamente las personas con diversidad funcional en el entorno laboral para lograr una vida digna, con acceso igualitario a las oportunidades de desarrollo y con gran respeto a las realidades.

Las formas en que se ha venido observando la diversidad funcional ha variado con el paso del tiempo, desde los enfoques que planteaban excluir a las personas de las dinámicas sociales, observar la diversidad como enfermedad que debe ser tratada, hasta las formas actuales de considerarla desde un punto de vista de su inclusión en tanto diversidad funcional.

De acuerdo a las estadísticas del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, para el año 2019 en Ecuador existe el registro de 458.505 personas de las cuales el 46.7% viven con diversidad física, 22.3% intelectual, 14.1% auditiva 11.8% visual y 5.1% psicosocial. La mayoría de estas personas pertenecen al grupo etario de 30 a 65 años, lo que significa que la mayoría de ellas forma parte de la población económicamente activa, por lo que a lo largo de la investigación se ha pretendido describir y comprender los elementos que formaban parte de la calidad de

vida y la satisfacción laboral de personas con diversidad funcional en una empresa privada del sector acuícola en la ciudad de Guayaquil. En ese sentido, se han observado elementos como: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, condiciones laborales, entre otros aspectos que forman parte de la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral.

Para hacer realidad lo señalado, y comprender a cabalidad lo expuesto, en el capítulo I se exponen los elementos que delimitan el estudio, se define la problemática en torno a la calidad de vida y la satisfacción laboral de personas con diversidad funcional, se observan los objetivos del estudio, así como los elementos que justifican esta investigación. En el capítulo II se observan los referentes teóricos que orientaron el estudio, las referencias conceptuales y normativas, así como los referentes estratégicos. En el capítulo III se observan los elementos metodológicos, se expone el análisis que se llevó a cabo tomando en cuenta todos los elementos planteados.

## **Capítulo I.**

### **Planteamiento del Problema**

#### **1.1. Definición del problema de investigación**

La Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2006, aprobó la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, que fue abierta a la firma de todos los Estados y organizaciones de integración regional. Gema (2015) refiere que esta Convención marca un hito en el concepto de discapacidad, que pasa de ser una preocupación de bienestar social al reconocimiento de las limitaciones, por lo que los prejuicios que existen en la sociedad deben ser suprimidos, así como lo indicó la ONU en el año 2006.

El concepto de discapacidad se ha transformado a lo largo de varias décadas. Hace ya catorce años que se encuentra en un proceso de redefinición, recomendado desde el Foro de Vida Independiente (como lo cita Gema, 2015). El término propuesto es de *diversidad funcional* la cual se refiere a una realidad que señala que estas personas funcionan de manera diferente al de la mayoría de la sociedad. Dicho término se escuchó por primera vez en enero de 2005, en el Foro de Vida Independiente de España, lo que significó un cambio importante en la perspectiva de estos casos por que menciona esta situación desde la positivación de la propia variedad del ser humano.

Este nuevo concepto se basó en los principios de los derechos humanos que son universales e inalienables, interdependientes e indivisibles, iguales y no discriminatorios: principios que se aplican a todas las personas ya que todos somos iguales. Pero se sabe que a pesar de que la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que todos los ciudadanos tienen derecho a ser protegidos, eso no

sucedee en la práctica. ACNUDH(2018) señala que existen grupos que son especialmente discriminados, como: mujeres, niños, adultos mayores, y discapacitados, y que, por suerte, existen las Convenciones Internacionales que permiten proteger y promover los derechos humanos de dichos grupos.

Según la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2017), en el primer párrafo señala que el Alto Comisionado, establece lo siguiente:

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

En la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad se aprobaron varios de sus derechos: que debían disfrutar de iguales oportunidades tal como lo hacían los demás, que era justo que se les permitiera superar los impedimentos físicos y sociales que actualmente les obstaculizaba conseguir trabajo. En la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad se precisó, además, el derecho que tenían, estas personas con diversidad funcional, a una vida digna, como una cuestión de Derechos Humanos.

Se sabe que en el campo de la diversidad funcional, el desconocimiento de este tópico genera un temor en la sociedad que está ligado a una actitud discriminatoria. Es así como la exclusión lleva a que se menosprecien las capacidades y destrezas de este grupo de personas, se cree erróneamente que no pueden realizar labores cotidianas y productivas; prejuicio que les margina al acceso a un trabajo digno. Cuando se analiza este problema laboral, el derecho de estas personas a lograr un trabajo digno, se descubre que tiene consecuencias que van

mucho más allá de los asuntos económicos; también repercute en el campo social. Porque si las personas con diversidad funcional no pueden integrarse a la sociedad en base a un empleo digno se coartan sus posibilidades de tener una buena calidad de vida.

Castro, Casas, Sánchez, Vallejos, & Zuñiga (2016) señalan que en los países de América Latina, al parecer, existen pocas estadísticas confiables, que permitan estimar el número de personas con discapacidad que existe en cada uno de esos lugares. Por su lado, los estudios realizados por la Organización Mundial de la Salud indican que en países que no han tenido catástrofes naturales o conflictos bélicos, el mínimo de personas con discapacidad alcanza el diez por ciento de la población total. Aunque, dicho conjunto de la población, por lo general, es uno de los más vulnerables, posee carencias de todo tipo: desde falta de acceso a los servicios sanitarios, vivienda y trabajo hasta el rechazo y falta de aceptación de la sociedad. Confirman, así mismo, que la discapacidad ha estado profundamente ligada, unidas de las manos, con la pobreza.

La calidad de vida, como categoría, está relacionada íntimamente con el trabajo. Según Granados P. (2011) toda sociedad debe perseguir como objetivo el conseguir mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos mediante el logro unificado de los intereses organizacionales. Considera que para alcanzar un buen nivel de bienestar en las empresas es muy importante que los trabajadores ejerzan sus roles y se logren los objetivos planteados a nivel organizacional.

Schalock y Verdugo (como lo citan Laborda Montoya & Gonzalez Fernández, 2017), expresan que la calidad de vida se entiende como un:

Concepto multidimensional, compuesto por las mismas dimensiones para todas las personas, que está influido por factores tanto ambientales como personales, así como por su interacción, y que se mejora a través de la autodeterminación, los recursos, la inclusión y las metas en la vida. (p. 85)

Argüelles et al, 2014; Ashwini, 2014; Borja y Lañez, 2015; Blandón, 2016; Durán, 2010; Jiménez y Mayona, 2008; Martínez et al, 2013; Montoya, 2017, Pérez et al, 2013; indican que la calidad de vida laboral es una categoría teórica largamente estudiada. En los últimos veinte años se han realizado diversas investigaciones tanto a nivel mundial como localmente en las cuales se argumenta la importancia de este tema en la vida del trabajador.

Todos esos autores, arriba mencionados, concuerdan en considerar que existen avances y metodologías innovadoras que permiten valorar los ambientes laborales; reconocen su importancia y las diversas formas de garantizarlas. Esas variadas formas son los beneficios económicos, perfeccionamiento individual y desarrollo del ser humano, que cuentan con estrategias que optimizan la percepción que tienen los trabajadores sobre la calidad de vida laboral en la que se desenvuelven. Otro indicio de un buen ambiente de trabajo es la elevada satisfacción laboral que manifiesta el trabajador y eso sucede cuando se brindan condiciones óptimas en el contexto de los puestos laborales. Entre esas se cuentan: un ambiente seguro y cómodo, así como el manejo preciso, claro y constante de las estrategias del estrés; que se manejan atendiendo los niveles organizacionales e individuales, porque contar con un equilibrio positivo entre el trabajo y la familia permite una mejor calidad de vida laboral.

Por lo tanto, se puede afirmar que a través de los años los estudios de la calidad de vida laboral en personas con diversidad funcional se están robusteciendo.

Castro et al., (2016) se preguntan, si las personas con diversidad funcional perciben la serie de elementos que componen y se mantienen dentro el ambiente laboral, aquellos que influyen en su calidad de vida. Dicho elemento a considerar es el estrés laboral. Los autores, señalados, se refieren de este modo a una serie de mediaciones que se presentan para reducir las peticiones laborales, situación que transforma las organizaciones y a los individuos.

Por otra parte, los autores Parisera y Ruiz, 2007; Tipán, 2017; Von, Miranda et al, 2013, coinciden al destacar la importancia que tiene el hecho de contar con un trabajo para las personas con diversidad funcional, ya que les permite obtener beneficios tanto económicos como personales, es decir, tienen la posibilidad de sentirse iguales a cualquier otro ser humano. Por esa razón, se hace indispensable que las empresas y los organismos del estado tengan una mayor responsabilidad en cuanto al diseño de políticas, consideren la implementación de programas de formación y educación de los empleados, puesto que las personas con diversidad funcional deben tener las mismas oportunidades para acceder a un puesto de trabajo lo cual facilita el acceso a su realización personal.

Así mismo, los diferentes autores tales como Flórez et al, 2011; Ruiz et al 2011; Verdugo et al, 2012 argumentan que el soporte laboral que brindan las empresas a los trabajadores, con diversidad funcional, les ayuda a tener un mejor trabajo, mejor bienestar y satisfacción laboral, accionar que redundan en el cumplimiento de las metas laborales y permite que los trabajadores se sientan parte de la organización. Si sucede lo contrario, si el nivel de calidad de vida laboral es bajo, disminuye el rendimiento en el puesto de trabajo.

Con este grupo de personas con diversidad funcional se han llevado a cabo estudios e investigaciones a nivel laboral, existiendo trabajos que se centran en diferentes

aspectos como la inclusión y el apoyo laboral (Becerra, et al, 2012; Ruiz et al, 2011). También existen estudios sobre el momento de inserción laboral,(Capdevila, y Cantó, 1999;Ordoñez, 2011), pero no se cuentan con investigaciones sobre aspectos, ni de las condiciones de trabajo en las que se desempeñan ni del nivel de satisfacción de estas personas una vez que han tenido acceso al campo laboral.

En este contexto, el estudio de la calidad de vida laboral en personas con diversidad funcional, constituye un tema de interés dado que resulta un aspecto relevante tanto para esta población como para las empresas, en la medida que, brindar condiciones de calidad de vida le permite al trabajador alcanzar niveles de satisfacción y bienestar, ambos, aspectos fundamentales para su vida y los niveles de productividad de la empresa. Es fundamental, el nivel de bienestar y satisfacción que alcance un empleado, el cual se verá reflejado en diferentes aspectos como el buen desempeño laboral, la eficacia, en el ámbito social y más aún en el ámbito familiar.

La realidad de las personas con diversidad funcional se expande a nivel mundial en tanto que, se estima que aproximadamente el 15% de la población a nivel global forma parte de este grupo de atención prioritaria; donde su aumento progresivo ha estado vinculado a las variables de envejecimiento, enfermedades crónicas, trastornos mentales, abusos de sustancias, accidentes, factores biológicos y ambientales entre otros; las secuelas que han dejado estas variables, en correlación con la discapacidad, ha generado que estas personas vivan en un contexto que los rechaza y los excluye por sus características particulares, ya que su concepto se ha construido desde una concepción de “ausencia”, en el cual el individuo carece de aquello que la mayoría de las personas poseen. Dentro del concepto de lo “normal”, este sentido guarda relación con las limitaciones a las que se enfrentan las personas

con diversidad funcional, son capaces de percibir los obstáculos para desarrollar sus actividades diarias dentro de su contexto físico y social.

En los últimos años Ecuador se está caracterizando por ser un país garantista de los derechos que poseen sus ciudadanos, por lo que ha promovido un modelo de inclusión social que permita a sus ciudadanos tener acceso a los servicios y espacios que todo ser humano necesita para gozar de una óptima calidad de vida, en especial para aquellos grupos que por sus características particulares necesitan una atención prioritaria, tal como las personas con diversidad funcional.

Para incrementar las oportunidades de desarrollo y crecimiento de este grupo el Estado ecuatoriano se basó en la propia realidad nacional. Los informes del Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades –CONADIS (2014) indican que del año 2001 al 2010 el porcentaje de la población con discapacidad creció 1.1% a 5.6%, es decir, se incrementó en gran medida el número de personas con alguna diversidad funcional, las razones varían entre la física, cognitiva o la mental. Las medidas de inclusión de los últimos años que ha desarrollado el Estado, especialmente en el sector educativo y laboral, se debe a que este grupo ha sido encasillado, a lo largo de la historia, bajo un concepto de discapacidad, el cual esconde, realmente, un entretejido impregnado de sentimientos de inferioridad y “anormalidad” que ha ubicado a estas personas como un objeto sujeto a patrones discriminatorios; situación que incide en su bienestar a nivel individual y familiar.

Poner en práctica las Leyes de la Constitución de la República del Ecuador, La Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento, las de La Comisión Nacional de Discapacidades (CONADIS), así como, las Políticas de Inclusión Social de las personas con diversidad funcional, ha sido todo un reto especialmente para las instituciones ecuatorianas, en particular para las empresas privadas que han tenido y

tienen el deber de percibir la importancia que tiene el respetar las Leyes y aplicar las Normas. Las leyes que protegen a este grupo de personas con diversidad funcional han tomado impulso guiadas por las políticas públicas, que persiguen incluir socialmente a los ciudadanos. En el campo laboral la ley señala que el 4 % del total de trabajadores de una institución debe contar con personas con alguna discapacidad, las que deben ser contratados en correspondencia con sus destrezas, capacidades y su estado de salud.

Como ya se ha mencionado, las investigaciones realizadas para el presente Trabajo de Titulación, respecto a la población con diversidad funcional, se centraron en aspectos relacionados con la discapacidad y la manera cómo se podría hacer mucho más óptimo el desempeño laboral. Se debe informar que gracias a este trabajo de investigación se descubrió que la evaluación de las condiciones del trabajador con diversidad funcional una vez que se encontraba laborando en la empresa resultaba, y hasta el día de hoy es así, un tema de poco interés para los profesionales; no existen trabajos de investigación realizados en este ámbito. Esta situación podría responder a diversos factores, uno de éstos sería que al tratarse de una temática reciente y en pleno desarrollo, aún no captaba el interés de los profesionales, o se debía, posiblemente, a que la empresa no contaba con un sistema de bienestar para la población diversa a la que se veía obligada, por ley, a contratar.

Para llevar a cabo este trabajo de investigación se tuvo en cuenta todo lo antes expresado: la importancia de la calidad de vida laboral y la falta de estudios referidos a esta población con diversidad funcional. En base a las inquietudes expuestas se planteó como pregunta de estudio lo siguiente: ¿Cómo perciben los empleados con diversidad funcional la calidad de vida laboral en una empresa privada del sector acuicultor en la ciudad de Guayaquil? Pregunta cuya respuesta estaba

orientada como fin primordial abordar el estudio de esta problemática social, para aportar con un cuerpo de conocimiento sobre el tema, de forma tal que se pudiera orientar políticas, estrategias y/o programas al interior de la empresa que permitieran tanto la inclusión laboral como mejorar la calidad de vida en el mundo del trabajo.

## **1.2. Antecedentes**

Los profesionales Peñafiel Gonzalez, GonzalezNuñez, &Rodriguez Campos(2017) en su trabajo de investigación, llevado a cabo en la Fundación Asindown y expuesto en la Biblioteca Las casas, España, titulado “Estudio de investigación social sobre la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual desde la experiencia de Asindown”; presentan los resultados de un estudio realizado sobre integración laboral de las personas con discapacidad intelectual desde la experiencia. En un primer momento, y a través de una revisión bibliográfica, realizan una descripción de la situación de las personas con discapacidad en España, el contexto actual de crisis en la que la sociedad se encontraba inmersa y cómo afectaba la integración laboral de las personas con discapacidad. Tras esto, realizaron una descripción de la Fundación Asindown.

En el señalado estudio, estos profesionales señalados, efectuandiversas actividades: un análisis documental cualitativo acerca de la integración laboral realizada desde Asindown, entrevistas en profundidad a cuatro personas con diversidad funcional, que estaban trabajando en dicha institución, una entrevista de grupo a tres profesionales, que intervenían en el proceso, cuestionarios abiertos a cuatro familiares y, finalmente, realizaron cuestionarios abiertos a tres empleadores.

Obtuvieron, entre otras, las siguientes conclusiones: son esenciales para una satisfactoria integración laboral la coordinación entre la familia, la empresa y la entidad. Se hace imprescindible el apoyo y colaboración de la familia en el proceso de integración laboral. Es importante contar con una completa y adecuada formación laboral. La empresa debe contar con la presencia de la figura de un mediador para desarrollar las oportunas acciones de seguimiento a cada caso. Se debe concienciar y

reconocer que trabajar proporciona al empleado un incremento de su calidad de vida, y maximiza su autoestima y su autonomía.

En esta misma línea de investigación, la autora, María Mesa Pérez (2014) en su trabajo denominado: “La influencia del ocio en la calidad de vida de las personas con discapacidad y su relación con el trabajo social, Universidad de Llaguna, España, indica que su tarea la llevó a cabo con la intención de investigar la influencia que tenía, en las personas con discapacidad, el realizar actividades de ocio, y cuantificar, de alguna manera, la labor que podía realizar un/a trabajador/a social en este ámbito.

Se enfocó en averiguar acerca de si el ocio mejoraba la calidad de vida de las personas con discapacidad y de qué forma lo hacía. Se trata de una investigación descriptiva, que a partir de una revisión bibliográfica sobre el tema, la consulta de las fuentes seleccionadas y la utilización de técnicas como el análisis del contenido y la triangulación arribó a ciertas conclusiones. Con este trabajo de María Mesa Pérez (2014) se ha podido comprobar que, hoy en día, la participación de las personas con discapacidad en las diferentes actividades de ocio es escasa, eso, debido a que existen diversos obstáculos y barreras que lo impiden.

En base a la conclusión expuesta en el presente trabajo de investigación “La influencia del ocio en la calidad de vida de las personas con discapacidad y su relación con el trabajo social, arriba citado, se pudo confirmar que las sociedades aún siguen sin avanzar respecto a este tema. Analizando el pasado, o echando una mirada a once años atrás, se comprueba que la situación era la misma. Situación que lleva a afirmar que uno de los problemas más importantes detectados es que la sociedad todavía no acepta e incorpora, completamente, a las personas con discapacidad; no los considera agentes activos de la población, por dicho motivo este colectivo

continúa siendo discriminado y excluido de una sociedad de la que deberían formar parte en forma integral, como bien lo ordena la Legislación.

Para tratar de responder a cabalidad la pregunta planteada en el presente Trabajo de Titulación se revisaron también, en forma minuciosa, los estudios de Duque Quintero, Quintero Quintero, & González Sánchez (2016), llevados a cabo por la Universidad de Antioquia, Colombia, que trata sobre el mismo tema de interés. Trabajo de investigación que lleva por título: “Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad”. Ahí se establece que resulta de interés actual el planteamiento de la necesidad de un amparo jurídico eficaz para las personas con discapacidad. Desde esta perspectiva, en este trabajo se analiza si existe en el ordenamiento jurídico colombiano una debida protección laboral a la persona con discapacidad; si se considera su deficiencia física, síquica o sensorial. Y si las normas constitucionales y legales que ordenan proteger a las personas con limitaciones, en su estado de salud, garantizan el goce efectivo de una vida digna en el ámbito laboral.

Las investigadoras, arriba señaladas, realizaron una descripción del concepto discapacidad, llevaron a cabo un estudio de la normatividad que protege al trabajador con limitaciones (como ha sido denominado en la norma para no ser despedido), y una interpretación de las posiciones que sobre la estabilidad laboral asume la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional en cuanto a quienes, por su condición de salud, están en circunstancias de debilidad manifiesta. Concluye que el concepto de limitación física, psíquica o sensorial debe ser entendido de una manera amplia y no restringido al concepto de invalidez, lo que en el ámbito laboral implica una protección constitucional a todos aquellos casos en que el trabajador desarrolla o posee una enfermedad que le impide la realización normal de sus actividades.

Así mismo, la autora Maira Alejandra Montoya Henao, (2017), de la Universidad Católica de Pereira, en una investigación titulada: “Calidad de vida laboral en personas con diversidad funcional en la ciudad de Pereira”, se planteó como objetivo el analizar en la ciudad de Pereira la CVL, o sea, la calidad de vida laboral, en personas con diversidad funcional. Para alcanzar su objetivo contó con la participación de treinta personas, utilizó una metodología cuantitativa de alcance descriptivo, empleó el cuestionario CVT-GOHISALO. Tras el análisis de los datos recabados, obtuvo un promedio de 2.84 en la CVL lo que le indicó que los participantes estaban regularmente satisfechos con su trabajo.

El Ecuador también cuenta con el trabajo de investigación, sobre este tema, de Estefanía Marisol Lalvay Guamán(2016) de la Universidad de Cuenca, denominado: “Trabajo social en la inclusión laboral de las personas con discapacidad”. Esta autora plantea en su texto que la exclusión está presente en el mercado laboral del país, discriminación que ocasiona perjuicio a las personas con discapacidad. Sugiere que dicha situación es un problema social que debe ser abordado por el profesional en Trabajo Social. Solicita la intervención de este profesional en el proceso de incorporación de estas personas con PCD al mundo laboral; ya sea demandando, sensibilizando o diseñando mecanismos como son las capacitaciones; tanto a las empresas como a las personas con algún tipo de discapacidad, PCD, para evitar, de esta manera, su exclusión social y laboral.

Esta autora dio inicio a su trabajo de investigación haciendo una definición del concepto de discapacidad, luego elaboró una clasificación en su país, el Ecuador. Diseñó y estudió estadísticas logradas de los diferentes contextos y aspectos sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Además, recopiló las leyes

vigentes que amparaban la inclusión laboral de personas con discapacidad, a nivel internacional, nacional y local.

Estefanía Marisol Lalvay Guamán(2016) de la Universidad de Cuenca, en su trabajo titulado: “Trabajo social en la inclusión laboral de las personas con discapacidad”,a través del análisis e interpretación de los resultados de entrevistas aplicadas, socializó la intervención de los profesionales en Trabajo Social de las distintas empresas públicas y privadas como: Graiman, Indurama, Pasamanería Tosi, Municipio, Etapa y el Ministerio de Obras Públicas, debido a las experiencias logradas dentro del proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En su texto esta autora plantea, finalmente,una propuesta de capacitacióndentro del ámbito laboral a las personas con discapacidad, con el finde orientar a los involucrados en los diferentes procesos de intervención del Trabajador Social. Dicha iniciativa debería ser un referente a ser considerado y adoptado, para la mejora de la calidad en la inclusión laboral.Puesto que plantea una mirada holística a la persona, valorarlos como seres humanos trabajadores que aportan de manera productiva al crecimiento de la empresa y el país.

Otra investigación realizada en el Ecuador, es el deTipán Sánchez, Dalila Mercedes (2017), de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulada: “Representaciones sociales del mundo laboral de los empleados con diversidad funcional. Caso: Una industria manufacturera de la ciudad de Durán- Ecuador”. El tipo de esta investigación es descriptiva y se orientó a develar los significados, el sentir y las dinámicas que surgían en el trabajo; y cómo, el mismo, aportaba en el proyecto de vida de cada uno de los empleados con diversidad funcional. El tema central fueron las representaciones sociales, las mismas que han otorgado significados y han influenciado en diferentes momentos históricos del país. Han

repercutido no solo en las situaciones sociales sino también en las laborales, motivo por el cual la sociedad produce y reproduce las mismas representaciones sociales sobre este grupo humano a través del tiempo.

En este trabajo su autora explica que las redes de apoyo, como la comunidad, la empresa y la familia son un factor de superación determinante, que afianza las relaciones con los otros y con ellos mismos. Enfocó su interés en describir los elementos que componían las representaciones sociales de los empleados con diversidad funcional, para ello empleó elementos propios de los estudios explicativos y descriptivos con enfoque mixto dentro de una estructura cuantitativa. Es decir que describieron las situaciones y fenómenos, detallando cómo son y cómo se manifiestan. Su interés cualitativo se orientó a explicar el mundo laboral de las personas con diversidad funcional, con la intención de develar sus representaciones sociales. Además, estudió las relaciones, dinámicas laborales, sentidos y significados que los empleados con diversidad funcional de la organización, señalada, otorgan a su trabajo. Desde este aspecto, la investigadora observó las motivaciones y significados de las experiencias humanas; al sujeto en el contexto de los procesos intersubjetivos cotidianos. De esta forma describió las representaciones sociales que poseían los y las empleados con diversidad funcional.

Como conclusiones, elaboradas a partir del estudio a esta investigación, se puede decir que se hace necesario impulsar un cambio para la concepción de nuevas construcciones y representaciones sociales para este grupo de personas. No obstante de evidenciar cambios significativos en la realidad social ecuatoriana, que han logrado transformar, en gran medida, la forma de concebir a las personas con diversidad funcional, aún falta mucho por hacer. El mundo laboral ha venido ofreciendo oportunidades de desarrollo a nivel personal y laboral y ha logrado

mejorar la calidad de vida en ese aspecto. Sin embargo, es una realidad, también, que los instrumentos legales poseen una mirada del modelo médico-preventivo, por lo tanto, es a las personas a quienes les toca, a través de sus interacciones, ir construyendo nuevas ideologías, redes de apoyo y representaciones de la realidad.

Un estudio importante, y actual, por lo que es necesario mencionar es la investigación llevada a cabo por Moreira, Zambrano, & Cabezas (2018) titulado “La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil”. Estas profesionales informan que cerca de 80.000 personas con discapacidad laboran en empresas públicas y privadas en el país. Cifra que reconoce también el Consejo Nacional de Discapacidades. A través de este mismo trabajo denuncian que solo el 70% de las empresas cumplen con la norma de contratación.

Mediante su investigación, los autores intentaron examinar las variables del problema. Si éste se concentraba en el predominio y conjunto de variables externas e internas que prevalecían en la exigua inserción laboral de las personas con discapacidad; sobre todo en aquella con educación superior, y la respectiva aplicación de la Ley Orgánica de discapacidad (LOD) por parte de las empresas. Buscaron identificar a qué factores obedecía la inserción laboral y cómo se presentaba el respeto a la aplicación de las leyes establecidas a favor de las personas con discapacidad en la provincia de Guayas. También, identificar cuáles eran las expectativas que generaba este sector, considerado vulnerable, en la sociedad guayaquileña en el ámbito laboral. Y si en el cumplimiento de los derechos y oportunidades de estas personas se manifestaban elementos sociales externos, tales como: el bajo nivel académico, anacrónicas condiciones del puesto de trabajo, abandono de ayudas técnicas, etc.

En la investigación emplearon los métodos históricológico, analítico-sintético, el etnográfico y la Investigación Acción Participativa. Entre las técnicas utilizadas se encuentran la entrevista, la encuesta, el grupo de discusión y el análisis documental. Con su trabajo lograron determinar, y en base a datos del CONADIS, que en el país había 11.238 empresas (no se especifica si incluían a las compañías públicas) obligadas a cumplir con el porcentaje del 4%, (disposición legal obligatoria desde el 2009), por contar con más de 25 empleados. Hasta el año 2013, las empresas han albergado a 1'746.674 trabajadores y han contratado formalmente a 61.112 personas con discapacidad. Les faltaría asumir a 8.754 más para cumplir con el porcentaje del 4%, establecido en la ley.

Los investigadores, referidos, exponen que según información recabada del CONADIS, el total de personas con discapacidad carnetizadas en el 2013, fue de 360.034, de las que 76.533 trabajaban. En esta última cifra contenía a los empleados contratados formalmente, a los que trabajaban por su cuenta, y a los que se dedican a los quehaceres domésticos. El CONADIS, como organismo, otorga a cada persona un carnet, requisito indispensable que exigen las empresas para contratar a la persona y así calcular la cuota del 4% que les exige la Ley. Esta competencia en la actualidad es asumida por una autoridad sanitaria nacional que se encarga de determinar la norma técnica para la calificación de las personas con discapacidad, según lo dispuso la Ley Orgánica de Discapacidades vigente.

Al finalizar dicho trabajo, los investigadores concluyeron que las instituciones educativas de instrucción superior debían desarrollar políticas sociales para lograr ser incluyentes y equitativas. Establecer, dentro de su estructura formal, políticas y reglamentos internos de las instituciones, y capacitar a los estudiantes con diversidad funcional, en lo relativo a adecuaciones metodológicas, servicios de apoyo

académico, materiales educativos adaptados, apoyo económico y acceso a la tecnología. Tener como objetivo el que se oriente y se busque, en todo momento, la inclusión del profesional con discapacidad.

### **1.3. Preguntas de investigación**

¿Cómo son las condiciones de calidad de vida laboral de las personas con diversidad funcional que laboran en la empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil?

#### **1.3.1. Sub preguntas**

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los empleados con diversidad funcional de una empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil?

¿Cuáles son las condiciones laborales y beneficios sociales de los empleados con diversidad funcional de una empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil?

¿Qué oportunidades laborales y de desarrollo humano tienen los empleados con diversidad funcional de una empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil?

### **1.4. Objetivos**

#### **1.4.1. General**

Comprender las condiciones de calidad de vida laboral de las personas con diversidad funcional que laboran en la empresa privada, del sector acuicultor, con el fin de orientar las políticas y programas de acción afirmativa del Departamento de Talento Humano de la empresa.

### **1.4.2. Específicos**

- Analizar las características de los empleados con diversidad funcional de una empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil.
- Identificar las condiciones y oportunidades laborales que tienen los empleados con diversidad funcional de una empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil.
- Interpretar el nivel de satisfacción laboral de los empleados con diversidad funcional de una empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil.

### **1.5. Justificación**

Todo ser humano tiene derechos indiscutibles, independencias y potestades que le garanticen una vida digna, tal como lo dispone la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); mediante los treinta derechos que en ella se proclaman. La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, principal funcionario de los derechos humanos de la ONU, declara que los derechos humanos son inherentes a todos y cada uno de los seres humanos sin discriminación alguna por ninguna condición en particular.

El derecho al trabajo contemplado en el artículo 23 de La Declaración de la ONU, cita que:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario,

por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Este trabajo de investigación es importante, por cuanto se realizó a un grupo de personas vulnerables de la sociedad, como son las personas con diversidad funcional, miembros de una empresa privada del sector acuicultor del Ecuador. Posee una marcada **relevancia social**, ya que las personas con diversidad funcional ocupan un lugar preponderante en la sociedad y es una realidad palpable; por tal motivo se hace necesario visualizarlos. Solicitar el apoyo general para que cuenten con los instrumentos necesarios y puedan superar las dificultades que se les presenten en el mundo laboral. Que las empresas no los segreguen, sino que les proporcionen las oportunidades de desenvolverse, desarrollar su creatividad y de esta forma sean productivos y considerados necesarios como cualquier otro ciudadano.

Los beneficiarios directos de esta investigación fueron las personas con diversidad funcional que laboran en la empresa, ya señalada, y, por ende, sus familias, pues este trabajo estuvo orientado a mejorar la percepción de bienestar laboral. Los individuos con diversidad funcional se sienten satisfechos con su situación laboral. Mejoran, en cada oportunidad, su calidad de vida por estar trabajando, ya que aportan ingresos al hogar, tienen una nueva rutina y mejoran su estado de ánimo. Tienen libertad e independencia: la persona se siente útil y productiva, lo que genera mayor seguridad en sí misma y en sus capacidades, que maximiza su autoestima.

La empresa, bajo estudio, también se beneficia pues la adaptación de la persona con diversidad funcional a su tarea, se traduce en aportes a la productividad general,

especialmente en el caso de diversidades asociadas a ciertas habilidades. Como ventajas generales se tienen: menor rotación de empleados, mayor asistencia y cumplimiento de horario. Beneficios que se obtienen al incorporar personas con diversidad funcional.

Además, se generan beneficios internos en la empresa con una valoración positiva: En las organizaciones con experiencia de inclusión, las personas con diversidad funcional son percibidas como trabajadores leales y estables, con baja tasa de rotación y accidentabilidad. Este proceso, adecuadamente acompañado por una política inclusiva, puede llevar a la instalación de la diversidad como un activo de la organización.

También mejora la reputación corporativa: la empresa adquiere capital simbólico por el solo hecho de contratar personas con diversidad funcional. Además, una empresa inclusiva será más atractiva para inversionistas potenciales, fidelizará a sus clientes y consumidores, atraerá talentos humanos, y podrá tener acceso a nuevos mercados.

Desde la disciplina del Trabajo Social, la calidad de vida laboral en personas con diversidad funcional forma parte de sus objetivos de investigación de la carrera. Retoma algunas de las aportaciones de los estudios previos y prácticas avanzadas, en sus más de Cien años de historia. Las que están orientadas a dar respuesta a las necesidades sociales y a fomentar las capacidades de las personas para aumentar el bienestar social. En Trabajo Social, se entiende que para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, se precisa cubrir las necesidades sociales, contar con sistemas de bienestar social orientados hacia el desarrollo humano y el medio ambiente sostenible.

Se consideró, al mismo tiempo, que abordar esta problemática resultaba novedoso pues se cuenta con pocos estudios realizados a nivel general en el país, así como a nivel regional; a pesar de ser el Ecuador el país con más prevalencia de la población estudio (Tipán, 2017). Con este trabajo **beneficia ala sociedad**, a los organismos nacionales, provinciales y locales, a las empresas privadas y a los sujetos involucrados. En base al conocimiento recabado, a los resultados del análisis de la calidad de vida laboral en las personas con diversidad funcional, se puede y se sabe desde dónde tomar acciones y presentar estrategias para perfeccionar y mejorar la situación laboral en la que se desenvuelven y a la que son sometidos estas personas por las empresas.

En cuanto a la **utilidad metodológica**, es de vital importancia porque es un instrumento, que se aplica en las personas con diversidad funcional y sirve como referencia para trabajar a futuro. Esta investigación es de **actualidad** pues analiza a un grupo de la sociedad que ha sido olvidado y postergado, lo cual produce sufrimiento; situación que obstaculiza la integración adecuada en la sociedad; a ellos y a sus familias.

Con los resultados de esta investigación, llevada a cabo para el desarrollo del presente Trabajo de Titulación, en personas con diversidad funcional, se logró recabar conocimientos teóricos empíricos. En base a dicha información se podrán realizar trabajos futuros con la finalidad de orientar políticas y programas de acción afirmativa en el Departamento de Talento Humano de la empresa. Es de utilidad, además, puesto que el conocimiento generado **ofrece información importante para el desempeño de la función del Trabajador Social**, para todo aquel, o aquella, que se desenvuelva en organizaciones. Además, marca las pautas de cómo influir en la calidad de vida de los trabajadores con diversidad funcional; para marcar la

disciplina y teoría de trabajo social en las empresas privadas. En resumen: orienta **al Trabajador Social en Talento Humano.**

Los autores que han sido objeto de investigación y estudios, para el desarrollo del presente trabajo, plantean que existen diversos elementos que influyen en la calidad de vida laboral de las personas con diversidad funcional, como son: el soporte institucional, la remuneración, el desarrollo personal y la relación trabajo-familia. Por estas razones, resultan relevantes sus hallazgos ya que esta futura profesional, para este Trabajo de Titulación, se enfocó en el estudio de la calidad de vida laboral de personas con diversidad funcional permitiendo que el conocimiento le fuera útil para generar cambios positivos a nivel organizacional, personal y familiar implementando estrategias que mejoren las condiciones de esta población.

## **Capítulo II.**

### **Referentes Teórico-Conceptuales**

#### **2.1. Marco Teórico**

Dentro de la siguiente investigación lo que se buscó fue identificar la calidad de vida de los empleados con diversidad funcional de una empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil. Se partió de la aplicación de una encuesta desarrollada por Shalocky Verdugo, ambos autores plantean ocho dimensiones de calidad de vida y proponen indicadores e ítems para su evaluación. Dichas dimensiones las han adaptado al ámbito laboral, basándose en las categorías de bienestar material, bienestar físico, bienestar emocional, relaciones interpersonales, desarrollo personal, autodeterminación, inclusión social y derechos; entre otros.

Para comprender la dinámica laboral de los empleados con diversidad funcional se ha utilizado las categorías teóricas que fueron las que permitieron comprender la problemática que abarcaba la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación. Se empezó analizando y discutiendo los conceptos teóricos de la temática a problematizar que son las que constituyen las condiciones de calidad de vida laboral. Y con el fin de ser los más objetivos posibles, se consideró como relevante dedicar un espacio para exponer lo descubierto: la relación y lo que abarca este concepto de calidad de vida.

##### **2.1.1. Calidad de vida**

Campbell et al., (1976) propone que el concepto de calidad de vida es: “una entidad vaga y etérea, algunas cosas sobre las que muchas personas hablan, pero de las que nadie sabe muy claramente qué hacer con ellas” (p. 1). Sin embargo, hay que enfatizar que el término “calidad de vida” es una variable importante, y que debe de

ser analizada en profundidad porque refleja la satisfacción de las necesidades que tienen los empleados con diversidad funcional y sirve, además, para garantizar su sobrevivencia; refiriéndose, específicamente, a la empresa donde se está llevando a cabo este proyecto.

La realización de las potencialidades de vida, y las mejoras de las condiciones que favorecen el bienestar de los empleados de esta empresa con diversidad funcional, son elementos claves al momento de plantearse la calidad de vida como significado en sentido estricto. Desde una visión global, ese término involucra componentes y circunstancias subjetivas y objetivas entre los que destacan las percepciones que cada empleado con diversidad funcional tiene respecto a su bienestar físico, social y psicológico. Pero, también, abarca las condiciones de bienestar material, la salud y la relación con el entorno laboral, como elementos objetivos. Todo aquello constituye el marco que sirve para comprender la problemática planteada en esta investigación; cuantificar y cualificar los recursos con los que se cuenta y lo que se conoce de la realidad de la empresa.

En función de ello, “calidad de vida” se define como un constructo que expresa una valoración subjetiva del grado en que se ha alcanzado la satisfacción vital. O, también se lo concibe como el nivel de bienestar personal percibido por los empleados de esta empresa, mencionada, con diversidad funcional. Este concepto de “calidad de vida” tiene una valoración subjetiva, coinciden con esta afirmación autores como: Blanco, 1985; Chibnall y Tait, 1990; De Haes, 1988; Diener, 1984. Autores que consideran que esta valoración subjetiva está estrechamente relacionada con indicadores “objetivos” biológicos, psicológicos, y sociales.

Por consiguiente, a partir de esta postura, la calidad de vida se traduce en la presencia o ausencia de satisfacción, ligada a lo subjetivo. Está relacionada y de

acuerdo con los indicadores que las personas, con diversidad funcional, consideran que es lo que determina una buena vida. Y en base a ello, determinar si están presentes las condiciones necesarias para hacerla efectiva. Por lo tanto, este concepto depende de la valoración subjetiva de la persona a la cual está sustentada en un sentimiento de satisfacción o carencia; que a su vez está determinado por factores biológicos, psicológicos y sociales. Mediante esta investigación se ha cuantificado el nivel de satisfacción que sienten los empleados con diversidad funcional de la empresa donde se aplicaron los métodos y las técnicas de investigación.

En este orden de ideas, esta futura profesional en Trabajo Social señala que la calidad de vida también lo constituye el estado de salud tanto física como mental de la persona con diversidad funcional. Considera, así mismo, que existe una fuerte interacción entre salud y calidad de vida. En este punto se recomienda a los profesionales estar al tanto de las políticas de salud con las que cuenta la empresa donde laboran; con el fin de conocer las condiciones de salud de las que gozan los empleados con diversidad funcional; saber su estado de salud le permite, o no, llevar una actividad normal. Conociendo dicho detalle, las condiciones de salud particulares de cada trabajador, sabrá cómo actuar ante un caso de problema de salud física o mental. Le facilitará el desarrollar políticas de bienestar para maximizar las condiciones de calidad de vida.

Resulta preciso recordar la definición de salud que hace la OMS. Presenta el mismo concepto que se tiene como calidad de vida. La OMS define a la salud como un: “estado de completo bienestar físico, psíquico y social, y no meramente la ausencia de enfermedad” (p. 01). En consecuencia, la satisfacción que se tiene de la salud es uno de los predictores más fuertes de la satisfacción vital; la valoración

subjetiva de la salud está en relación directa, y mantiene una relación muy fuerte con el bienestar subjetivo que con la valoración objetiva.

De lo expuesto, se puede afirmar que el concepto de calidad de vida está ligado a diversas definiciones, abarca, así mismo varias áreas. Sobre este tema, enfocado desde un nivel conceptual y analítico, Ávila Funes(2013) sostiene lo siguiente:

La calidad de vida se centra en una definición que alude varios niveles de la generalidad, desde el bienestar social y ciertos aspectos de carácter individual o grupal. De allí, que las definiciones de orden filosófico, político, de la calidad de vida se relacionan estrechamente con el aspecto de la salud. Sobre este punto, a través del tiempo se ha intentado poder plantear una definición que abarque todas las áreas que implica el concepto de calidad de vida puesto que combina componentes subjetivos y objetivos donde el punto en común es el bienestar individual.(p. 01)

En base a lo antes mencionado, se infiere que en este concepto, “Calidad de vida”, se pueden agrupar aspectos relacionados al bienestar físico, tales como: salud, seguridad física, bienestar material;derecho a la privacidad, a contar con alimentos, vivienda, transporte, posesiones. Al bienestar social en cuanto a: las relaciones interpersonales con la familia, las amistades, desarrollo. Actividad en función a la educación: productividad, contribución y bienestar emocional. En tanto a la autoestima, estado respecto a los demás y a la religión. Sin embargo, se debe comprender que ninguno de estos aspectos ligados a “calidad de vida” son independientes. Y que la única forma de obtener respuestas a cada uno de estos dominios se lo obtiene mediante la influencia de factores sociales, materiales, la edad

misma, la situación de empleo; o a las políticas de salud que rigen dentro de la empresa.

Una vez planteado y definido este concepto, y postura, concerniente a “calidad de vida” con el que se ha enfocado este trabajo de investigación, cabe analizar, entonces, la manera cómo se profundizó el análisis de las condiciones de “calidad de vida” como un contexto particular como es el laboral. Aclarado este punto, se informa que este texto se inició revisando y estudiando una serie de conferencias realizadas a finales de los años 60 y comienzos de los 70, patrocinadas por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU y la Fundación FORD. Estas conferencias fueron estimuladas por el entonces ampliamente popular fenómeno de la “alienación del trabajador” simbolizado por las huelgas realizadas por la población activa, mayoritariamente joven, de la nueva planta de montaje de la General Motors, de Ohio.

Por consiguiente, los asistentes consideraron que el término iba más allá de la satisfacción que el trabajador sentía por el puesto de trabajo y que incluía ciertas nociones, como: la participación en por lo menos algunos de los momentos de adopción de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, rediseño de puestos de trabajo, sistemas y estructuras de la organización; con el objeto de estimular el aprendizaje, así como, la promoción de una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo.

En base a la influencia del pensamiento de Ávila Funes(2013) y al análisis de las experiencias de dichas huelgas sucedidas entre 60 y comienzos de los 70, en Estados Unidos, fue posible sostener lo siguiente: Se logró determinar que dichas huelgas tuvieron orígenes diversos. Muchas de ellas se debían a diferencias ideológicas. Se pudo determinar, también, que el estudio de la calidad de vida laboral en Europa se identificaba con la corriente de la humanización del trabajo, mientras

que la de los EE.UU, fiel a sus orígenes, mantenía su denominación inicial como movimiento de calidad de vida laboral.

Respecto al origen de este concepto de “calidad de vida laboral”, Mesén Fonseca (2018), señala que a principio de la era industrial la administración científica se centraba en la especialización y eficiencia de las tareas en estructuras tradicionales de la organización. A medida que esta estructura fue evolucionando, se buscó una división plena de las tareas, enfocada sobretodo en la eficiencia. Se agenciaron por reducir costos, usaron mano de obra no calificada que podía desempeñar el trabajo con una capacitación en corto tiempo. Las tareas a realizar eran definidas por las jerarquías al mando del personal técnico en base a una estructura que para el momento presentaba muchas dificultades, principalmente, dejaba de lado una adecuada calidad de vida laboral.

Este mismo autor Mesén Fonseca (2018), además, señala:

Posterior a esta eventualidad, en este contexto se notaron ausentismos, aburrimientos por las tareas repetitivas, alta rotación de personal y la calidad sufrió un descenso. Ante esta situación los directivos actuaron con rigidez en las labores de control y supervisión, la organización se hizo más rígida, lo que llevó a que la organización entre en un proceso de deshumanización del trabajo, ante esto el deseo de trabajar declinó. Ante aquella problemática y luego de un profundo análisis para la resolución de los problemas, los directivos optaron por rediseñar los empleos y reestructuras las organizaciones creando un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, en otras palabras, mejorar la calidad de vida laboral. (p. 2-3)

Por otro lado, en torno a este tema, calidad de vida laboral, existen estudios que buscan describir algunos elementos que lo componen, y como ya se afirmó, son: físicos, materiales y sociales presentes en el medio ambiente en que el trabajador realiza su labor. La finalidad de conocer este tipo de indicadores, dentro de la empresa, implica describir en detalle la situación laboral de los trabajadores, de forma tal que al observar los factores que intervienen en dicha calidad, éstos pudiesen ser modificables en tanto a sus objetivos. El concepto “calidad de vida laboral”, por lo tanto, es un término complejo a definir ya que está íntimamente vinculado a las percepciones y las condiciones materiales del trabajo, a la realidad existente en la empresa: la situación laboral que viven los empleados con diversidad funcional.

Al referirse a “calidad de vida laboral” se debe relacionarlo, de inmediato, a un elemento importante como es el de: “ambiente laboral”. Algunos autores como Blanch (1990), citado por Rodríguez, García, & Terol (2014) determinan que las personas que no están laborando tienen un nivel muy bajo de bienestar subjetivo; incluso cuando están controladas las diferencias por nivel de ingresos con grupos de personas con empleo. Por lo que sugieren que el desempleo tiene un impacto muy negativo sobre el bienestar subjetivo de la persona; que va más allá de las dificultades económicas. Se puede interpretar, entonces, que la satisfacción laboral está relacionada con el bienestar subjetivo. Respecto a estas afirmaciones, se considera que se debería indagar un poco más sobre esta premisa conceptual porque relaciona al nivel de ingresos con la calidad de vida.

Ahora bien, en base a las afirmaciones hechas, se podría asumir que los empleados con diversidad funcional tendrían que tener un trabajo estable como fundamento para fortalecer su nivel de satisfacción de calidad de vida. Aunque,

algunas hipótesis respecto a ese mismo punto, señalan que el nivel de ingresos tiene un efecto sólo en niveles bajos de pobreza, ya que, una vez que se han cubierto las necesidades básicas, los ingresos dejan de tener una influencia importante.

En este sentido, otra de las variables objetivas, que se tomó en consideración para esta investigación fue la disponibilidad de servicios que existían en la oferta de la comunidad para el empleado con diversidad funcional. Blanco y Chacón, 1985; García Durán y Puig, 1980, indican que de hecho, la sociedad post-industrial ha transformado en servicios sociales públicos, una gran mayoría de acciones de ayuda, que antaño asumía la familia, convirtiéndose en uno de los principales distintivos del estado social de bienestar en donde son importantes factores como: accesibilidad y calidad de los servicios sanitarios, comerciales, de educación, calidad y seguridad de los transportes, accesibilidad y calidad de los servicios de protección y seguridad.

Refiriéndose a este tópico, fue imprescindible traer a colación lo sostenido por Granados P. (2011), quién señala que la calidad de vida laboral se evidencia cuando forma parte de la vida cotidiana, la forma de ser. Los hábitos en diferentes espacios como: el hogar y el trabajo. Y es, dice, este último, donde se alcanza satisfacción cuando existe un óptimo ambiente de trabajo. Por ese mismo motivo, se debe confirmar que existe equilibrio emocional cuando en la empresa se respetan y defienden los derechos de los empleados, con diversidad funcional. Derechos caracterizados por aspectos fundamentales, como son: el ambiente físico, referido a lo agradable y la seguridad. Tener en cuenta si se les ha proporcionado los implementos de trabajos adecuados para proteger su seguridad laboral, y si el trabajador experimenta el deseo y gusto de llevarlo a cabo. Eso, entre otros elementos que contribuyen a la realización de un trabajo efectivo.

Este mismo autor Granados P. (2011) indica los siguiente:

Por consiguiente, otro aspecto característico es el ambiente humano, constatando si el empleado con diversidad funcional se siente satisfecho con su vida presente lo que implica el valor a las personas, al trabajo participativo, en equipo, la comunicación y la comprensión entre las relaciones humanas. Por ello, el propósito persigue mejorar el rendimiento de los miembros de las organizaciones, por medio de diferentes elementos que hacen que se motive y crezca su compromiso de cumplir con las metas organizacionales; con esto se ven beneficiados los empleados, la organización e incluso la misma sociedad. (p. 2-4)

Por lo antes expuesto se infiere que el ambiente laboral es un ingrediente indispensable a la hora de razonar sobre “calidad de vida. No se torna excluyente, por ese motivo se debe tener presente siempre cómo se siente el trabajador con diversidad funcional frente a la remuneración que recibe, con su salud, con la prestación de servicios de salud en su comunidad, con su familia. Y en general, cómo se siente al estar trabajando en la empresa, cómo se siente frente a las necesidades de su familia.

Al respecto, sobre la importancia de la calidad de vida laboral, el autor Mesén Fonseca (2018) indica lo siguiente:

La importancia de la calidad de vida radica en que los empleos son el enlace entre las organizaciones y los recursos humanos. Por tanto, el desarrollo que cada trabajador(a) tenga en su tarea, es lo que hace posible que la organización exista y pueda alcanzar sus objetivos, o sea, el empleo beneficia tanto a la organización como a los empleados al ser no sólo una fuente de ingresos, sino también satisfactor de necesidades. (p. 02-03)

Ahí radica y se asienta los fundamentos de la “calidad de vida”, por cuanto, es a través de ésta que la organización y los empleados garantizan un beneficio mutuo; el mismo que se debería de evaluar, y muy seguido, si la labor que desempeña el trabajador con diversidad funcionalle permite el aprendizaje de nuevas habilidades; con el fin de orientar a que el recurso humano sea desarrollado y no utilizado.

En base a esta visión, se infiere que la calidad de vida laboral humaniza el ambiente de trabajo, pues cubre las necesidades de los trabajadores y las de otro nivel organizacional. Por ello, ambas partes buscan ofrecer un ambiente donde se pueda mejorar y desarrollar los objetivos tanto humanos como empresariales en procura de un buen funcionamiento. En este sentido, la calidad de vida laboral está relacionada a la interacción entre la persona y el ambiente laboral en el que se desenvuelve. Es un medio para proporcionar la meta de logros y la satisfacción de las necesidades humanas relacionadas a la salud, al bienestar del trabajador y a su entorno laboral, que están vinculadas a la protección social, a la remuneración, a la seguridad social, al clima laboral y al trabajo decente.

Por otro lado, desde la perspectiva de la “calidad del entorno de trabajo”, se persigue cumplir con el objetivo de conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. Es así que se fijó, como centro de análisis, al conjunto de la organización. Entendida, ésta, como un sistema, llevado a cabo a un nivel de análisis macro. Es decir, de los diferentes subsistemas que la integran. Mientras que desde la perspectiva de la “calidad de vida laboral psicológica”, se percibe que hay un mayor interés por el trabajador, ya que desarrolla un microanálisis de aquellos elementos, puntuales, que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo.

En relación a lo arriba planteado, se debe mencionar que Mesén Fonseca (2018), cita a Segura y Agullo, cuando afirma que estos investigadores consideran que existe una corriente teórica que señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral y por tanto, concede al trabajador un papel destacado. Y que, sin embargo, existe otra, la perspectiva de la calidad del entorno laboral, que subordina tales aspectos a las condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la empresa. Ambos enfoques, a pesar de compartir una meta en común, de mejorar la calidad de la vida laboral, discrepan en cuanto a los objetivos que persiguen.

Según Segura y Agullo (citados por Mesén Fonseca, 2018), la perspectiva denominada “calidad de vida laboral psicológica” para alcanzar el bienestar se hace necesario, fundamentalmente, la satisfacción de la salud y el bienestar del trabajador; antepone los intereses individuales a los de la organización. Sin embargo, la perspectiva de la “calidad de vida del entorno de trabajo” mantiene la postura contraria: alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacional, fundamentalmente, como paso previo para alcanzar el bienestar general. Elemento básico sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador. Por consiguiente, cualquiera sea la orientación de la empresa se debe revisar la productividad de los empleados con diversidad funcional en su área de trabajo; si cada uno de ellos está recibiendo un tratamiento equitativo.

Desde el enfoque laboral, la calidad de vida es una perspectiva de estudio administrativo en el que se analizan las condiciones que rodean al trabajador en dicho entorno. A lo largo de los estudios sobre la calidad en los entornos laborales se consideran elementos que permiten observar, a lo interno de las empresas, los logros del bienestar de los trabajadores; de forma que se logren alcanzar, a cabalidad, los objetivos organizacionales planteados.

Por consiguiente, interpretado y analizado los puntos de interés sobre este tema de “calidad de vida” y sus ramificaciones, y desde qué postura se la asumió, dentro del ámbito laboral, se procedió a desarrollar la definición de “Diversidad” en tanto enunciación inclusiva de personas con distintas capacidades funcionales.

### **2.1.2. Diversidad**

La Organización Mundial de la Salud-OMS (2019), define a la Diversidad en su sentido más amplio. Aclara que un concepto que debe entenderse como:

Definición que incluye deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. (p. 1)

Y, desde el punto de vista de la OMS; refleja la complejidad propia de la diversidad de las características funcionales de las personas en las distintas sociedades, y la manera en la que se involucran en sus procesos de integración en los distintos entornos donde viven.

La diversidad como concepto con perspectiva humanista requiere en primer lugar entender que el ser humano es especial por ser único, irrepetible, original; se debe tomar en cuenta las características biológicas, tanto como las psíquicas, emocionales y espirituales. En este sentido, “diversidad”, se refiere a todas las características y virtudes diversas que posee cada ser humano, y que a pesar de estas diferencias se respetan y se valoran como parte de la riqueza universal. Por tanto la diversidad es necesaria para complementar todos los sistemas que funcionan en la

sociedad. Entender que existen grupos sociales y que cada uno es diverso y por tanto posee necesidades distintas, es una bondad muy grande que le permite el desarrollo pleno y profundamente humano.

Este término ha venido evolucionando, la diversidad se hace más evidente en un mundo inclusivo, tendencia que predomina en algunas sociedades. Inclusión significa aceptar al otro; a quienes son diferentes en la sociedad. Integrar en la sociedad es ir hacia la inclusión de lo distinto, lo diferente y lo diverso. Por ende, este Trabajo de Titulación buscó determinar si aquel cambio en la percepción de las diferencias y en las concepciones sociales se construye también en los empleados con diversidad funcional de la empresa, ya señalada.

En base a esta definición del término, y en vista de la comprensión de lo que abarca, se pasó a replantearlo desde el contexto de lo funcional. Se la empleó para darlo a conocer concienciando que el lenguaje que se emplea cotidianamente tiene un impacto clave en las percepciones, opiniones y decisiones diarias, así como en las ideologías y los valores de las personas.

Y en ese sentido, es posible definir la Diversidad Funcional en el ámbito laboral enfocada a personas que han sido consideradas una población en situación vulnerable. La Diversidad Funcional fue un término alternativo que reemplazó a la de “discapacidad”. Se la propuso en el Foro de Vida Independiente en el 2005, con la finalidad de suplir, también, a otras denominaciones cuya semántica se consideraba peyorativa y/o despreciativa.

El término surge con el objetivo de igualar los derechos de personas con Diversidad Funcional frente al resto de la sociedad. Saca del camino al término “discapacidad” que estaba relacionado con las capacidades de las personas. Con el

nuevo término se trata de dignificar la situación individual de la persona; en la práctica, darle el mismo valor, reconocimiento y los mismos derechos. En ese sentido, el término “diversidad funcional” reivindica la diversidad de personas y grupos que existe en la sociedad, pero también, iguala la participación en todos los espacios y esferas de la vida pública y privada.

Para el desarrollo de este trabajo se ha tratado este término desde distintos puntos de vista. Se abordó la diversidad funcional, con mirada interdisciplinaria. Esto ha implicado que dicho concepto sea analizado desde: su uso y su significación. Se llegó a la conclusión que su uso dependía del contexto sociocultural en el que usuario se encontraba, pero también del desarrollo histórico de sus circunstancias “sociales”; esto quiere decir que las concepciones sobre la diversidad funcional han evolucionado y que dependía de cómo lo entendía cada sociedad. La diversidad como paradigma se centra en un cambio “social”, para abordar la discapacidad con menos carga peyorativa.

De acuerdo a los aportes de Lidón (2018), existen distintos paradigmas o formas de comprender y entender el mundo que han ido definiendo a las personas con diversidad funcional, entre los que se encuentran: el paradigma de la Prescindencia o tradicional, el de la rehabilitación y el paradigma de los derechos humanos.

Tabla 1.  
*Paradigmas de la diversidad Funcional*

<b>Paradigma</b>	<b>Características</b>	<b>Modelo</b>
<b>Paradigma de la Prescindencia o tradicional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas con discapacidad son vistas como molestas y/o innecesarias y en consecuencia se debe proceder a su</li> </ul>	<p><i>Modelo Eugénico:</i> la vida con discapacidad no debe ser vivida, y la consecuencia inmediata es la muerte.</p> <p><i>Modelo de la marginación:</i> Marcado por la exclusión que se origina porque en la sociedad existe la idea</p>

---

	<p>marginación o eliminación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Su origen: a) Religioso: representa la manifestación del poder divino como castigo o amenaza, por tanto, vinculado a la idea de pecado b) Social-productivo: se considera que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar</li> </ul>	<p>de subestimar y negar la capacidad de las personas con discapacidad, lo que lleva a considerarlos objetos de compasión, o bien derivado de entender que la situación de discapacidad deviene del pecado, maleficios o malos presagios</p>
<p><b>Paradigma de la Rehabilitación</b></p>	<p>Centra el problema en el individuo, en sus deficiencias y dificultades, por ello lo identifica de acuerdo a campos de intervención de una rehabilitación: físico, psíquico, sensorial, mediante la intervención médica. Los resultados de la rehabilitación se miden en el grado de destrezas funcionales logradas o recuperadas, y por la ubicación del individuo en un empleo remunerado</p>	<p><i>Modelo Médico:</i> la discapacidad es un problema personal del individuo siendo considerado una desviación de los parámetros físicos y psíquicos considerados normales conforme a estereotipos culturales</p> <p><i>Modelo integrador:</i> Se entiende como una respuesta avanzada dentro del paradigma de la rehabilitación, y que expresa la resistencia natural a la pérdida de hegemonía por parte del paradigma rehabilitador, que mediante su reformulación trata de perpetuarse</p>
<p><b>Paradigma de la Autonomía vs Equiparación - DDHH</b></p>	<p>Es el paradigma de la autonomía personal, centrándose en el problema del entorno, y no en la deficiencia o falta de destreza del individuo. Consecuentemente centra su campo principal de intervención e revertir la situación de dependencia ante los demás, y afirma que</p>	<p><i>Modelo social:</i> las causas que generan la discapacidad son preponderantemente sociales, expresadas en las limitaciones de la sociedad para incluir la perspectiva de la discapacidad y hacerla inclusiva. Las personas con discapacidad también enriquecen y aportan a la sociedad. Su gran aporte es haber trasladado la responsabilidad de la falta de integración de las personas con discapacidad.</p>

---

ese problema se localiza en el entorno, incluyendo en el concepto del entorno al propio proceso de rehabilitación, pues es ahí donde a menudo se genera o se consolida la dependencia.

*Modelo de la diversidad funcional:* Surge por primera vez en el Foro de Vida Independiente de España en enero de 2005. Su denominación es un cambio importante por cuanto se afirma desde la positivación de la propia variedad del ser humano.

- Elementos:
  - Desmedicalización de la discapacidad
  - Superación de la confusión entre autonomía moral y funcional
  - Cambio en la terminología
  - Ahondar el concepto de dignidad
  - Inclusión en el debate bioético.

---

Elaboración propia. Fuente: Lidón (2018, págs. 53-58)

Es necesario mencionar que la diversidad funcional no solo ha tenido distintas concepciones a lo largo de la historia, sino que las mismas dependen en gran medida de los patrones socioculturales que identifican a las sociedades, que gira a través de su evolución hacia el desarrollo humano. Hoy en día se intenta con ahínco establecer el paradigma de la equiparación, o lo inclusivo, pues permite un cambio de visión, de ideas y valores respecto a la manera en la que se percibe a una persona con diversidad funcional. Todo lo planteado, sirva para hacer más inclusivo su entorno, naturalizar las relaciones y los espacios; que todos puedan sentirse integrados a la sociedad, y no discriminados. No percibidos desde el punto de vista de las barreras que integran sus destrezas. Por lo tanto, tiene marcada importancia definir si las personas con diversidad funcional aportan en la empresa del mismo modo que los demás trabajadores, si muestran dificultad para adaptarse a las situaciones que se les presenta y cómo lo manejan.

Las definiciones expuestas llevan a considerar que dentro este contexto de la “diversidad funcional” se agrupan tipos diversos de discapacidad: una condición permanente, invariable a lo largo del ciclo de vida de las personas, o algo superable con el paso del tiempo.

#### **2.1.2.1. Tipos de diversidad**

Es fundamental considerar que esta condición puede ser temporal o permanente, se puede presentar en diferentes niveles: leve, moderado o severa.

En el *nivel leve*, las personas presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria, sin embargo, la persona es muy independiente y no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno (Rosado & García, 2018). En el nivel leve, la dificultad, como ya se dijo es superable.

El *nivel moderado*, se manifiesta con una imposibilidad considerable para realizar la mayoría de las actividades. En este nivel se requiere de la ayuda de terceros para realizar actividades diarias básicas. Supera con dificultades sólo algunas barreras del entorno (Rosado & García, 2018). Este nivel es un poco más problemático que en nivel leve, la persona con esta dificultad necesita del apoyo de otras personas.

La discapacidad de *nivel severa*, es el nivel más alto de discapacidad, se caracteriza por la imposibilidad de realizar actividades diarias con mucha dificultad, requiere ayuda y apoyo incondicional de terceras personas, y éste no logra superar las barreras del entorno por sí solo (Rosado & García, 2018). Como bien lo señalan estos autores citados, en este nivel de discapacidad, la severa, se presenta una dificultad total para llevar a cabo, son las actividades diarias.

#### **Diversidad motriz o física**

Rosado & García (2018), se refiere a que este tipo de discapacidad imposibilita o impide el desempeño motriz o físico de la persona con la condición. Señala que:

La discapacidad motriz, es una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Las causas muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes o problemas del organismo. (p. 1)

Así mismo, Tipán Sánchez (2017) afirma que en este grupo están consideradas las personas con parálisis, ya sea en una de sus extremidades, o con dificultad de movimiento en cualquier parte del cuerpo; sin control de movimiento, y que podría ser por causa de accidente, nacimiento o enfermedad.

Para elaborar y desarrollar el tema de este trabajo de investigación se tomó en cuenta este contexto; se analizó, además, si la empresa respetaba la privacidad de información que conservaba de las personas con diversidad funcional que trabajaban en ésta.

### **Diversidad visual y auditiva (sensorial)**

Según Rosado & García (2018), la Diversidad visual implicaba una falta de funcionalidad de uno de los sentidos, generalmente la visual o la auditiva, las mismas que producen en la persona que la padece dificultad para comunicarse en su entorno, ocasionando una desconexión del medio en que se desarrollan.

Se tomó en cuenta esta definición y se buscó determinar si estas personas con diversidad visual y auditiva que trabajan para la empresa, señalada para este trabajo de investigación, desarrollaban su trabajo de manera competente y responsable.

### **Diversidad intelectual o mental**

Rosado & García(2018) indican que este tipo de diversidad está relacionada con las limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo.

### **Diversidad psíquica**

Esta misma autora, arriba citada, señala que la diversidad psíquica e relaciona con los trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes, puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico, el trastorno esquizofrenia, esquizomorfo y el síndrome orgánico (Rosado & García, 2018). Problemas, visiblemente, relacionados con el comportamiento adaptativo de la persona en sociedad.

Y como quedó establecido, en relación a este contexto de la definición de la diversidad en el término de lo funcional,también fue tema de análisis. Eso quiere decir, que se revisó la inclusión social de los empleados con diversidad funcional. En base a la experiencia de este trabajo de investigación, se puede afirmar que actualmente las personas con discapacidad son insertadas en las empresas, situación que antes no ocurría y que ahora, desde ese término, se garantiza el cumplimiento de derechos que habían sido vulnerados por procesos exclusivos.

Como siguiente paso, y con el fin de desarrollar este Trabajo de Titulación, se procedió a dar a conocer sobre la inclusión social. Este es un concepto que está estrechamente ligado a la equidad y al proceso de empoderamiento de las personas

con diversidad funcional. Tiene por objetivo el que aprovechen las oportunidades que ofrece la sociedad. Es una forma de permitir el acceso a todas las posibilidades que involucran la realización plena de los seres humanos. Implica el disfrute de sus derechos fundamentales a ser libre, a pensar, sentir, exponer sus ideas, y sobre todo, a participar en todas las áreas de desarrollo de la vida. Por ser parte y generador de desarrollo de ese sistema social, se estableció si los empleados con diversidad de esta empresa se sentían libres para participar en la vida comunitaria o si eran rechazados por los demás.

La inclusión social ha sido una tendencia que últimamente se ha manejado en los ámbitos de los sistemas internacionales de protección de derechos fundamentales que abarca las posibilidades de que las personas, sobre todo las que se encuentran en situación vulnerable, accedan a los servicios básicos que aseguren su sano desarrollo. También, si participa en los asuntos sociales, lo cual le garantiza un nivel de vida adecuado. Por otro lado, es menester determinar si es que la empresa fomenta la participación de estas personas en diversas actividades y, además, está respetando sus beneficios mediante el derecho a un empleo estable y digno.

Asegurar recursos y acceso a la salud, educación, al trabajo, una condición de vida adecuada, a tener un hogar, a que en el territorio donde habita se le garanticen las condiciones para que éste pueda manifestar sus derechos sin menoscabo de los demás, y que se sienta aceptado dentro de la empresa. En definitiva, que se asegure su bienestar social.

Organismos Internacionales como la Organización de Naciones Unidas y toda su estructura y sistemas se encargan de propiciar las condiciones a través del apoyo a los países para que estos logren asegurar y garantizar estas condiciones a sus

ciudadanos. De allí que estos, han ampliado estas garantías en sus instrumentos jurídicos.

### **2.1.2.2. Inclusión laboral**

Este concepto hace referencia a las posibilidades y garantías que se le brinda a la persona a acceder a un determinado trabajo, sin importar su condición social, raza, color, sexo, nacionalidad; cumplir con los parámetros y requisitos mínimos exigidos por la ley que regula este derecho social como lo es el trabajo.

El Ecuador cuenta con un “Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad”, es un documento con orientaciones que permiten mejorar los procesos de inclusión en el ámbito laboral de las personas con discapacidad en todo el territorio ecuatoriano. Dicho material se encuentra en libre acceso para descargarlo en una dirección electrónica que provee el Ministerio de Trabajo.

En este contexto, la inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema que se ha tratado desde la Organización de las Naciones Unidas, quien lleva un seguimiento en el mundo de la cantidad de personas, la cual es aproximadamente de unos mil millones, de las cuales, cerca del 57% se encuentran en países en vía de desarrollo. Por su parte, el Banco Mundial presentó en su informe sobre discapacidad que cerca del 15% de la población mundial vive en esta condición, destacando de ello, que una gran parte de sus pobladores conviven en situaciones de vulnerabilidad(Fundación Nacional de Discapacitados , 2018).

### **2.1.2.3. Satisfacción laboral**

Este es un tema de gran importancia en el ámbito laboral, pues es punto de preocupación de los directivos de la empresa donde se lleva a cabo este trabajo de investigación, debido a que esta variable es factor clave para generar la mayor producción a su organización. Ya que se trata de la actitud, sea esta positiva o negativa, que la persona manifiesta hacia su trabajo. Por ellos las condiciones que les provea el entorno laboral son fundamentales para que el trabajador logre sentirse a gusto y de esta manera maximice su rendimiento.

Hannoun (2011) define a la satisfacción laboral como la disposición o actitud del trabajador frente a sus actividades laborales, que las asume de acuerdo a su esquema de valores, principios creencias y cultura. Por lo general, los condicionantes de estas conductas son las necesidades que requiere el trabajador en el entorno de su trabajo. Y las condiciones sociales con las que cuenta. En este sentido, las percepciones que pueda tener el trabajador acerca de la empresa, de sus compañeros, de sus jefes, son los ingredientes principales que conforman esa predisposición o actitud de satisfacción. De allí que, existen ciertos aspectos determinados por este autor que pueden afectar las percepciones del trabajador, estas son: las comparaciones con otros compañeros, los valores y características entre personas.

Dentro de las condiciones mínimas que pueden favorecer la satisfacción laboral este mismo autor Hannoun (2011) asegura que se pueden mencionar lo siguiente: retribución, condiciones de trabajo, supervisión, acompañamiento, apoyo de los jefes, comprensión del trabajo, posibilidades de crecimiento, superación, formación, mejoría en los ingresos, seguros, uniforme, vacaciones, celebraciones y convivencias que estimulen la motivación, para lo cual habría que confirmar si

dentro de este contexto se está aplicando al interior de la empresa a los empleados con diversidad funcional.

Por otro lado, en relación a la motivación, este concepto se ubica en el ámbito de la psicología. Posee gran importancia en el ámbito laboral, en virtud de que orienta las acciones de la persona hacia la realización efectiva de las actividades. A este concepto se lo puede definir como: el conjunto de motivos por los cuales las personas adoptan un determinado comportamiento frente a un hecho. La motivación es lo que mueve e impulsa a la persona a realizar una determinada acción o actividad lo explica (Naranjo Pereira, 2018). Es importante destacar, que en la motivación entran en juego varios elementos de tipo psicoemocionales y biológicas. La motivación constituye un factor clave, para el logro de objetivos y metas en el ámbito laboral.

La motivación determina el tipo de comportamiento que puede asumir una persona frente a un hecho o situación, esta se logra a través del estímulo y de un conjunto de provisiones externas que logran satisfacer sus deseos generando ese tipo de comportamiento, el cual se manifiesta en el ritmo de trabajo, en el estado de ánimo de la persona y en la actitud que este asuma. Por lo tanto, las empresas deben promover entornos de motivación para la realización de las actividades diarias de las personas con diversidad funcional.

Otro de los puntos a tratar, relacionado con la temática de este Trabajo de Titulación, se refiere a los Derechos humanos.

#### **2.1.2.4. Derechos humanos**

Los Derechos Humanos se conceden a la persona en el mundo por el solo hecho de nacer y existir. Y desde esa concepción las Organizaciones mundiales han

orientado sus acciones en función de Garantizar los Derechos Humanos de las personas, sobre todo el derecho a la vida, y de allí, que la Organización de Naciones Unidas los define como:

Los Derechos Humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.(ACNUDH, 2018, p. 1)

A través de diversos tratados internacionales se han contemplado los Derechos humanos universales, los principios generales y otras fuentes del Derecho que le conceden un lugar especial en las políticas y directrices de los países, y obliga a los mismos a garantizar los mismos a todos sus ciudadanos. En este sentido, los Derechos humanos brindan a las personas la garantía de protección. Además les concede libertades esenciales, como expresión de sus ideas, opiniones, puntos de vistas, a tener una vida digna, a transitar libremente, entre otros derechos más.

Los Derechos Humanos a través de la historia, tienen puntos a resaltar que han marcado una pauta importante para los países que han suscrito acuerdos internacionales. Uno de estos es la de Viena, celebrada en 1993. En esa fecha importante se orienta a los Estados a la protección de los derechos y libertades esenciales del ser humano. En este sentido los Derechos Humanos se consideran indivisibles, iguales, interdependientes. Son derechos adquiridos, cuyo cumplimiento es obligatorio; es decir ningún ser humano puede renunciar a sus derechos fundamentales.

En relación a derechos de los discapacitados, el autor Jorge Victoria(2013) en su artículo titulado “El modelo social de la discapacidad una cuestión de derechos humanos”, España, explica cómo surge ese modelo social de discapacidad. Afirma que se presenta como un paradigma nuevo respecto al trato que se da a personas con esta condición. Señala que la discapacidad no se origina por medio de la religión o la ciencia, sino que pertenece al ámbito social. Porque, indica, se puede decir que el individuo con discapacidad puede contribuir a la sociedad como lo hace cualquiera otro ciudadano. En estos casos, son los valores los que funcionan como basamento de los Derechos humanos.

La dignidad humana, la igualdad y la libertad de expresión, también cooperan para que se dé la inclusión social de forma óptima y sobre todo permite afianzar principios verdaderos como son la accesibilidad universal, la autonomía personal y la no discriminación; valores que permiten normar el dialogo civil y el entorno,

El autor Jorge Victoria(2013) concluye su artículo indicando que la discapacidad corresponde a una construcción social y no a una carencia de la sociedad que limite e, incluso, impida la inclusión de personas con diversidad funcional. Las personas con diversidad funcional tienen en su haber un plan de vida con igualdad de oportunidades, que son las mismas de todos. Por eso, se hace necesario que continuamente se verifique si dentro de la empresa, esto se cumple o no. Y si el empleado con diversidad funcional siente satisfacción y aceptación en el ámbito del trabajo.

#### **2.1.2.5. Derechos laborales**

Los derechos laborales son establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Como un Derecho fundamental y universal y de obligatorio

cumplimiento en los países, sea cual fuera su condición social. Son aquellos Derechos que le conceden al ciudadano las posibilidades de desarrollar cualquier actividad remunerada, que vaya en función de generar bienestar al mismo.

La calidad de vida en el trabajo hace referencia principalmente a la satisfacción de una gama amplia de necesidades como: el reconocimiento, motivación, equilibrio-empleo-familia, estabilidad laboral, seguridad etc. Y, como se ha venido insistiendo, se debe llevar a cabo controles periódicos para comprobar si el empleado con diversidad funcional de esa empresa se siente satisfecho con la forma cómo se atienden sus necesidades a las que se hace referencia.

Porque, el trabajo no solo es una actividad económica también representa un espacio de desenvolvimiento y desarrollo del empleado con diversidad funcional que le permita adquirir un ingreso remunerado, utilizar sus habilidades y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad.

#### **2.1.2.6. Derechos a la no discriminación**

La Agencia de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos consagra el Derecho a la No Discriminación como “un principio transversal del Derecho internacional de Derechos Humanos”, y orienta a los países a eliminar la discriminación por raza, sexo, condición social, nacionalidad, así como todo tipo de discriminación a la mujer.

Finalmente, respecto a estas características descritas, es necesario aclarar que las investigaciones sobre la calidad de vida en los entornos laborales se contextualizan en términos del bienestar y su satisfacción, expresados en evaluaciones subjetivas obtenidas de los trabajadores y valorando las expectativas y las aspiraciones de los mismos respecto a las labores que desempeña. Esto es

especialmente importante para aquellas personas con diversidad funcional del sector acuicultor. Por otro lado, se debe recordar que la medición de la calidad de vida en el entorno laboral suele basarse en las percepciones de las condiciones físicas y sociales del entorno laboral y las aspiraciones de los trabajadores. También es necesario acotar que la medición del enfoque psicosocial de la calidad de vida en el entorno laboral, se realizamedianteauto-reportes laborales de forma verbal y escrita, expresados en índices de satisfacción o insatisfacción.

### **2.3. Referencias conceptuales**

**Acción Social:**En el sentido más general del término, se entiende por acción social la actividad, acto o conducta por el que actúa una persona para influir en las acciones de otra u otras personas.

**Agencia de servicio social:**Oficina pública o privada donde personas de Servicio Social ofrece o ayuda a personas, grupos u organizaciones y comunidades con el fin de orientar una gestión.

**Ambiente Social:**Conjunto de hechos sociales, externos al individuo, que afectan su comportamiento.

**Análisis de datos:**Procedimiento mediante el cual se hace un examen amplio de la información y antecedentes recopilados para su valoración e interpretación.

**Análisis social:**Hace referencia al examen de un individuo, grupo, organización o comunidad para establecer estudios sociales, sobre la base de una metodología previamente establecida, con otras esferas de la vida cotidiana.

**Bienestar:**Estado de la persona que goza de buena salud física y mental, lo que le proporciona un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

**Bienestar social:** Grado en el cual una determinada sociedad, comunidad, sector social, grupo o familia, satisface las necesidades humanas fundamentales. En ese sentido va acorde con el desarrollo económico y social que incide en la calidad de vida.

**Calidad de vida:** Este término se aproxima a un modelo de sociedad en la que se da prioridad a la satisfacción de las necesidades humanas ante las exigencias de una economía floreciente. Ésta es sinónimo de bienestar, esencialmente cualitativo.

**Cambio Social:** Transformación, diferencia o alteración observable a lo largo del tiempo, amplia y permanente, no necesariamente irreversible, de las propiedades, el estado o la estructura de una determinada sociedad, o de las relaciones que se dan entre los macro sistemas que la conforman ya sea en la esfera económica, política, cultural, o en una o más instituciones de las vinculadas a éstas. Generalmente estos cambios tienen relación con transformaciones profundas de los sistemas culturales o socioculturales.

**Carácter social:** Conjunto de rasgos y cualidades compartidos por la mayoría de los miembros de una sociedad, como consecuencia de la influencia formativa y del proceso de socialización.

**Caso:** Ocasión, situación o conjunto de circunstancias.

**Cohesión social:** Es la unión de personas en un grupo, caracterizada por tener grandes motivaciones en la pertenencia a éste. Por la participación en fines comunes, la aceptación de iguales objetivos, la identificación con este, la satisfacción y la defensa del grupo.

**Concertación:** Es la capacidad del ser humano de llegar a acuerdos, no solo entre individuos sino también entre grupos de una comunidad, o distintas entidades. Es una negociación donde los conflictos son expuestos por eso resulta importante contar con amplios canales de participación democrática.

**Conciencia crítica:** Reconocimiento de las necesidades propias de la comunidad a la que se pertenece, va acompañada de la estructuración de las acciones y vínculos que permitan resolver esas necesidades.

**Conflicto:** Un conflicto es una situación que implica un problema, una dificultad y es capaz de suscitar posteriores enfrentamientos, generalmente, entre dos partes contrarias, además, puede involucrar a otros, cuyos intereses, valores y pensamientos conservan posiciones absolutamente disímiles y contrapuestas.

**Conjetura:** Se entiende como conjetura, al juicio: moral, ético o matemático que se forma alguien de las cosas o sucesos ya sea por indicios u observaciones.

**Contractual:** Esta palabraprocedente del contrato o deriva de éste. Significa del contrato o relativo a él, convenido, estipulado, tratado, pactado, establecido; etc.

**Crisis social:** Es una situaciónde desafío y enjuiciamiento que una estructura social se plantea en su normal desarrollo ya sea con una categoría oalgún tipo de problemas. Esta situaciónno puede resolverse sin transformar a la sociedad involucrada, por lo cual se debe decidir qué camino tomar.

**Criterio:** Carácter o propiedad de una persona que le permite formular un juicio de valor sobre ella.

**Defensa:** Conducta orientada a alejar o colocar obstáculos frente a una acción. Es una fuerza instintiva fundamental para poder enfrentarse con el mundo exterior, la cual se genera en respuesta a un ataque o amenaza.

**Democracia participativa:** Esaquella que exige la intervención de las personas y las asociaciones en los poderes sociales, tanto públicos como privados. Sirve para ejercer de manera cotidiana y progresiva un mayor control en los procesos y eventos en donde se toman decisiones. También sirve para incrementar la capacidad de disposición de bienes materiales y espirituales desde lo micro hasta lo macro, o de lo local a lo nacional.

**Deontológico:** Tratado de deberes y principios éticos, en especial los que afectan a cada profesión. La deontología marca las obligaciones morales que cada persona tiene que cumplir en su trabajo o función.

**Dependencia:** En términos generales, dependencia, hace referencia a un estado o situación de subordinación, sometimiento, sujeción o inferioridad jerárquica.

**Derechos humanos:** Conjunto de derechos fundamentales que cada hombre, mujer, niño y niña posee por el solo hecho de pertenecer a la especie humana, por su propia naturaleza y dignidad. Le son inherentes e inalienables y lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser, por ésta, consagrados y garantizados.

**Desajuste social:** Significa apartarse del ajuste social, o concertación realizada entre personas, grupos, elementos y complejos culturales, que se convierten en problema social, por el grado de insatisfacción en el tipo de relaciones existentes.

**Desarrollo humano:** Proceso multidimensional que incluye el mejoramiento de un conjunto interrelacionado de dimensiones psicológicas, sociales, culturales y familiares, las cuales deben tener como característica la integridad, adaptación, potencialidad y continuidad, donde el ser biológico se constituye en el ser social y cultural de acuerdo a su sentido y tiempo histórico.

**Desarrollo social:** Se conoce como Desarrollo social al despliegue de las fuerzas productivas de un país o región, para lograr el abastecimiento de los elementos materiales visibles, como también el acceso a bienes culturales y servicios de toda índole, para la sociedad. Están dentro del marco político-social, para que garanticen la igualdad de oportunidades a todos sus miembros y que les permita, a su vez, participar en las decisiones políticas y en el disfrute del bienestar material y cultural que todos en común han creado.

**Educación comunitaria:** Se enfatiza en las actividades comunes, la asociación para realizar los trabajos y las tareas, la compenetración de criterios y valores; especialmente una orientación común de la vida. La finalidad de la Educación comunitaria es que el sujeto desenvuelva su personalidad al máximo, en el seno de una comunidad racional a la que sirve, teniendo en cuenta la sociedad específica a la que pertenece.

**Ejercicio profesional:** Significa la suma de funciones, acciones y representaciones desarrolladas en diferentes áreas de intervención, donde la profesión se inscribe como práctica de la dinámica social.

**Fenómeno social:** Abarca a los elementos o hechos que en la realidad social, se hacen patentes por sí mismos y que son objetos de observación o de experiencia. De ordinario, los sociólogos emplean indistintamente las expresiones “fenómeno social” o “hecho social”

**Fiabilidad:** Confianza o seguridad que proporciona alguien o algo.

**Formación profesional:** Periodo de estudios universitarios, en el cual un sujeto se forma y capacita en una práctica socialmente determinada para el dominio de un campo específico de conocimiento en un espacio o institución profesional.

**Grupo Social:** Se entiende por grupo social, a la existencia de dos o más personas que se hallan en interacción durante un periodo y que tienen una actividad u objetivo común. Se desenvuelven dentro del marco de ciertos valores compartidos, y con una conciencia de pertenencia suficiente como para despertar la identificación como grupo.

**Hegemonía:** Supremacía que un estado o pueblo ejerce sobre otro.

**Ideología:** Es el conjunto de ideas fundamentales que caracteriza el pensamiento de una persona, una colectividad o una época. También se trata de la doctrina filosófica centrada en el estudio del origen de las ideas.

**Justicia Social:** Expresión un tanto impresa, pero ampliamente divulgada, designa, en general, la aspiración de creer en un régimen social de equidad para todos los ciudadanos, sin desigualdades e injusticias. Se utiliza, además, para referenciar a un conjunto de propuestas políticas de partido y Movimientos sociales, que tienen por objeto proveer bienestar, seguridad y orden a todos los miembros de una sociedad, sobre la base de una igualdad de derechos y obligaciones.

**Librecambismo:** Doctrina económica, opuesta al proteccionismo, que defiende la libre circulación de mercancías entre Estados, la desaparición de las aduanas y la intervención del Estado en el comercio internacional.

**Línea de acción:** Conjunto de actividades o programas afines que contiene un plan general. La finalidad está dada por la confluencia que tienen varios programas hacia el cumplimiento de uno de los objetivos de un plan.

**Mediación:** Acto o proceso de intervención aplicado usualmente al arreglo de una diferencia; la interposición de una persona u órgano entre otros dos para armonizarlos o reconciliarlos sin el empleo de sanciones directas o indirectas.

**Paradigma:** En el ámbito científico, religioso u otro contexto epistemológico, el término paradigma puede indicar el concepto de esquema formal de organización, y ser utilizado como sinónimo de marco teórico, o conjunto de teorías.

**Realidad social:** Cualidad propia de los fenómenos que reconocemos como independientes de la propia voluntad y puede ser observada en personas, grupos, sociedades e instituciones.

**Recursos:** Medios disponibles para realizar una acción, bienes o medios de subsistencia. En planificación, disponibilidades humanas, financieras, materiales, técnicas institucionales y sociales con que se cuenta para realizar el plan.

**Reeducación:** Acción pedagógica que tiene como finalidad desarrollar ciertas actitudes y aptitudes del individuo, de acuerdo a unos paradigmas establecidos por la sociedad, lo que implica empezar a hacer desaprender patrones de conducta mal encausados o perdidos y que generalmente tienen que ver con relaciones que generan problemas sociales.

**Sindicato:** Asociación de trabajadores que se constituye para defender los intereses sociales, económicos y profesionales vinculados a la actividad laboral de sus integrantes. Se trata de organizaciones democráticas que se encargan de negociar las condiciones de contratación con los empleadores.

**Sistema:** Conjunto de elementos diversos que dependen recíprocamente los unos de los otros, de manera que forman un todo organizado. Una pluralidad de elementos que hacen un todo orgánico, en este sentido se habla de sistema solar, o social etc.

**Tensión social:** Se dice de un estado en el seno de una sociedad determinada en la cual una especie de carga emocional se produce entre diversas fuerzas y

sectores que tienen intereses contrapuestos respecto a un problema, objetivo o situación.

**Teocentrismo:** Es la doctrina según la cual Dioses el centro del Universo, todo fue creado por Él, es dirigido por Él y no existe ninguna razón más que el deseo de Dios sobre la voluntad humana.

**Visita domiciliaria:** En servicio social significa aquella visita que cumple el Asistente social a un hogar, tratando de tomar contacto directo con la persona o /y su familia, en el lugar donde vive, con fines de investigación o tratamiento, ayuda o asesoría.

**Visitador social:** Expresión tradicional hoy fuera de uso, con la que se designa al profesional o a la persona que realiza tareas de asistencia social. Fue reemplazada por Asistente Social.

**Zona de deterioro:** en sociología urbana se utiliza esta expresión para designar un área urbana cuya utilización o aprovechamiento es menos valioso que su destino final.

**Zona de influencia:** expresión utilizada en política internacional, para designar el grupo de naciones sobre las cuales ejerce presión una gran potencia y en las cuales tiene interés.

## **2.4. Referencias Normativas**

En el Ecuador existen leyes vigentes que protegen y les brindan garantías a las personas con diversidad funcional, a la par hay instituciones de toda índole que velan por los derechos y dignidad de estas personas.

### **2.4.1. Constitución del Ecuador**

En la Constitución del 2008 se contempla como grupos de Atención Prioritaria a las personas con discapacidad y consagra derechos laborales y permite al Estado políticas de discriminación positiva y ofrece una especial protección a las personas con condición de doble vulnerabilidad, estos grupos han sido tradicionalmente excluidos.

El Art. 11 numeral 2 establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos y oportunidades, sin hacer ningún tipo de distinción por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio económica, condición migratoria, entre otros. En caso toda forma de discriminación, la ley sancionará toda forma de discriminación y el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (CRE, 2008, art. 11).

En el Art. 16 numeral 4 hace referencia que todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a: “El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad” (CRE, 2008, art. 16).

Dentro de la Constitución responde al tema de investigación en el Art. 35 que indica:

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad,

recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. (CRE, 2008, art. 35)

En relación a lo mencionado, en el Art. 35 se hace referencia a que toda persona con discapacidad tiene derecho a la atención prioritaria y especializada esto puede ser en el ámbito público o privado; sin ningún tipo de distinción.

El Art. 47 de la Constitución de la República del Ecuador indica que: “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social” (CRE, 2008, art. 47).

En este artículo que se puede ubicar en el numeral 5. Se crea como uno de los derechos de las personas con discapacidad el poder acceder a un trabajo que ayude desarrollo de sus capacidades y que este se dé en oportunidad de igualdad (CRE, 2008).

En el Art. 48 señala que el Estado será responsable de la ejecución de programas y planes de carácter público y privado con la finalidad de fomentar la participación de las personas con discapacidad. Este artículo se ha estimado dentro de la presente investigación, debido a que habla de participación económica lo que se relaciona en la actividad laboral y es uno de los temas centrales de la investigación (CRE, 2008).

En base a la calidad de vida de las personas con discapacidad es importante tener claro lo que señala en el Artículo 49:

Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención (CRE, 2008, art. 49).

Del mismo modo uno de los artículos que concierne directamente con el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, en torno al acceso labora, es el artículo 330, que señala:

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. (CRE, 2008, art. 330)

Se ha considerado este artículo dentro del referente normativo porque el Estado garantiza la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades y permite que formen parte de una organización ya sea pública o privada dando a mostrar que todas las personas tienen los mismos derechos por cualquiera que sea su diversidad en lo físico, visual entre otros, y esto podría mejorar en su calidad de vida en el entorno familiar, social y laboral.

#### **2.4.2. Código del Trabajo**

El Código del Trabajo es uno de los cuerpos legales que contribuye también y respalda la inclusión de las personas con discapacidad.

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina 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. El porcentaje de contratación deberá ir aumentando cada año hasta llegar al 4% que será el porcentaje que se aplicará en los siguientes años (CT, 2006, art. 42).

Con respecto a la igualdad de remuneración, en el artículo 79 del Código del Trabajo, se expresa que a igual trabajo esto corresponde a igual remuneración sin distinción a las personas con discapacidad.

### **2.4.3. Ley Orgánica de Discapacidades**

La ley Orgánica de Discapacidades ampara a todas las personas con discapacidad y garantiza el cumplimiento de los derechos de este grupo con la finalidad de eliminar todo acto de discriminación y así promover la participación de la sociedad para lograr su calidad de vida dentro del ámbito laboral.

El Artículo 45 hace mención el derecho al trabajo señalando que toda persona con discapacidad, tiene derecho a acceder a un puesto de trabajo con una remuneración que vaya en relación a sus funciones en condiciones de igualdad incluyendo los procedimientos y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado (LOD, 2012).

El artículo 47 tiene relación al tema de inclusión laboral determinado el porcentaje de trabajadores con discapacidad que debe ser contratados en las organizaciones públicas o privadas, haciendo referencia que “La, o el empleador

público, o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad” (LOD, 2012). Las labores a las que sean incorporados deberán responder y estar de acorde a las condiciones y conocimientos individuales en el desempeño de sus labores garantizando el trato igualitario, la seguridad integral y calidad de vida de la persona.

En cierto sentido refiere que en caso de que la empresa brinde servicios adicionales a sus empleados/as con discapacidad como transporte, estos deberían tener y brindar las respectivas facilidades para que puedan hacer uso de estos, es decir, deberían tener el adecuado acceso para su transportación.

En otros términos, en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades serían “Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa” (LOD, 2012, art. 48), estas personas podrían ser parte también del porcentaje de inclusión establecido.

En el artículo 50, que hace mención a los mecanismos establecidos de selección de empleo, indica que: “las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad” (LOD, 2012, art. 50).

Este artículo hace énfasis en que las personas con discapacidad deberían de tener dentro de las empresas, ya sean públicas o privadas, la oportunidad de empleo a la diversidad de discapacidad brindándoles adecuaciones necesarias para obtener de

esto una satisfacción laboral mirando siempre hacia la equidad, el respeto y aceptación a sus condiciones individuales.

Las personas con discapacidad en relación a esta ley contarán con oportunidades que les facilite ejercer sus derechos, lo cierto es que el artículo 50 manifiesta que deberían de contar con estabilidad laboral, de lo contrario tendrían que ser indemnizados con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente (LOD, 2012).

Todos los artículos de la Ley Orgánica de Discapacidades que tienen relación con esta investigación han sido señalados por su relevancia y relación al tema de este trabajo porque permiten comprender los derechos que tiene toda persona en una organización con diversidad funcional, y los que deberían cumplirse ya que contribuyen con los factores de una calidad de vida en el ámbito del trabajo.

#### **2.4.4 Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades**

El reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades son las directrices o reglas establecidas para la ejecución de dicha ley; en el referente normativo de este trabajo se hará mención a los artículos de este reglamento señalados en la ley que rige.

En el artículo 12 se menciona a la inclusión laboral indica que, para garantizar el cumplimiento de la misma, la autoridad encargada será responsable de vigilar que en el sector público y privado se cumpla con el porcentaje de inclusión establecido para las personas con discapacidad, y que en caso que no se cumpla será responsable de determinar y ejecutar sanciones (Reglamento LOD, 2017).

El artículo mencionado, el 12, es el que indica el porcentaje de inclusión laboral para el sector privado, el cual será calculado y aplicado en base al total de trabajadores. Hará excepción en aquellos casos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente. Yque, en el sector público, será calculado en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable (Reglamento LOD, 2017).

Este reglamento es uno de los cuerpos legales que garantiza el cumplimiento de los derechos de las personas con diversidad funcional, incluyendo el derecho al trabajo.

#### **2.4.5 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.**

Esta Convención señala aspectos generales sobre la discapacidad. El artículo 1 se refiere el significado de la palabra discapacidad que es la siguiente: “deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social” (OEA, 2004).

El artículo 2 menciona que se pretende eliminar todo acto de discriminación. Este artículo se puede interpretar de manera implícita. Osea, se busca eliminar la discriminación y la inserción en la sociedad de todos los ciudadanos y que uno de los caminos puede ser a través del mercado laboral, porque éste es uno de los factores determinantes de la calidad de vida; tema de esta investigación.

## **2.5. Referencias Estratégicos**

De acuerdo al informe que publicó la Organización Internacional del Trabajo, titulado Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017 Ginebra(2015), se puede decir que esta publicación se realiza con el fin de crear una estrategia que vaya de la mano con el plan de acción que dirige los esfuerzos de la OIT, con el propósito de incluir a las personas con discapacidad.

Estas referencias estratégicas toman en consideración todos los ámbitos posibles, así como a las distintas prácticas que se realizan internamente. Todas se basan en las conclusiones que arrojó la reforma para así colaborar de forma clara y eficaz con estas reformas, y de acuerdo a lo que la inclusión de la discapacidad señala. Cuenta con un amplio concepto para promover y garantizar la participación de la diversidad de personas con discapacidad en la educación, por ello es vital la formación y la capacitación en el empleo, y en todos los campos sociales, con el fin de brindar el apoyo necesario para, de este modo, realizar los ajustes pertinentes para que todas las personas tengan una participación activa y plena.

### **2.5.1. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**

Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas

con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

b) Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad;

c) Medidas para eliminar, en lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad.

d) Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente Convención y la legislación interna sobre esta materia, estén capacitados para hacerlo.

2. Trabajar prioritariamente en las siguientes áreas:

a) La prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles

b) La detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad

c) Sensibilizar a la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.

### **2.5.2. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

Propósito – La Convención pretende alcanzar un objetivo concreto: promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Con ella se busca garantizar que los Estados Partes promuevan el ejercicio del derecho al trabajo y adoptar medidas pertinentes, entre otras cosas, para promover el empleo en el sector privado y velar para que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo. Así como un nivel de vida adecuado y protección social, por lo que los Estados Partes deben asegurar que las personas con discapacidad y sus familias tengan acceso a alimentos, vivienda, vestido y agua potable; que las personas con discapacidad tengan acceso en condiciones de igualdad a la red pública de protección social; es decir, a vivienda pública, beneficios de jubilación, programas de protección social y de reducción de la pobreza, y que las personas con discapacidad y sus familias que vivan en situaciones de pobreza tengan acceso a la asistencia del Estado para sufragar gastos relacionados con su discapacidad.

### **2.5.3. Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021- Toda una Vida**

El Plan Toda una Vida es el instrumento que en el Ecuador promoverá la solidaridad y el respeto a la diversidad. Este plan indica que la sociedad ecuatoriana protegerá, promoverá y aprovechará en una manera sustentable su patrimonio natural y cultural. Se estimulará el empoderamiento ciudadano, la identidad nacional y las identidades diversas, junto con sus respectivos proyectos de vida, bajo la garantía de que todos y todas tenemos los mismos derechos –independientemente del sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, origen nacional o étnico, discapacidad, estado de salud u otra distinción que deje lugar a la discriminación.

Plantea acciones para la reafirmación y ejercicio pleno de derechos de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos mayores, personas con discapacidad y sus familias; así como de los pueblos y nacionalidades indígenas, del pueblo afroecuatoriano y del pueblo montubio, de personas lesbianas, gay, bisexuales, transexuales, travestis, transgénero, intersexuales y (LGBTTTIQ), de las personas privadas de su libertad y de las poblaciones en situación de movilidad humana y sus familias, entre otros.

El documento procura:

1) Generar políticas integrales y metas que permitan monitorear el cierre de brechas y el ejercicio pleno de los derechos –entendiendo como un reto a superar la incorporación de la ciudadanía en el seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

2) Definir herramientas que permitan la planificación y gestión territorial con una asignación adecuada de recursos.

3) Definir lineamientos que orienten el gasto público y la inversión de recursos, así como la coordinación del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa con el Sistema Nacional de Finanzas Públicas.

4) Desarrollar un sistema nacional de información que dé cuenta de la diversidad poblacional y territorial del país, aportando oportuna y pertinentemente con fuentes estadísticas y registros administrativos para la toma de decisiones.

#### **2.5.4. Agenda Nacional del Discapacidades**

Esta agenda surge en el marco del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades como un instrumento político, pública, en materia de discapacidades del Gobierno Nacional. La Agenda tiene como base los derechos consagrados en la Constitución de la República y el Plan Nacional Toda un Vida, como los principales instrumentos que guían el reconocimiento, garantía y promoción de los derechos. La Agenda considera también los elementos de la Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad y La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Esta Agenda se constituye como un referente para las instituciones públicas y privadas para el diseño de políticas inclusivas con enfoque de igualdad desde el punto de vista de la diversidad funcional, lo que permite plantearla como un referente para reivindicar los derechos individuales de las personas con discapacidad y sus familias.

De ahí que, la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017 – 2021 se constituye en un instrumento técnico que recoge las políticas públicas de discapacidades para orientar y promover su implementación, como una

respuesta de los sectores público y privado para la atención de las necesidades y requerimientos de las personas con discapacidad y sus familias, en un marco de respeto y exigibilidad de sus derechos. (ANID, 2017, p. 10).

Ámbitos y sectores como sensibilización; participación; prevención; salud; educación; trabajo; accesibilidad; turismo, cultura, deporte, arte y recreación; protección y seguridad social; legislación y justicia; una vida libre de violencia; política pública y rendición de cuentas; son considerados ámbitos y sectores en los que se realizará la intervención de política pública. Siendo los ejes principales de acción:

- Prevención de discapacidades y Salud
- Educación y Formación a lo largo de la vida
- Protección Integral y Seguridad Social
- Accesibilidad, Movilidad y Vivienda
- Acceso a la Justicia y Vida libre de Violencia
- Trabajo y Empleo
- Acceso a la información, Desarrollo Tecnológico e Innovación
- Fomento a la Participación
- Situaciones de Riesgo, y Emergencias Humanitarias
- Turismo Accesible, Arte, Cultura y Deporte
- Sensibilización y Toma de Conciencia
- Comunicación Incluyente



## **Capítulo III.**

### **Diseño Metodológico de la Investigación.**

#### **3.1. Enfoque de investigación**

La presente investigación es de tipo mixto, debido a que se buscó combinar elementos de las investigaciones en ciencias sociales desde el paradigma cuantitativo y el cualitativo. Desde el punto de vista cuantitativo, el estudio se enfocó en conocer las características objetivas de los empleados con diversidad funcional y las condiciones materiales en que estaban suscritas sus funciones dentro de la empresa privada del sector acuícola.

Por otro lado, se incluyó también técnicas de investigación cualitativas, con el fin de comprender el mundo subjetivo de las personas, ya que son técnicas que permiten captar dicha subjetividad. Toma en cuenta las percepciones que tienen las personas con diversidad funcional sobre las relaciones laborales, el ambiente laboral, la comunicación laboral; en otras palabras, de esta manera se buscó comprender la cotidianidad de los empleados con diversidad funcional desde un punto de vista subjetivo.

Partiendo del enfoque mixto se procuró entender el ambiente laboral y la realidad de la vida del grupo antes referido, y de esta forma reflexionar sobre las condiciones macro-sociales, las exclusiones sociales e inequidades laborales de personas con diversidad funcional de la empresa.

### **3.2. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es descriptivo ya que son técnicas que: “buscan especificar las propiedades, características ya sea de personas, grupos, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 85). Este tipo de descripción permite preguntar, al trabajador, por características y significados que le aportan a su ambiente de trabajo.

### **3.3. Nivel de investigación**

La naturaleza del estudio presentado tiene como fundamento la descripción de las condiciones laborales de personas con diversidad funcional, por lo que no se presenta la modificación de las variables planteadas inicialmente. Los autores Hernández, Fernández, & Baptista (2014) afirman que:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p. 80)

Lo vertido por estos autores explica que el nivel de la investigación descriptiva permite observar y puntualizar elementos claves de la situación planteada, y que para ello emplea elementos de recolección de datos propios de las investigaciones cuantitativas y cualitativas.

### 3.4. Método de investigación

En sus estudios, los investigadores Hernández, Fernández, & Baptista (2014) afirman que la Metodología de la investigación social cuenta con dos métodos importantes. Por una parte tiene al Método Empírico-analítico, para la parte cuantitativa y, por el otro, al Hermenéutico, para la parte cualitativa. Gracias a esas dos metodologías de investigación es posible comprender las situaciones o hechos de forma que se obtenga como resultado un análisis e interpretación a partir de lo que se conoce del hecho investigado.

Este enfoque mixto, responde a la virtud de estudio de una parte, desde la lógica inductivo-deductiva, desde lo conceptual a lo empírico, y de otra desde lo empírico a lo conceptual, lógica deductiva-inductiva.

### 3.5. Universo, Muestra y muestreo

#### 3.5.1. Universo

El universo corresponde a los empleados con diversidad funcional de la empresa privada del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil, representados en cincuenta y nueve colaboradores. Se escogió este universo debido a que éste corresponde al grupo de estudio al que se dirige esta investigación.

Tabla

2.

*Universo poblacional*

Áreas	Frecuencia	Porcentaje
DDHH	2	3%
Cabimplant	14	24%
Calidad	1	2%
Cámara	1	2%
Camaronera	1	2%
Control de Gestión	1	2%
Descabezado	3	5%
Empaque	1	2%

Exportación	1	2%
Limpieza	5	8%
Logística	1	2%
Pelado	6	10%
Proceso	19	32%
Recepción	1	2%
Servicios Generales	2	3%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Elaboración propia

### 3.5.2. Muestra

La muestra corresponde al: “número relativamente pequeño de unidades estadísticas elementales del universo o población” (Hernandez, 2011, p. 9). La muestra de esta investigación corresponde a cuarentaicinco colaboradores con algún tipo de discapacidad quienes de seleccionó en virtud de la aplicación de ciertos criterios que se detallan en el literal 3.5.3.

### 3.5.3. Muestreo

Se denomina muestreo al procedimiento que se lleva a cabo para conseguir las muestras dentro del universo de la investigación. El tipo de muestreo de esta investigación corresponde al muestreo por conveniencia en el que, como lo explica el investigador Hernandez (2011), el muestreo es: “la selección de elementos de la muestra entre los que están más disponibles o que resultan más convenientes para el investigador”(Hernandez, 2011, p. 21). Para desarrollar este trabajo y para la selección de la muestra de tomó en consideración los siguientes criterios de investigación:

- Área de trabajo

- Tipo de discapacidad
- Operativos y administrativos
- Mujeres y hombres
- Edad
- Porcentaje de discapacidad
- Tipo de cargo

### 3.5.4. Categorías y Variables de estudio

Con el propósito de indagar el objeto de conocimiento se identificaron las categorías teóricas que orientaron la construcción teórica y metodológica de la investigación. Desde estas cualidades se elaboró la matriz de operacionalización de categorías que sustentan el modelo de trabajo de campo ejecutado. (Ver anexo: N°1)

Las categorías que se definieron fueron:

Tabla 3.  
*Operacionalización de categorías de la investigación*

<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUBCATEGORÍA</b>
<b>Características</b>	Datos de Identificación
<b>Calidad de vida</b>	Bienestar Emocional
	Relaciones Interpersonales
	Bienestar Material
	Desarrollo Personal
	Bienestar Físico
	Autodeterminación
	Inclusión Social
	Derechos
<b>Calidad de vida</b>	Condiciones Laborales

---

<b>laboral</b>	Oportunidades de Desarrollo profesional y personal
	Beneficios Sociales
	Satisfacción Laboral

---

Elaboración: Gabriela Castro (2019)

### **3.6. Formas de recolección de la información (técnicas)**

Las técnicas utilizadas para recoger información de interés cuantitativo, relacionados con el fin de este trabajo de investigación y para caracterizar al personal en su puesto de trabajo y a los empleados con diversidad funcional, como para levantar información sobre las percepciones frente a la calidad de vida, calidad de vida laboral y para identificar las características, se utilizó la técnica de la encuesta. Y se trabajó, además, con una adaptación libre de la escala GENCAT, que se aplicó a treinta personas con diversidad funcional.

Y para recoger información, e indagar las percepciones, se utilizó el Grupo focal o de Discusión, todo aquello con la intención de generar un diálogo frente a asuntos que tenían que ver con la percepción. Cómo percibían, los involucrados, su ambiente de trabajo, sus relaciones, sus comunicaciones. Y así poder definir cada una de ellas. Para la caracterización se revisó estadísticas con escalas para obtener datos sobre la calidad de vida, teniendo en cuenta las ocho dimensiones de la escala de GENCAT: ocurrió siempre, casi siempre, nunca y casi nunca.

#### **3.6.1. La encuesta individual.**

El investigador Jiménez (2019) explica que la encuesta individual se utiliza para recolectar información de manera verbal o escrita mediante un cuestionario

estructurado a un sujeto informante quien representa la muestra de una población. Se aplica a un sujeto que es objeto de estudio, con el objeto de caracterizar a la población que participa en la investigación.

Tabla 4  
*Aplicación de la guía de encuesta*

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>
Guía de encuesta	30	Personal con algun tipo de discapacidad, en las diferentes áreas de la empresa privada del sector Acuicultor.

Elaboración: Gabriela Castro (2019)

### 3.6.2. Grupo Focal.

Los investigadores Jazmine& Bonilla-Jimenez (2017) indican que los Grupos focales son una técnica de recolección de datos llevada a cabo mediante una entrevista grupal semiestructurada, la cual gira alrededor de una temática propuesta por el investigador. Se han dado diferentes definiciones de grupo focal; sin embargo, son muchos los autores que convergen en que es un grupo de discusión, guiado por un conjunto de preguntas diseñadas cuidadosamente con un objetivo particular.

Tabla 5.  
*Aplicación de la guía de grupo focal*

<b>Instrumento</b>	<b>Participantes</b>	<b>Características</b>
Guía de grupo focal	Grupo 1. 5 empleados	Personal con diferentes tipos de discapacidad, en las diferentes areas de la empresa privada del sector Acuicultor.
	Grupo 2. 10 empleados.	Personal con discapacidad auditiva, en las diferentes areas de la empresa privada del sector Acuicultor.

Elaboración: Gabriela Castro (2019)

El objetivo principal del grupo focal es hacer que surjan en los participantes, actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones; que no sería fácil de lograr si se utilizaran otros métodos. Además, comparados con la entrevista individual, los grupos focales permiten obtener una multiplicidad de miradas y procesos emocionales dentro del contexto del grupo. El grupo focal es utilizado con la finalidad de recoger información en la investigación cualitativa.

Esta técnica se llevó a efecto en dos sesiones, y estuvo dirigida a diez empleados con diversidad funcional, de una empresa privada del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil. En la primera sesión participaron cinco empleados; con discapacidad física y visual. El objetivo fue dialogar sobre asuntos y aspectos relacionados con sus condiciones de vida laboral en la empresa.

En la segunda sesión participaron once empleados con discapacidad auditiva. Para poder realizar con ellos esta técnica Grupo focal se contó con la colaboración de una profesional especializada quién les explicó, mediante lenguaje de señas, el objetivo que se perseguía con la técnica y en dicha reunión. Se facilitó el ambiente para que pudieran expresarse de manera espontánea y así dieran a conocer a la empresa su satisfacción de calidad de vida laboral.

Al principio se pensó hacer un solo grupo focal con los empleados de diversidad funcional, pero la realidad identificada en el campo implicó un cambio. En la primera interacción con la muestra, permito darse cuenta que técnicamente había que dividir el grupo de empleados con diversidad funcional, en oyentes y no oyentes, ya que con los segundos se identificó una barrera comunicacional que no permitía recoger la información desde un dialogo colectivo, sin la presencia de un intérprete de lenguaje de señas. Por lo anterior, se realizaron dos grupos focales; el primero con los empleados oyentes y el segundo con los empleados no oyentes.

### 3.6.3. Revisión documental.

Según Tamayo(2010), la investigación documental es una construcción de análisis y críticas con la cual se manifiesta la técnica con la que cuenta el investigador para realizar una correcta profundización, y concienciar la importancia de trabajos ya realizados. Por medio de esta investigación se ha recopilado una gran cantidad de información ya sea por medio de libros, ensayos, entre otras, las misma que han ayudado a la elaboración del Marco teórico que es fundamental en todo trabajo de investigación, pues permite presentar, al objetivo establecido, de manera clara y concisa.

Tabla

6

*Aplicación de la Guía de revisión de documentos*

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>DOCUMENTOS</b>	<b>CARACTERISTICAS</b>
Guía de revisión de documentos	Nomina de la base de datos de la empresa de las personas con diversidad funcional de la empresa.  Revisión de carpeta personal de las personas con diversidad funcional	Personal con algun tipo de discapacidad, en las diferentes areas de la empresa privada del sector Acuicultor.

Elaboración: Gabriela Castro (2019)

### 3.7. Formas de análisis de la información

A fin de dar respuesta a la presente investigación, los datos cualitativos fueron codificados manualmente a través de la codificación abierta y axil, entendida como: “la selección que hace el investigador sobre qué considera más importante y la posiciona en el centro del proceso que se encuentra en exploración (se le denomina central o fenómeno clave)” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 689); datos

que fueron recogidos a través de un grupo focal con los empleados con diversidad funcional. De igual manera, los datos cuantitativos se obtuvieron a través de la aplicación de una encuesta, se la llevó a cabo con el objeto de indagar las condiciones de calidad de vida laboral. Para su procesamiento se usó la estadística descriptiva, cruzando variables y presentado las características encontradas con la ayuda de gráficos y barras.

## **Capítulo IV**

### **Resultados de la Investigación.**

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos en las interrogantes planteadas al inicio del presente estudio. Este capítulo se construyó en base a los hallazgos encontrados en torno a las preguntas planteadas en la investigación, que incluyen: calidad de vida laboral de los empleados con diversidad funcional de una empresa privada del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil; las condiciones referidas a su bienestar en diferentes dimensiones, las características laborales y beneficios sociales de los empleados con diversidad funcional de dicha empresa y; qué oportunidades laborales y de desarrollo humano tenían los empleados con diversidad funcional de la empresa estudiada.

#### **4.1. Características generales de los empleados con diversidad funcional.**

Como características generales de los empleados con diversidad funcional en la empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil, se puede informar lo siguiente: existen cincuenta y nueve trabajadores con diversidad funcional. Cada uno de ellos está vinculado a un área de servicio y no en virtud al tipo de discapacidad. Otra de sus características es que hay un número mayor de hombres que de mujeres; y más empleados operativos que administrativos. Todas estas personas constituyen el sostén económico dentro de la estructura familiar; son los responsables de velar por sus abuelos, padres, hermanos e hijos, además de cubrir con sus gastos personales.

Estas personas con diversidad funcional se encuentran vinculadas a las diferentes áreas de trabajo de la empresa, notándose un mayor porcentaje dentro del

grupo de empleados, ubicados en las áreas de producción, que es la encargada de todo el ciclo de procesamiento del producto. Y es donde se requiere desplegar el mayor esfuerzo físico para poder ejecutar las funciones y actividades y procesar los productos en forma idónea.

Se cuenta con un menor porcentaje de estos trabajadores en las áreas denominadas “de alto riesgo”, y que están ligadas a trabajos en condiciones de temperaturas muy bajas, o en áreas que implican proporcionar mantenimiento a las instalaciones ya que son labores con requerimientos particulares como lo es trabajar en lo alto de una instalación o manipular electricidad, entre otros. Por otro lado, las áreas con funciones administrativas son las que cuentan con el menor porcentaje de personas con diversidad funcional y a quienes se les direccionó para realizar trabajos de oficina. A continuación se presenta una lista que expone la distribución de dichos trabajadores en las diferentes áreas.

Tabla

7.

*Diversidad funcional por áreas*

<b>Áreas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
DDHH	2	3%
Cabimplant	14	24%
Calidad	1	2%
Cámara	1	2%
Camaronera	1	2%
Control de Gestión	1	2%
Descabezado	3	5%
Empaque	1	2%
Exportación	1	2%
Limpieza	5	8%
Logística	1	2%
Pelado	6	10%
Proceso	19	32%
Recepción	1	2%
Servicios Generales	2	3%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Como ya se indicó, en la empresa privada del sector acuicultor, lugar donde se aplicó las metodologías y técnicas para esta investigación, las personas con diversidad funcional están distribuidas en diferentes áreas y tipos de discapacidad. A través de esta investigación se descubrió que en el área de producción se encontraba la mayor cantidad de personas con discapacidad auditiva. Y que su actividad estaba sujeta a la manipulación estrictamente del producto. Por su lado, en las áreas administrativas, cuya actividad requiere la comunicación constante con personas internas y externas, para cumplir con sus obligaciones diarias, laboraban empleados con discapacidad visual y física.

La de servicios generales cuenta con empleados con discapacidad física, ya que esta sección se encarga de realizarla limpieza en todas las instalaciones y solicitar los implementos necesarios para cumplir con dicha labor. En el área de cámara, donde los trabajadores están expuestos a bajas temperaturas y riesgos producidos por el peso de las cargas del producto y que requieren personal con capacidad auditiva, para reaccionar en caso de riesgos producidos por maquinarias pesadas al momento de operar con el producto congelado, laboran empleados con discapacidad visual.

De esta manera, se pudo observar que según el tipo de discapacidad el empleado con diversidad funcional está reubicado en las diferentes áreas de la empresa. Y como es lógico, en ciertas áreas labora un mayor porcentaje de personal con discapacidad que en otras. Esta situación está ligada al tipo de contratación y distribución que realiza el Área de Desarrollo Humano cuando contrata a una persona con diversidad funcional.

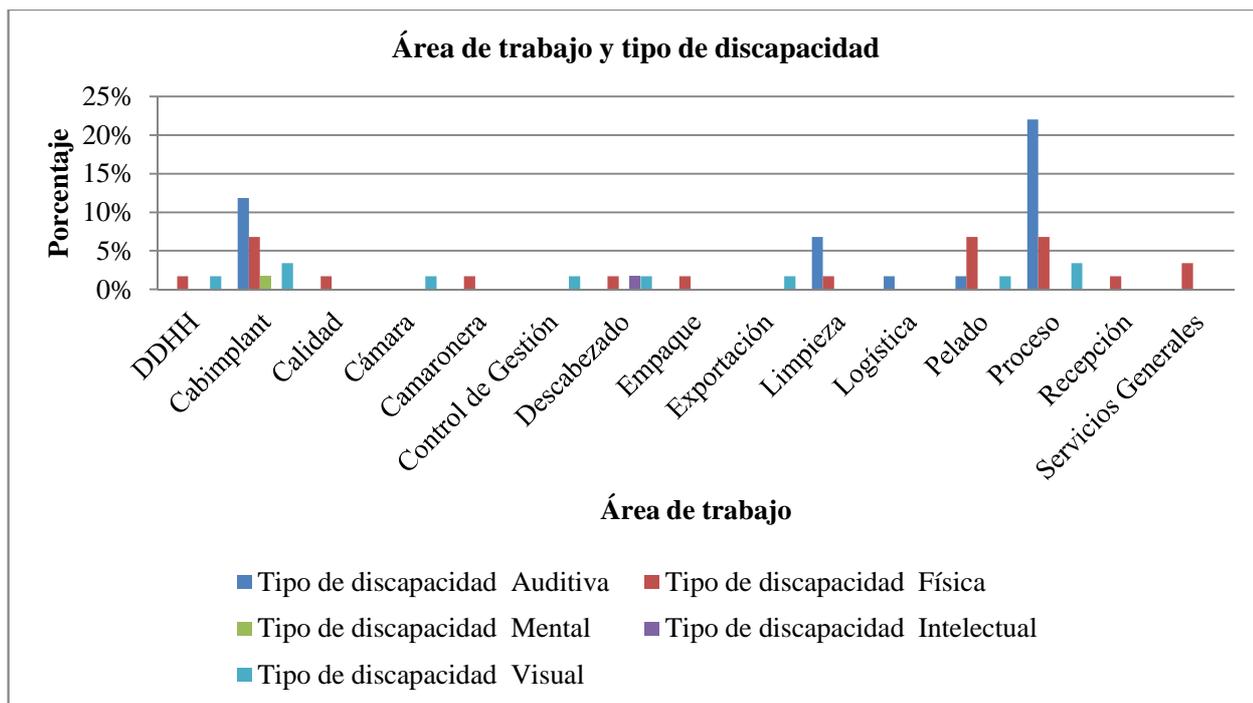


Figura 1. Área de trabajo y tipo de discapacidad.  
Elaboración: Gabriela Castro (2019)

No está demás enfatizar que en dicha empresa privada del Sector Acuicultor se encuentra laborando personal con diferentes tipos de discapacidad. Dentro de los cincuenta y nueve empleados con diversidad funcional hay casos de distintas discapacidades: auditiva, física, visual, intelectual y psicosocial, distribuidos por cargos administrativos y cargos operativos. Se debe indicar que el mayor número de personal contratado trabaja como personal operativo y son los que tienen discapacidades auditivas y físicas. En menor porcentaje de personas con diversidad funcional trabaja en el área administrativa: un 3% en discapacidad física y 7% en discapacidad visual. Y como ya se mencionó, la empresa no considera el cargo versus las capacidades del empleado. Analizado de este modo la situación de la empresa se infiere que el trabajador con discapacidad intelectual y psicosocial es el que menos contrata esta empresa.

Según los estudios realizados por Gómez (2010) cada enunciado conductual de tipo emocional se constituye de una respuesta mutua de la persona para su contexto físico y social. La discapacidad intelectual está caracterizada por una cierta limitación en el funcionamiento intelectual, como se puede observar en el siguiente gráfico:

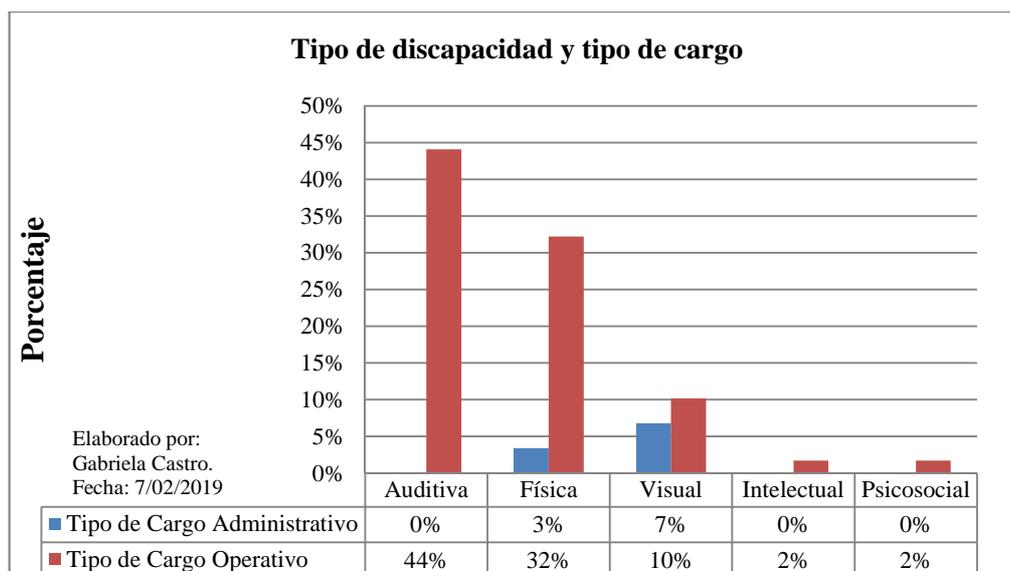


Figura 2. Tipo de discapacidad y tipo de cargo.  
Elaboración: Gabriela Castro (2019)

Dentro de esta empresa privada del sector acuicultor se registran cincuenta y nueve empleados con diversidad funcional, que en su mayoría son hombres. Hay menos mujeres con diversidad funcional laborando en la empresa, no es que sean menos en la sociedad, sino que los hombres son, en su mayoría, los que más aplican a un trabajo.

Las edades estimadas, para este mayor número de hombres, fluctúa entre veintiuno y cuarenta y cuatro años. Y, también, es una realidad que a mayor edad disminuyen notablemente las posibilidades, son mínimas, las que tiene la persona con diversidad funcional de ser contratada dentro de la empresa.

Tabla  
Género y edad

8.

Edad	Género		Total
	Masculino	Femenino	
De 21 a 28 años	16	2	18
De 29 a 36 años	10	2	12
De 37 a 44 años	6	1	7
De 45 a 52 años	8	4	12
De 53 a 60 años	1	6	7
De 60 a más años	3	0	3
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>59</b>

Elaboración: Gabriela Castro (2019)

En cuanto al porcentaje de discapacidad y al tipo de cargo que ocupa la persona se observó que en la empresa privada del sector acuicultor los trabajadores con diversidad funcional que tienen más oportunidades son las personas con porcentajes de discapacidad entre el 30% y el 49%. Ellos están ubicados en cargos operativos. El porcentaje más bajo se refleja en los cargos administrativos. Esta característica de ubicación estratégica muestra que los porcentajes más altos, como es el caso de la discapacidad grave y muy grave, tienen menos oportunidades laborales que los de discapacidad leves y moderadas.

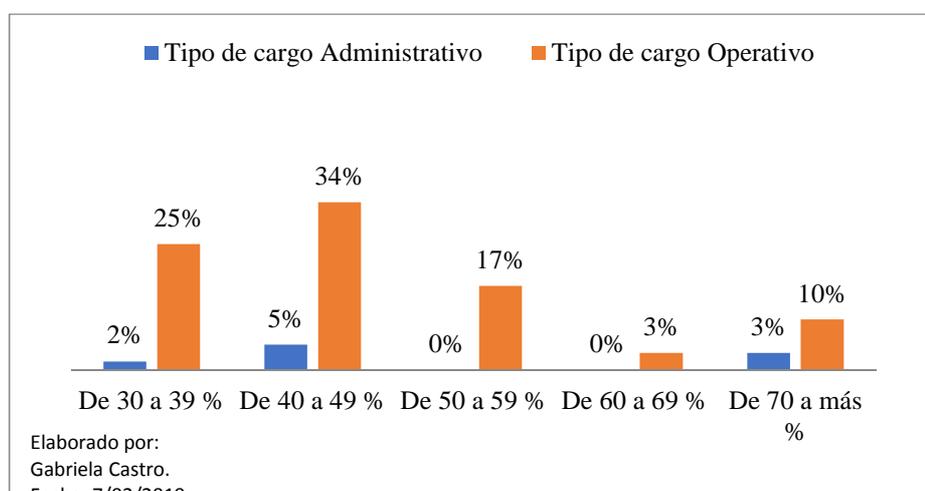


Figura 3. Porcentaje de discapacidad y tipo de cargo.

Elaboración: Gabriela Castro (2019)

Los resultados se exponen teniendo en consideración las características de las personas con diversidad funcional que laboran en esta empresa privada del sector acuicultor. Se llevó a cabo con el fin de poder dar respuesta a la pregunta de quiénes son y cómo están distribuidos en la empresa; cuál es su condición de género y tipo de discapacidad. Se la llevó a cabo para identificar cada una de las características de la realidad y el contexto de los trabajadores con diversidad funcional para plasmarlo dentro de esta investigación.

Respecto, a lo antes expuestos, se indica que los datos mencionados fueron interpretados con los objetivos de definir las condiciones de calidad de vida de las personas con diversidad funcional y analizar el ámbito laboral, al que están expuestos por su condición de discapacidad. Para llevar a cabo este análisis se recurrió, como ya se explicó, a métodos y técnicas de investigación social como lo son la encuesta y el grupo focal.

#### **4.2. Calidad de vida laboral**

Los autores Robaina, Río, & Calvo (2010) indican en sus textos que: “la calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, y también con todo lo relacionado con su entorno laboral”, por ese motivo se tomará esta definición como base para llevar a cabo el análisis e interpretar “la calidad de vida laboral” de las personas con diversidad funcional de la empresa privada del sector acuicultor.

En base a la experiencia, lo observado y descubierto a lo largo del presente trabajo de investigación, se puede decir que la calidad de vida laboral en las organizaciones es percibida teniendo en cuenta una serie de elementos, sin embargo, es el ambiente laboral el que influye en la calidad de vida en general. Los elementos

que conforman la percepción y el sentido de la calidad, como ya se afirmó, son, en definitiva, los relacionados con el trabajo asalariado, el cual tiene una importancia cardinal en la calidad de vida de las personas con diversidad funcional, con beneficios que no solo son económicos sino también personales. A este elemento se suma todo aquello relacionados con las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo profesional y personal, los beneficios sociales; y la satisfacción laboral en general. Ese conjunto de elementos se convierte en algo indispensable que permite a las personas con diversidad funcional sentirse parte de un colectivo, como cualquier otro ser humano.

#### **4.2.1. Bienestar Emocional.**

De acuerdo a lo investigado, la calidad de vida de las personas con Diversidad Funcional depende del bienestar que tienen en el marco de sus relaciones laborales y personales. La experiencia nos dice que las personas con diversidad funcional, por lo general, sienten que por su discapacidad no se les trata con respeto, dignidad, y que son excluidos de muchos procesos de socialización. Son objeto de burlas y menoscabo psicológico. Una de estas personas manifestó: “yo estoy afectada emocionalmente, yo sufro por esta situación” (GFP3BEA, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Otra de ellas manifestó: “Lo único que he hecho es mantener la calma” (GFP2BEA, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

A pesar de la realidad de discriminación a la que están sometidas, cada día, por el gran conglomerado de la sociedad, muchas de estas personas con diversidad funcional no pierden la motivación, ni las ganas de vivir. En base a los estudios, la observación y las técnicas aplicadas se descubrió que a pesar de todo siguen

animadas. Por ejemplo, en la encuesta realizada a treinta personas con diversidad funcional, la mayoría de ellos, un 83% afirmó que están contentos con su trabajo y que cuando se presenta algún tipo de requerimiento ellos lo realizan motivados. Berardi (2015) explica que: “la motivación es un elemento fundamental para el éxito de una organización ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos planteados”. Por eso se considera que es un dato importante que la empresa debería tenerlo en cuenta, ya que es muy importante.

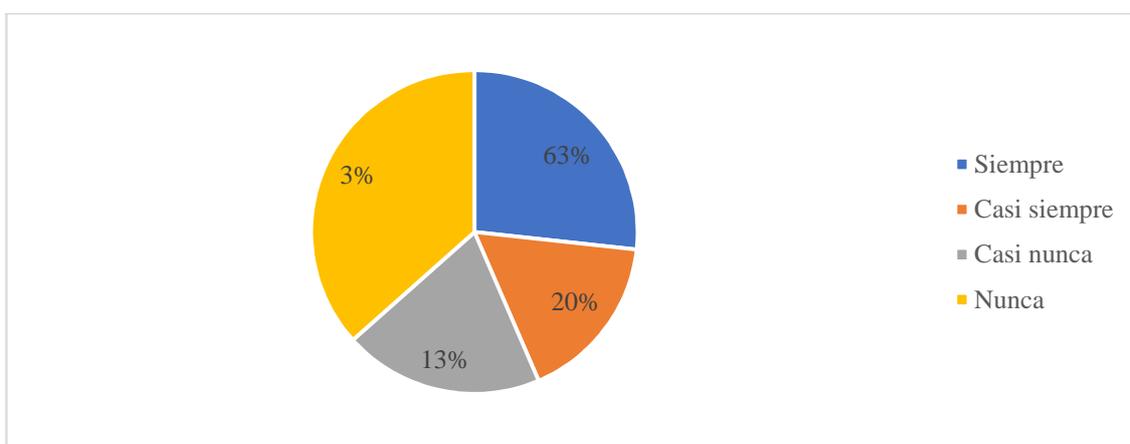


Figura 4. Motivación al realizar alguna actividad.  
Elaboración: Gabriela Castro (2019)

Frente al manejo de sus sentimientos, sus emociones se podrían plantear que, de acuerdo a los hallazgos, los empleados con diversidad funcional tienen dificultades en la empresa con relación a la comunicación con sus jefes, compañeros y con el Departamento de Desarrollo Humano, en las relaciones con los compañeros, en el ambiente de trabajo, en las condiciones laborales y esto está afectando su estado emocional.

#### **4.2.1.1. Sentimientos**

En esta empresa privada del sector acuicultor los trabajadores con diversidad funcional, al tocar el tema de los sentimientos tuvieron dificultad en expresarlos. Para comprender un poco más este asunto de los sentimientos se recurrió al pensamiento de Ortega Ruiz (2006) quien lo expone: “(...) básicamente como una afección; es sentirse afectado por algo que nos saca de nuestra indiferencia, de nuestra pasividad para sentir alegría o tristeza, compasión, cólera o indignación, solidaridad o venganza, odio o amor”. En relación a lo investigado empresa privada del sector acuicultor se pudo constatar que el trato de los compañeros los hace sentir muy mal, debido a las muchas indiferencias que se presentan entre ellos y que dichas situaciones lo desconocen los jefes.

Al expresar su malestar afirmaron que el Departamento de Desarrollo Humano debería tomar medidas y tratar de evitar dichos malestares; porque si bien, es cierto, afectaban la productividad laboral. Una de las víctimas manifestó lo siguiente: “estoy yo aquí un poco triste, yo no me siento tan bien, durante todo el tiempo que estoy trabajando no me gusta que a veces me siento humillada” (GFP1BES, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

Un elemento de relevancia es que las situaciones y sentimientos de humillación que perciben estas personas con diversidad funcional dentro de la empresa son incluso más puntuales y dirigidas a personas con diversidad auditiva, que es el grupo con diversidad funcional más numeroso de la organización. Sin embargo, este problema detectado genera un sentimiento de solidaridad entre las demás personas con diversidad funcional. Muchos de ellos han manifestado lo siguiente: “a veces me siento afectado porque veo que está pasando con mis compañeros sordos” (GFP4BES, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). “Me siento

muy sensible entre la situación de los compañeros que tienen” (GFP4BES, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Los sentimientos experimentados se pueden dividir en negativos, como: tristeza, celos, ira etc. Y otros en sentimientos positivos como: gratitud, felicidad, humor etc., y otros neutros como: compasión y sorpresa etc.

#### **4.2.1.2. Satisfacción laboral**

Se sabe que la calidad de vida permite al trabajador experimentar niveles de satisfacción que son aspectos que mejoran la productividad dentro de las organizaciones. Trujillo & Vargas, 2017 (p. 164) considera que a la Satisfacción Laboral tiene una serie de categorías y lo explica de la siguiente manera: “La definición de las categorías de la satisfacción laboral queda como sigue: Seguridad en el trabajo, Aspectos relacionados directamente con los derechos del trabajador y con condiciones laborales dignas”. En ese sentido, se pudo evidenciar que elementos propios de la satisfacción laboral de las personas con diversidad funcional varían en tanto se sientan incluidos en los procesos sociales, como dentro de la empresa en general.

De esta manera se pudo evidenciar situaciones que incluían falta de atención a las necesidades de las personas con diversidad funcional. Uno de ellos se manifestó de la siguiente manera: “yo respeto al jefe, pero sí necesito que, por favor, me den atención” (GFP7BESL, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

De igual manera, a otro de ellos se le presentan problemas en las relaciones entre los compañeros y los jefes. Este trabajador manifestó lo siguiente:

He tenido problemas con otro supervisor como tres veces porque a él no le interesa nada que yo vaya a esa área porque me dice que lo que tiene es que ir

y nada más por más que le he dicho que ese frío me hace doler el pie en esa área, igual me toca aguantar e ir porque no soy malcriado ni tampoco me comporto violento en estos casos no, aunque no me gusta. (GFP17BESL, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019)

Se evidencia la poca satisfacción laboral que sienten algunas personas respecto de sus compañeros y sus jefes:

La líder (...)de Empaque ayuda al jefe a vigilar, ella dice apura si están conversando ella dice muévete estoy trabajando y me pone una cara y dice rápido pero después se vaya a dañar y yo me pongo nervioso y pum se cayó, no sé, culpa de la jefa que viene rápido, brava que apura que muévase yo soy el único sordo y los oyentes dicen es loca esa jefa, nos apura y nos hace poner nerviosos. (GFBESL, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019)

Todo ello permite plantear que las situaciones problemáticas no se deben a las condiciones materiales del trabajo que se realiza, o a la falta de motivación del mismo; sino a las relaciones interpersonales y el bienestar emocional con el que se llevan a cabo los procesos dentro de la empresa. Toda esta situación evidencia la necesidad de sensibilizar al personal sobre la diversidad funcional y la manera en la que las relaciones deberían mediar entre las partes en conflicto.

#### **4.2.2. Relaciones interpersonales.**

Entendida de manera mucho más general, las relaciones interpersonales de las personas con diversidad funcional no solo se limitan a las que se entablan en el

entorno laboral, implica también aquellas relaciones con su familia, pareja, amigos, y el trato que mantienen con los compañeros de trabajo. Las relaciones interpersonales son parte de los factores determinantes de la calidad de vida de las personas con diversidad funcional, y se relaciona con el epígrafe anterior en tanto tenga que ver con la felicidad, la satisfacción personal y con el entorno de cada persona.

Trujillo & Vargas (2017) explica que las: “relaciones interpersonales es la forma en que se asocia con más personas dentro de la organización” En ese sentido, la calidad de vida tiene mucho que ver con las relaciones sanas y libres, tomar el control de su propia vida y la multidimensionalidad de las relaciones de pareja, familiares, en el trabajo, vecindario, amistades en general, ciudad, etc., todos los entornos en los que se puede desarrollar la persona con diversidad funcional.

#### **4.2.2.1. Relaciones familiares**

Se debe señalar que respecto a este tema de las Relaciones Familiares, los encuestados y entrevistados, señalaron satisfacción general. A este tipo de relación, los especialistas Comodo, Del Prette, Del Prette, & Fontaine (2013) explican sus repercusiones sociales de la siguiente manera: “Las relaciones familiares son las más complejas y duraderas de todas las que mantenemos a lo largo de nuestras vidas. Aunque hay personas que tienen padres separados, en general es buena la relación”. Uno de los entrevistados, para el desarrollo de este Trabajo de Titulación, manifestó lo siguiente: “mi familia también toda en la casa que estamos ahí bonito en la noche” (GFP14RI, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Otro de ellos dijo: “yo estoy diciendo que yo tengo mi familia y yo respeto a mi familia” (GFP6RI, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Mediante estas manifestaciones se pudo constatar que la relación familiar influye, definitivamente, en la vida de las personas, especialmente

en los empleados con diversidad funcional de la empresa privada en el sector acuicultor. Se supo, también, que los trabajadores con diversidad funcional pasan su tiempo con ellos, se reúnen y sienten mucho respeto por los miembros de su familia; porque son la fuerza que los empuja para continuar a diario. Al ser la familia un elemento indispensable para conservar la calidad de vida, la empresa debe de respetar y cumplir con los días de descanso que son estipulados según su contratación.

#### **4.2.2.2. Relaciones con las parejas**

Una relación de pareja es muy importante, no todas perduran en el tiempo, aun así, a pesar separación, algunas continúan siendo un apoyo mutuo, tal como lo expresó uno de los trabajadores de la empresa: “con mi ex esposa que tuve que está en Quito inclusive yo no sé cómo estará ella bueno, pero yo mantengo buenas relaciones” (GFP5RI, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Pero, existen ciertas relaciones entre compañeros, por ciertos comentarios, que afectan la unión de parejas; tal como sucedió en uno de los casos: “tengo mi esposa me voy a mi casa, pero a veces me dicen que yo tengo otra enamorada aquí que le mandan mensaje a mi esposa y tengo problema en la casa” (GFP5RI, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

#### **4.2.2.3. Relaciones con los compañeros**

Indagando sobre las relaciones con los compañeros se descubrió que como amigos, fuera del entorno laboral, todos mantienen muy buenas las relaciones. Una

de las entrevistados dijo: "nos llevamos bien conversamos somos amigas" (GFP2RI, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

Sin embargo, al tratar el tema, específico, de las relaciones con los compañeros de trabajo y el trato que mantienen entre ellos y con las personas con diversidad funcional, se descubrió, tal como se señaló en el epígrafe anterior, que existen dificultades. Se supo que las relaciones eran difíciles en el entorno laboral de la empresa privada del sector acuicultory, básicamente, porque está presente el maltrato psicológico, las disputas y humillaciones.

En el entorno laboral de la empresa privada del sector acuicultor se ha evidenciado que las relaciones entre compañeros son definitivamente malas. Uno de los testigos en diferentes momentos del mismo día manifestó su malestar. Dijo por ejemplo: "somos compañeros, aquí mismo entre nosotros veo la discordia. No hay una buena interacción de compañerismo. No hay respeto aquí para las personas con discapacidad" (GFP1RI, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

Otro de los entrevistados manifestó: "Les digo que por favor ya dejen de pelear que ya se acabe que aquí debe de haber el respeto" (GFP5RI, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). "En siguiente dijo: "Pero me molestan demasiado yo siento un hostigamiento grande (GFP3RI, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

También, es claro que en algunos casos, existe presencia de violencia verbal y amenazas de violencia física entre compañeros de trabajo contra personas con diversidad funcional: "Él me dijo que era prostituta por eso le dije que era chismoso, sapo e hipócrita tú me dijiste a mí me hiciste esa seña, no te hagas" (GFP6RI, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). "Yo no sé por qué me cela y me anda amenazando que

me van a coger y me van a golpear afuera” (GFP6RI, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

Pero no todo se reduce a malas relaciones también existen buenas relaciones, y estas no son necesariamente la excepción. Sirva de ejemplo lo manifestado por uno de los entrevistados: “Tengo muy buena relación de compañerismo (GFP2RI, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Otro de ellos explicó: “Me gusta desarrollarme y llevarme bien con mis compañeros “Yo soy muy respetuoso con mi jefe con mis compañeros oyentes me gusta mantener las buenas relaciones ser de manera positiva, activa” (GFP4RI, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Por su lado, otro trabajador dijo: “Yo con ellos soy amigo con todos no hay problema tu tranquilo a mis amigos me gusta ayudarles a los oyentes a los jefes” (GFP7RI, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

Se indagó también sobre si sentían que eran apreciados, valorados y respetados entre sus amigos la respuesta a esta pregunta siempre fue positiva: la mayoría contestó que siempre se sentía respetado.

Lo anterior evidencia que las difíciles relaciones interpersonales se presentan con mayor frecuencia en personas de diversidad auditiva porque ellos no pueden comunicar sus vivencias o cualquiera de estas incidencias ocurridas con los compañeros por el hecho de no poderlo comunicar al Área de Desarrollo Humano.

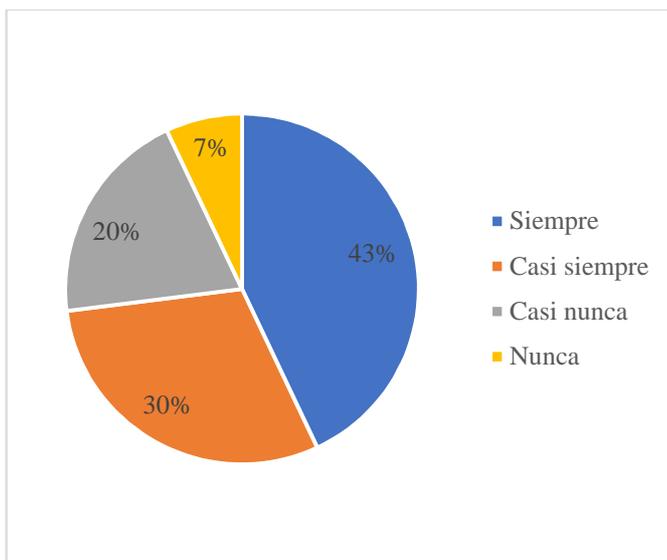


Figura 5. Apreciación por parte de compañeros  
Elaboración: Gabriela Castro (2019)

#### 4.2.3 Bienestar material

El Bienestar Material es un elemento importante dentro de lo que constituye la calidad de vida de las personas con diversidad funcional, ya que permite tener control y mejorar su desarrollo material. Contribuye a sentirse independientes, valorados y con capacidad para controlar sus vidas. En tal sentido son básicos y deben contar con los elementos que la integran como son: el buen ambiente, bienestar dentro del lugar de trabajo y las tareas que se realizan estar distribuidas de acuerdo a las capacidades.

En esta empresa privada del sector acuicultor los trabajadores con diversidad funcional, al tocar el tema del bienestar material, al referirse al trabajo, dijeron que les parecía de su agrado e importante. Uno de los participantes de esta investigación manifestó: “a mí me gusta el trabajo” (GFP1BM, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Otro de ellos comentó: “yo no converso con nadie me dedico hacer mi trabajo porque yo sé que es importante para mí” (GFP4BM, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Otro dijo: “yo estoy trabajando aquí a la empresa y me gusta el trabajo”

(GFP4BM, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Y finalmente, otro de ellos agregó: “yo me siento orgulloso de estar aquí y quiero que por favor todos nos concentremos en trabajar” (GFP10BM, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

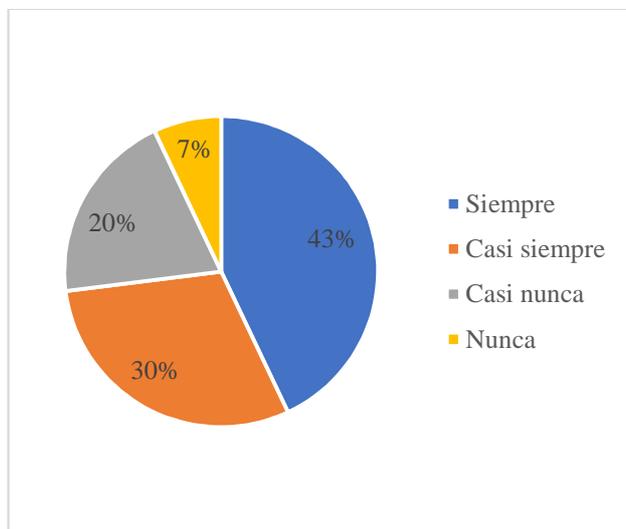


Figura 6. Realización de tareas de acuerdo a capacidades  
Elaboración: Gabriela Castro (2019)

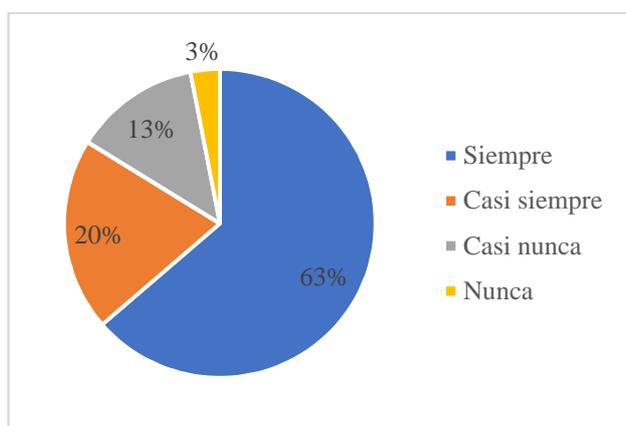


Figura 7. El lugar donde trabaja es agradable para usted  
Elaboración: Gabriela Castro (2019)

Lo expuesto anteriormente evidencia que las personas con diversidad funcional sienten agrado del lugar donde trabajan, pero, a pesar de lo comprobado y lo expresado por los trabajadores, en la empresa aún falta algo para que las cosas marchen completamente bien; para que el ambiente se torne más agradable y se mejoren la distribución de las tareas, teniendo en cuenta las capacidades que sienten

tener las personas. Uno de los entrevistados manifestó su problema de la siguiente manera:

“Cuando me mandan a otra área como cabimplant que hace mucho frio ahí me duele mucho el pie que es por la discapacidad, le he dicho a mi supervisor quejas no me mande ahí porque se me congela mucho y me duele en cambio en proceso no hace mucho frio”.(G1P7BM, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019)

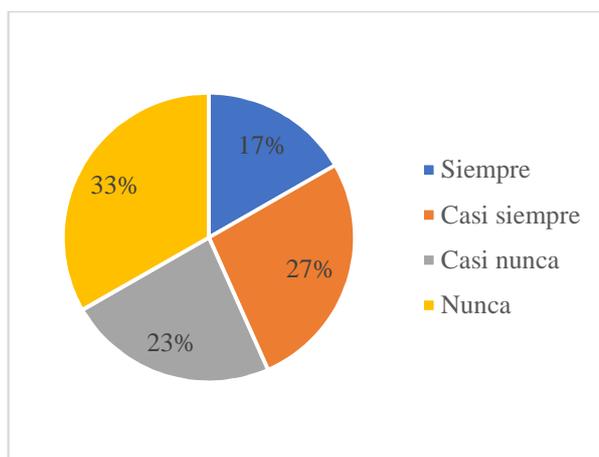


Figura 8. Sentimientos de discriminación por discapacidad  
Elaboración: Gabriela Castro (2019)

El bienestar material también está relacionado, íntimamente, con la satisfacción que se siente respecto al salario, finanzas y sus posesiones; en ese sentido, los trabajadores sienten satisfacción con los ingresos percibidos con su trabajo.

#### 4.2.4 Desarrollo personal

Alonso (2017) explica que El Desarrollo Personal de los trabajadores con diversidad funcional se constituye en una categoría indispensable para promover una vida plena, lo más normal posible, bajo elementos que incluyan la integración al

entorno. De esta manera, dice, se desarrollan elementos como: conductas, experiencias, estatus, apariencia y reputación que son elementos que permiten fomentar aspectos como: el auto concepto, la autoestima y el control interno; así como las capacidades para considerar el punto de vista del otro y generar empatía con el entorno social.

A través del presente trabajo de investigación se pudo conocer que algunas personas con diversidad funcional consideran que necesitan una mayor capacitación en elementos básicos del trabajo, pero también plantean la falta de información y los medios para que ésta llegue a las personas con diversidad funcional. Plantean que la necesidad de educarse y obtener conocimientos diversos es indispensable. Uno de ellos dijo lo siguiente: “nosotros los sordos nos falta conocimiento nos falta aprender más para que podamos desarrollarnos” (GFP4DP, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Otro se manifestó de esta manera: “yo necesito estudiar quiero en un futuro terminar la universidad, ayudar a mi familia” (GFP7DP, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Y por último otro de ellos agregó: “nosotros los sordos necesitamos nos ayuden a desarrollarnos a progresar, no tenemos formación en el campo de la educación” (GFP14DP, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

Lo expresado va en concordancia con las respuestas dadas en las encuestas, ya que cuando se preguntó sobre si el trabajo que desempeñaban le permitía a la persona con diversidad funcional el aprendizaje de nuevas habilidades, la mayoría señaló que casi nunca le permitía adquirir un nuevo aprendizaje, o destreza.

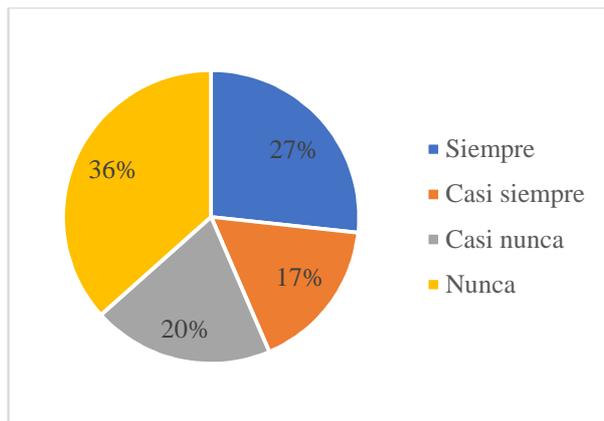


Figura 9. Desempeño de nuevas habilidades  
Elaboración: Gabriela Castro (2019)

Esta realidad expuesta fue más evidente en las personas con diversidad auditiva, quienes plantearon que era necesario avanzar mediante un proceso de capacitación, contratar una intérprete para que sirva de traductora a los que no podían escuchar ni hablar y así permitir la comunicación y entender el contenido de los temas a tratar.

#### 4.2.5 Bienestar físico

Esta categoría implica gozar de buena salud física, en otras palabras, tener un organismo sano, cuyas funciones principales sean óptimas: el corazón, los pulmones, las articulaciones, el aparato digestivo, etc. Para las personas con diversidad funcional el bienestar físico está alterado de acuerdo a las necesidades particulares que tiene la persona. En ello juega un rol importante la administración de la empresa; debe conocer los grados y tipos de discapacidad de cada uno de los empleados con diversidad funcional de forma que pueda comprender y responder a las necesidades físicas del entorno de trabajo, pero también comprender las patologías de las que, una persona con diversidad funcional, pueda padecer a lo largo de la jornada de trabajo.

Al momento de plantearse el tema del Bienestar Físico, para conocer la realidad de las personas con diversidad funcional en la empresa privada del sector acuicultor, se evidenció que la dotación de los equipos para la labor de las personas con discapacidad era deficiente. Destaca uno de los comentarios que hizo uno de los trabajadores: “yo les mencioné de las botas me dijeron mañana, pasado les pedí de favor que cuando se olvidan pregunte otra vez jefe por favor mire están dañados con hueco que después, nadie me soluciona el problema” (GFP7BF, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

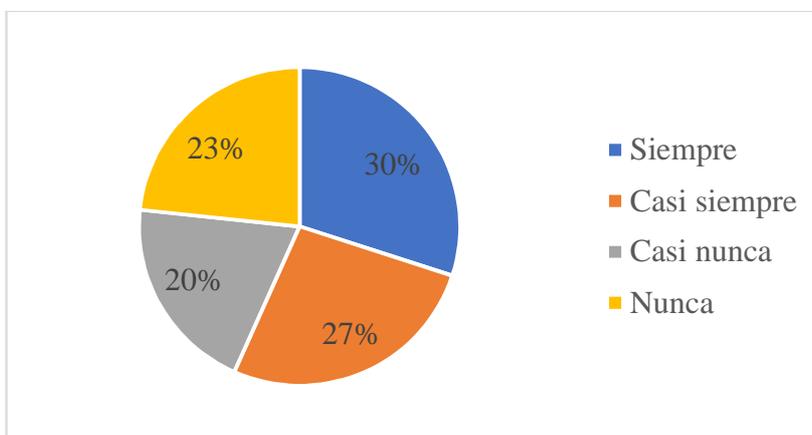


Figura 10. Dispone de equipos de protección especial  
Elaboración: Gabriela Castro (2019)

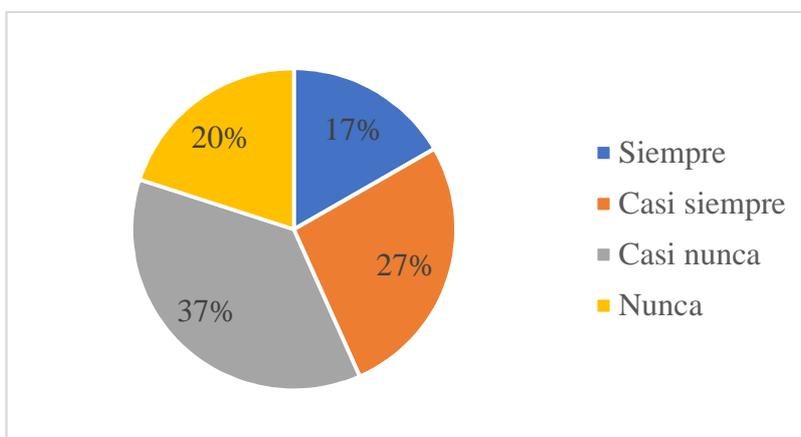


Figura 11. Sentimientos de dificultad en sus funciones  
Elaboración: Gabriela Castro (2019)

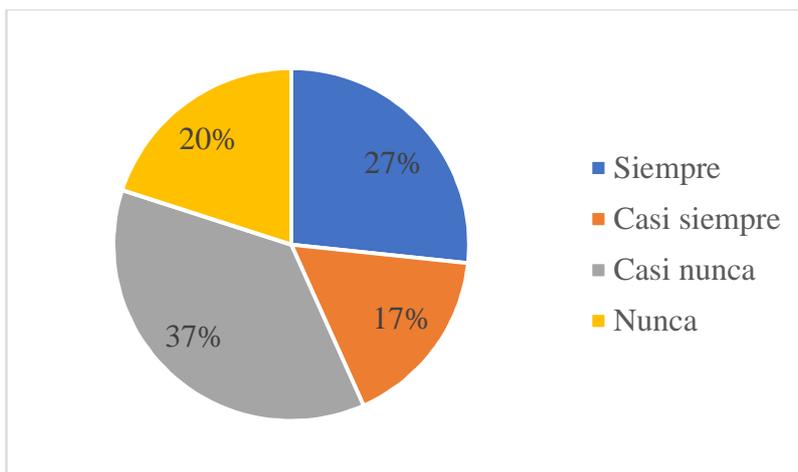


Figura 12. Los problemas de salud limitan las funciones  
Elaboración: Gabriela Castro (2019)

Por otro lado, las encuestas indican que existen respuestas mixtas en torno a la disposición de equipos de protección especial que, en general, sí se suministran en la empresa, pero no todos disponen del equipo idóneo que requieren para realizar sus labores. También se conoció que las personas con diversidad funcional casi nunca sienten que su salud les limita o les dificulta en el cumplimiento de su trabajo. También destaca el hecho de que, casi nunca, diversidad funcional permiten que sus problemas de salud les limitan o que su discapacidad les lleve a sentir dolor o malestar durante sus horas laborales o en el cumplimiento de las labores diarias.

#### 4.2.6 Autodeterminación

La autodeterminación se relaciona con el derecho de las personas con diversidad funcional a ejercer un mayor y mejor control sobre sus vidas, se relaciona con los elementos de empoderamiento de sus derechos y autodefensa y protección propia sobre la discriminación y la exclusión. En ese sentido, tenemos elementos como las aspiraciones e intereses personales, las actividades gratificantes en tiempos libres, la discriminación por su condición de discapacidad, la toma de decisiones por

terceras personas, y la elección de la forma que le gustaría vivir; de esta manera, la autodeterminación hace mención ineludible al control sobre el desarrollo y lo que acontece a las personas con diversidad funcional.

De acuerdo a lo revisado en la empresa privada del sector acuicultor se pudo conocer que las personas con diversidad funcional realizan actividades gratificantes en su tiempo libre. Uno de los trabajadores afirmó: “me voy a mi casa a veces salgo a pasear con mi familia, me voy con la comunidad de sordos o a veces con la familia salimos, le apoyo hacemos alguna actividad” (GFP7AU, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Otro agregó: “En los tiempos libres a mí no me gusta salir mucho, pero si trato de salir con mis hijos porque también necesito distraerme” (GFP19AU, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

En base a las encuestas realizadas se constató que la mayoría de las personas con diversidad funcional nunca sienten que se le discriminan por su condición de discapacidad, aunque hay un grupo que planteó que siempre y casi siempre vivía en una realidad de discriminación. Ello evidenció la necesidad de ahondar en la sensibilización y en la observación de las condiciones de las personas con diversidad funcional, e impulsar entonces nuevas relaciones laborales.

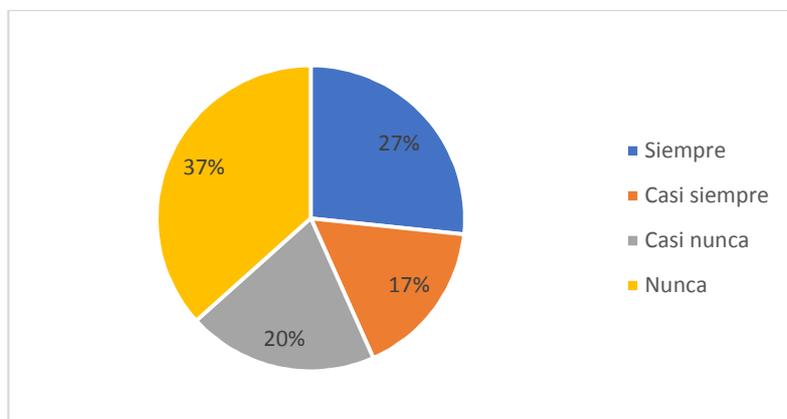
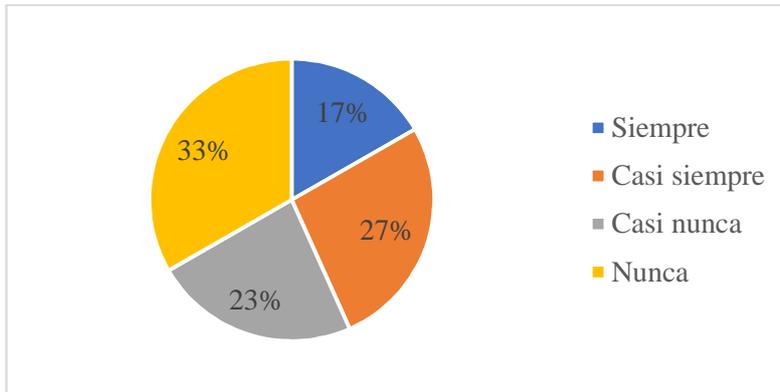


Figura 13. Discriminación por razón de discapacidad  
Elaboración: Gabriela Castro (2019)



*Figura 14.* Ideas y opiniones infravaloradas  
Elaboración: Gabriela Castro (2019)

De esta manera, se comprobó que gran parte de la población encuestada indicó que nunca sentía que sus opiniones e ideas eran menos valoradas por su condición de discapacidad, aunque tabulando las respuestas obtenidas en la encuesta las que predominaron fueron el “casi siempre” y “siempre”. Se nota que la gran mayoría de las personas han sentido lo contrario, y que se sinceraron a través del anonimato. La mayoría, por lo tanto, sentía que sus opiniones eran poco valoradas. Los resultados de las encuestas denotan que existe un sentimiento generalizado de falta de autodeterminación en los trabajadores de la empresa privada de sector acuicultor, acuícola.

#### **4.2.7 Condiciones laborales**

La integración laboral de las personas con discapacidad pasa por garantizar condiciones laborales óptimas en las que puedan desarrollarse como personas e individuos productivos para la sociedad; en ese sentido, la calidad de vida y las condiciones laborales se encuentran relacionadas en la construcción de la autodeterminación de las personas en general. En Ecuador, desde la institucionalidad

y la legalidad del Código del Trabajo, se fomentan las condiciones laborales óptimas procurando que la inserción laboral de personas con diversidad funcional permita garantizar su desarrollo. El trabajo es considerado, claramente, como una fuente de salud en tanto, a través de éste, se obtienen elementos favorables para las personas. El salario que perciben tiene un efecto que los empodera; también revitaliza al organismo y lo mantiene activo; se desarrollan relaciones sociales y se aumenta la autoestima pues hace que las personas se sientan útiles en la sociedad.

#### **4.2.7.1 Condiciones de salud**

Tocar este tema: Condiciones de Salud, fue muy delicado. Porque según lo observado en la empresa y a sus trabajadores con necesidades funcionales se pudo descubrir, y evidenciar, que existían deficiencias en las condiciones laborales que afectaban la salud de algunos empleados con diversidad funcional. Uno de los trabajadores aprovechó la oportunidad para decir: “las botas me están apestando me cayó hongo me pica el pie porque me entró todo por ese hueco” (GFP7CS, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

Uno de los trabajadores manifestó:

La otra vez me dolía le dije al líder que le avisé a mi jefe, pero no le avisó y de ahí me fui al seguro porque yo estaba enfermo me tenía que hacer exámenes de sangre. La comida mal me daña el estómago y después faltó por culpa de la comida. El seguro me ha dado un certificado porque me he enfermado del estómago. Yo también me enfermé del hígado me dio hasta diarrea me dolía el estómago y tuve que tomar medicinas porque me aflojó el

estómago cuatro veces tuve que andar corriendo al baño por culpa de aquí.(GFP13CS, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019)

Otro de estos empleados dijo: “yo estoy siempre enfermo y la comida la sopa me ha hecho daño, y me dieron como nueve días de descanso y tuve fiebre fuerte” (GFP15CS, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Y así una que otra experiencia negativa, respecto al estado de salud se fue manifestando; como ejemplo final se expone el caso siguiente:

Me pongo la faja en la rodilla para que no me duela mucho, uso el medicamento cuando tengo el dolor, pero esto es cuando paso mucho tiempo parada, tengo que buscar donde sentarme, yo voy y me siento en la oficina por una media hora y sigo, hay momentos que si se me hincha la rodilla de vez en cuando pero es por el frio y yo como mujer llego a mi casa hacer las cosas y no a descansar, muchas veces hay mucho trajín y si me afecta un poco, es el ritmo de trabajo (GFP18CS, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

#### **4.2.7.2 Condiciones salariales**

Respecto a las condiciones salariales el sueldo es el mínimo y salvo algunas excepciones, por lo tanto; no es mucho. Eso significa que a duras penas les alcanza para pagar las deudas y los gastos más básicos de la familia. Como ejemplo está lo vertido por este trabajador: “yo pago el alquiler de la casa es poco no es tan caro, pero tengo los otros gastos de todas las situaciones y todo lo demás, tengo que controlar el dinero” (GFP8CSAL, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Otro de ellos dijo: “Me dedico a trabajar bastante porque la plata no alcanza” (GFP16CSAL, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). El siguiente argumentó: “Si uno trabaja menos

horas, pero no va alcanzar el sueldo sin son \$13 no más ya en la noche nos ayuda un poquito más” (GFP19CSAL, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Y, finalmente, uno de los trabajadores afirmó: “Yo contribuyo a mi mamá, mis hijos por eso me esfuerzo aquí en el trabajo, lo que me pagan” (GFP16CSAL, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

#### **4.2.7.3 Prevención de riesgos laborales**

Es evidente que los cambios de la empresa en torno a la seguridad en general se hacen necesarios, y más aún cuando laboran personas con diversidad funcional, quienes viven las malas condiciones laborales que evidencian los riesgos laborales y que tienen variadas y múltiples disconformidades con los entornos de labores diarias.

Uno de esos ejemplos fue el siguiente:

El área de cabimplant es muy fría las tres líneas de esta área inclusive cuando están prendidas las frigoscandia hace un ruido espantoso, y una vez estaban haciendo una prueba de ruido cuando estábamos en el día, la frigoscandia no estaba prendida y este ruido es una bulla horrorosa si yo para pasar tengo que taparme los oídos para no escuchar y poder pasar y quienes trabajan ahí usan orejeras, pero para los que están ahí y no para los que estamos cerca”(GFP17PRL, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

Otro de los trabajadores expresó:

“Yo en el 2013 tuve un accidente aquí en el trabajo me fui por casi dos años, en ese entonces era líder y estaba supervisando una máquina y la estaban arreglando en la parte de atrás y a lo que me bajo lanzan una gaveta de

camarón para vaciarla y eso me golpeó en la rodilla y ahí ya no pude regresar más y me tiró patas arribas, me hicieron dos operaciones en la rodilla y desde ahí no puedo estar mucho tiempo sentada ni mucho tiempo parada en un solo sitio no puedo”(GFP18PRL, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

El siguiente manifestó:

“En la planta están dañadas las rejillas hay que andar alerta porque me puedo caer al pisar camarón o hielo que dejan en la planta y no han ido a revisar los de mantenimiento, aunque les avisamos no han ido a repararlas y me he caído como dos veces a pesar de mi discapacidad en la pierna más cuando estoy en el día porque los del turno noche dejan sucio y cuando uno media camina se va cayendo y me han visto la gente y por ahí medio se me ríen”(GFP17PRL, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

#### **4.2.8 Beneficios sociales**

Dentro de la Legislación ecuatoriana se busca garantizar los beneficios sociales que todo trabajador tiene, además de aquellos puntuales que goza de acuerdo a la diversidad funcional de la persona trabajadora. En ese sentido, constan elementos como: la afiliación a la Seguridad Social, acceso a servicios médicos dentro de la empresa, flexibilidad en los horarios de trabajo de acuerdo a las necesidades particulares de las personas, campañas de vacunación y materiales de trabajo óptimos, que forman parte de los componentes de beneficios sociales que todo trabajador debe tener en una organización.

Al observar los componentes mencionados y conocer la realidad de la empresa, se hizo evidente que existían carencias importantes reflejadas en la situación de las personas con diversidad funcional. Si bien es cierto, hay un servicio médico dentro de la empresa, existen también dificultades con el servicio de salud público, que han ocasionado consecuencias negativas a los trabajadores con diversidad funcional. Respecto a ese asunto delicado, uno de los afectados de la empresa manifestó: “aquí la doctora nos envía que vayamos al IESS y ahí perdemos tiempo porque es lejos casi dos horas hasta llegar allá hasta que nos atiendan y no tenemos quien nos interprete” (GFP15BS, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Otro de ellos informó: “Me fui al seguro me atendieron, me dieron unas medicinas y un descanso médico pero solo por un día” (GFP16BS, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

Y otro de los afectados indicó: “la doctora nos entiende un poquito le falta a veces yo voy con dolor fuerte de cabeza no aguanto y hasta los oídos” (GFP15BS, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Por eso, se sugirió que las condiciones de salud y seguridad que la empresa brinda a las personas con diversidad funcional deben de mejorarse.

#### **4.2.9 Comunicación**

Al conocer sobre los canales de comunicación y retroalimentación de la información esta futura profesional se dio cuenta de que no había personal especializado para el rol de intérprete, con el fin de que la empresa permita la comunicación estrecha con y entre las personas con diversidad auditiva. Situación que genera una gran dificultad al exponer o aclarar una idea. Se presentan dificultades

al tratar de comunicar ideas y señalar las distintas situaciones, así como afianzar las relaciones con los compañeros de trabajo. Lo anterior se evidencia en los distintos comentarios recabados:

El primero dijo:

“No hay respeto así que yo le he informado al jefe, pero no ha podido no me entiende” (GFP3C, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019). Otro manifestó: “pienso que debe de haber una buena comunicación y sanarse las cosas de otra manera (GFP6C, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

Y el siguiente señaló:

“No tenemos educación entonces una vez que venimos aquí al área laboral no es fácil para uno relacionarse como las personas oyentes, necesitamos ayuda por favor y que también nos entiendan con nuestra lengua la seña”.(GFP11C, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019)

Los que se manifestaron de manera mucho más amplia dijeron:

Yo trato de ayudar a mi líder con señas porque yo le digo que soy sordo que no le entiendo, oyente es un poquito problema en la comunicación y yo trato de tenerle respeto, le enseñé la seña, el abecedario porque como líder necesitamos comunicarnos y él no sabe yo soy sordo es difícil la comunicación con él porque yo no sé palabras no puedo escribir entonces no podemos comunicarnos a través de la escritura.(GFP12C, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019)

Otro de los afectados indicó:

Los oyentes no nos entienden para la comunicación nosotros necesitamos escribirles es difícil la comunicación con los compañeros, nosotros aquí los sordos no todos podemos escribir y a veces necesitamos ayudar por ejemplo en la hora de almuerzo a veces le enseñamos un poquito de lengua de señas porque los compañeros quieren aprender, hay 4 compañeros se les ve que tienen ese deseo y quieren aprender y ahí tratamos de ayudarles y ellos también tratan a veces de escribirnos.(GFP13C, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019)

Y así, el trabajador se explayó al decir:

Yo no sabía no podía estudiar me querían enseñar a vocalizar, las letras, yo no entendía no podía hablar los ojos veía si pero no podía desarrollar el habla el oralismo, querían obligar hablar y difícil para mí como sordo.(GFP14C, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019)

Otro trabajador se desahogó al informar lo siguiente:

Fui yo solo al IESS no me entendían muy difícil la comunicación no es fácil para nosotros los sordos, nosotros no entendemos y a veces por favor denos el certificado y es una burla para nosotros los sordos porque no somos tontos, estúpidos, somos personas con toda la capacidad simplemente las comunicaciones no nos entienden y nos dejan ahí sentados, no nos atienden rápido, y no sabemos cómo hacer que nos entiendan la lengua nuestra es difícil para nosotros los sordos (GFP15C, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019).

Y así, finalmente, el siguiente trabajador se animó a decir:

A pesar de ya tener dos años trabajando con normalidad, ante esto me siento decepcionada porque se supone que uno va hablar con ellos para que le den solución al problema de uno por eso mire la situación de hoy. (GFP18C, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019)

#### **4.2.10 Jornada laboral**

Se pudo constatar que el ritmo de trabajo durante la jornada laboral era agotador. En ese sentido, al demandar si requerían menos horas de trabajo, por la condición de discapacidad, gran parte de las personas indicaron que las jornadas laborales eran extenuantes y que contaban con poco tiempo para descansar y estar con su familia.

Uno de los trabajadores con discapacidad dijo:

Es muy fuerte el trabajo yo realmente siempre me encuentro cansado, es muy pesado y pienso que nos dan pocos días libres y muchos días de trabajar y eso hace que la mayoría de los compañeros estén yendo al doctor. (GFP15JL, Grupo Focal, 27 de febrero de 2019)

Lo arriba manifestado denota que las condiciones de satisfacción laboral en la empresa no son óptimas para el desarrollo de las personas con diversidad funcional. Si bien las condiciones no son exclusivas de este grupo, resulta evidente que la situación de discapacidad de los trabajadores aumenta las vulnerabilidades que se

suma al problema de comunicación y las relaciones entre compañeros que en torno a esta situación se crean.

## Capítulo V

### Conclusiones y Recomendaciones

#### 5.1. Conclusiones

##### 5.1.1 Frente a las características de los empleados.

Las características identificadas en el personal con diversidad funcional, denotan una tendencia, no consiente de la empresa, en contratar preferentemente hombres, ubicarlos en cargos operativos, que no necesariamente responden a sus capacidades humanas y productivas, realizando actividades básicas, secuenciales y repetitivas. De igual manera, prevalece la incorporación de empleados con dos tipos de diversidades, auditiva y física. Característica que problematiza la capacidad organizacional para brindar condiciones de calidad de vida laboral, a los empleados no oyentes, por la barrera comunicacional identificada, para la cual, la empresa, hasta el presente estudio, no se percataba de su existencia.

Las posibilidades de transformar el clima y la comunicación organizacional son alentadoras, al encontrar que la empresa privilegia la contratación de personas mayoritariamente jóvenes, entre los 21 a 44 años, quienes por su edad están en mayor disposición de aprehender, transformar prácticas y hábitos. Este grupo, se presenta como un reto de intervención para el equipo de trabajo social, al requerir repensar, estrategias de intervención, donde la educación transversalice los distintos programas del departamento de talento humano.

Por el cargo, salario, barreras comunicativas y de interacción el nivel de vulnerabilidad humana y social de los empleados no oyentes es muy alta. Existen condicionantes personales y laborales que están generando prácticas violentas e

excluyentes que ubican a este grupo como de alto riesgo psicosocial al interior de la empresa.

### **5.1.1 Bienestar emocional**

Frente a la calidad de vida emocional se encontró que existe una afectación muy marcada en el desarrollo emocional; por múltiples factores:

La barrera comunicacional, por la falta de capacidad de escucha, por no saber el lenguaje de señas, por los jefes no tener habilidades en otros lenguajes, en su lenguaje, por tanto, no poder darse a entender. De igual manera, en el caso de tener alguna molestia con el trabajo o compañeros no les es fácil resolver sus conflictos, explicar lo ocurrido, o simplemente desahogar sentimientos que por ejemplo una mirada produce en ellos.

El abrir un canal de dialogo a través del trabajo de campo realizado, permitió conocer el sentimiento de frustración que permanentemente los acompaña. Para ellos la empresa no se preocupa por ellos, ocasionando afectaciones emocionales, que se reproducen desde las historias personales que desde su primera infancia han vivido en sus hogares. Se asume que las personas no oyentes cuentan con condiciones familiares que les han permitido sus procesos de socialización. Lo identificado rebate este supuesto, ya que, de igual manera en sus hogares, los miembros de su familia no les entienden, porque no saben el lenguaje de señas, o conocen lo básico, pero no sostener una conversación, solo para dar instrucciones básicas.

### **5.1.2. Relaciones interpersonales**

Al estudiar las Relaciones Interpersonales se pudo descubrir que las relaciones de pareja, muchas veces, eran conflictivas, a causa de los mismos compañeros de trabajo. Eran quienes se encargaban, a través de las redes sociales, a subir fotos, lo que conllevaban a malos entendidos, de parte de la pareja. Y esta era una de las causas por las que las relaciones entre los compañeros, no fueran óptimas. Además, existen ciertas rivalidades, conflictos entre compañeros, y diferencias entre ellos que muchas veces, a algunos, les ha llevado a considerar en renunciar al trabajo.

Se ha detectado que esos problemas, arriba mencionados, ocurren con más frecuencia entre personas con discapacidad auditiva. Algunos indicaron que ya habían comunicado sobre esas rivalidades al jefe inmediato. Indicaron que hasta los de Talento Humano estaban informados, pero aún no habían podido solucionarlos. La razón era por no poder entender con claridad el lenguaje de señas, el cual permite conocer, en detalle, esos acontecimientos. Y así llegar a una solución inmediata y se evite esas malas relaciones imperantes dentro y fuera de la empresa, para que a ningún trabajador se le ocurra renunciar a su fuente de ingresos por esas diferencias entre compañeros.

### **5.1.3 Desarrollo personal**

En este campo del Desarrollo Personal se encontraron hallazgos sorprendentes: que existen empleados con discapacidad auditiva que no han podido aprender la lengua de señas y esto les dificulta la comunicación entre compañeros no oyentes. Y, mucho más, con las personas oyentes de la empresa. Algunos de ellos son analfabetos, no tuvieron la oportunidad de asistir a la escuela, y solicitan se los

ayude con este aprendizaje que es de mucha utilidad para ellos. Consideran que el lenguaje de señas es el recurso que les permitirá comunicarse con facilidad y así no será tan frustrante el intento de comunicarse entre compañeros. Otra de las cosas que necesitan estos trabajadores con diversidad funcional es que el Departamento de Talento Humano les brinde capacitaciones a través de un o una intérprete. Para que de esta manera ellos pudieran comprender y asistir a las capacitaciones que lleva a cabo la empresa anualmente. Ya que por su discapacidad, por el hecho de no poder oír, no se los considera para estas reuniones, como al resto del personal con diversidad funcional.

#### **5.1.4. Bienestar material**

Frente a este tópico, Bienestar Material, los hallazgos fueron sorprendentes. A pesar de todo lo vertido anteriormente, los empleados, con diversidad funcional, afirmaron que el lugar donde trabajaban, sí les parecía agradable. Pero, sin embargo, manifestaron que les gustaría que se tomara en consideración el tipo de discapacidad que tenían para desempeñar una actividad específica. Solicitaban que la labor que desempeñaban en la empresa no les lleve a que su discapacidad empeore, o se afecte más su salud. Recomendaban que el jefe del área de trabajo, donde la temperatura es muy baja, escuche las recomendaciones y la prescripción médica para cada caso. Que a aquellos que no pudieran permanecer en ese lugar los reubique en un ambiente acorde a sus condiciones. Y que la empresa, además, mantenga en óptimas condiciones los vestuarios a utilizar en esas zonas donde las temperaturas son muy bajas.

### **5.1.5. Bienestar físico**

En relación a este tema de Bienestar Físico se encontró que a los empleados con diversidad funcional no se los ubica en forma adecuada, ni los turnos son los apropiados, para su condición de discapacidad. Esta situación se refleja en problemas que afectan la su salud del involucrado. Ellos manifestaron que cuando les toca turnos nocturnos, es una situación que les obliga a dormir pocas horas, por eso, consideran que por su condición de discapacidad deberían trabajar menos horas.

Los afectados informaron que realmente se sentían cansados y que el día que les tocaba libre preferían descansar a salir con sus familias. Afirmaron que la comida, que normalmente recibían, les afectaba su salud. Solicitaron que la empresa considerara una dieta saludable por su condición especial; ya algunos se han enfermado por ingerir esos alimentos o muchas veces no comían pensando en cuidar su salud; y eso podría ser contraproducente.

### **5.1.6. Autodeterminación**

De los hallazgos sobre Autodeterminación encontrados en la empresa se puede decir lo siguiente: las personas con diversidad funcional sienten que sus compañeros los discriminan por su condición de discapacidad y que muchas veces los señalan con sobrenombres porque no pueden realizar las labores igual como el resto del personal. Algunos, por su condición especial, están impedidos de realizar actividades que les afecte su salud.

### **5.1.7. Inclusión social**

En este campo de Inclusión Social pasa lo siguiente: si bien es cierto, la empresa les brinda los servicios necesarios para realizar su actividad laboral, y que se sienten parte de la empresa, sin embargo, les gustaría, y han solicitado, se les mejore la atención. Solicitan que la empresa contrate a una persona que se encargue directamente de sus necesidades para que estos puedan ser solucionados y se le pueda brindar una mejor atención y que mejore la sensación de satisfacción dentro de la misma.

### **5.1.8. Derechos**

Sobre los Derechos que gozan los trabajadores se descubrió que el personal con diversidad funcional exige que se les respete sus derechos. Que por contar con un carnet de discapacidad no les exime de contar con los mismos beneficios que tienen los demás. Solicitan la debida atención y seguimiento a sus condiciones de salud, de seguridad y social, que por ser parte de la empresa están en todo el derecho de exigirlo por ser empleados de esa organización.

## **5.2. Recomendaciones**

### **5.2.1 Empleado con diversidad funcional**

Frente a los empleados con Diversidad funcional se recomienda que retomen sus estudios con la finalidad de contar con una oportunidad de cambio de área o cargo, que se sigan esforzando en cumplir sus metas pues son capaces de vencer todos los obstáculos. Que sus dificultades, necesidades, los conflictos entre compañeros, el malestar dentro del área, lo comuniquen a Bienestar Social para que

estas sean revisadas por el departamento con el fin de que los apoyen con su buena actitud y predisposición a la solución de todos los conflictos.

Que la compañía emprenda acciones de capacitación permanente para poder mejorar la calidad de vida de sus empleados con diversidad funcional para que su permanencia en la empresa sea más productiva y ellos se sientan mejor.

### **5.2.2. Desarrollo organizacional**

A nivel de la Organización se recomienda que el área de Trabajo Social sea la responsable de hacer el seguimiento de la satisfacción a las necesidades de los empleados con diversidad funcional. Que los Trabajadores Sociales trabajen con este grupo de empleados para que haya una verdadera inclusión y, además, sean capaces de conocer sobre la calidad de vida de cada trabajador que labora en la empresa. Para que los conflictos que existe entre compañeros desaparezcan. Luchen para que haya una atención personalizada para cada caso, se mejoren las relaciones, y se le brinde la debida atención a cada trabajador.

Se recomienda que se realicen programas de educación y capacitación para fortalecer conocimientos del lenguaje de señas orientado a todo al personal que labora en la empresa, ya sea no oyente o no; para facilitar la comunicación entre compañeros de discapacidad auditiva,

Implementar programas, siempre con la colaboración de un intérprete, sobre asuntos legales: sobre los requisitos legales del país, talleres mediación de conflictos, de fortalecimiento de valores y de todo aquello de importancia para este grupo vulnerable de empleados.

### **5.2.3. Trabajo social**

Se recomienda implementar con el equipo de trabajo social un plan de sensibilización y de cualificación profesional para intervenir principalmente con personas no oyentes, el estudio también identifica que uno de los roles fundamentales del equipo de trabajo social y del departamento de trabajo social tiene que ser frente a la coordinación interinstitucional, es necesario que la empresa desarrolle una propuesta de coordinación interinstitucional con centros educativos para personas no oyentes y para personas oyentes con algún tipo de discapacidad cognitiva y de discapacidad auditiva principalmente y con centro de salud para la atención a las necesidades de salud que se presenta de igual manera también dentro de las estrategias de intervención se debe de hacer coordinación interna entre el equipo de trabajo social con el equipo médico y de seguridad industrial.

También se recomienda que desde el trabajo social se asuma una lectura psicosocial incluyendo perspectivas psicológicas como la Gestalt para poder generar estos procesos de inclusión desde la propuesta o metodología de “ponerse en el lugar del otro” como por ejemplo la Gestalt.

Otra recomendación es diseñar un programa de atención especializada a las personas con diversidad funcional no oyentes y un programa en continuar profundizando las necesidades.

### **5.2.4 Futuras investigaciones**

Cuando se desarrollen investigaciones que tengan que ver con personas con diversidad funcional hay que reconocer que si bien se habla en plural las personas

con diversidad funcional no se reconocen desde sus particularidades sino que se asuman como una sola realidad y como un solo grupo no siendo un solo grupo teniendo que para poder investigarlos separarlos, el estudio en el diseño inicial no se tuvo previsto esto pero en la recolección de la información en el trabajo de campo nos dio como indicativo la necesidad de particularizar los estudios mínimamente entre discapacidades o diversidades funcionales con personas oyentes y con los no oyentes.

Este plan de acompañamiento tiene que recoger las necesidades de desarrollo humano, tanto en la parte educativa como en la parte de resolución de conflictos de acuerdo a las particularidades de estudio de los dos grupos, si bien se reconoció en la revisión documental desarrollada durante la investigación que la empresa cuenta con un plan de capacitación esta no recoge la realidades de las personas con diversidad funcional, que si bien el clima organizacional en términos generales se percibe como positivo no es el clima organizacional que viven y sienten las personas oyentes y muy distinto las personas no oyentes. Comprender que al hablar de discapacidad los estudios de investigación deben de diferenciar entre discapacidades en personas no oyentes y oyentes.

## Bibliografía

- ACNUDH. (Viernes de Diciembre de 2018). *www.ohchr.org*. Obtenido de Naciones Unidas Derechos Humanos oficina del alto comisionado: <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>
- Agudelo, M., Cruz, M., & Saavedra, B. (2017). TRABAJO DIGNO Y DECENTE: UNA MIRADA DESDE LA OIT PARA LA GENERACIÓN. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 01.
- Alonso, D. (mayo de 2017). El desarrollo personal de las personas con diversidad funcional a través del proceso creativo. Autoestima y autonomía. *erevistas(17)*, 199-223. Obtenido de <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/artseduca/article/view/2560>
- Alzugaray, C., & García, F. (01 de 01 de 2015). *Relaciones de pareja y bienestar psicológico*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/294891178\\_Relaciones\\_de\\_pareja\\_y\\_bienestar\\_psicologico](https://www.researchgate.net/publication/294891178_Relaciones_de_pareja_y_bienestar_psicologico)
- ANID. (2017). Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017- 2021. *Consejo Nacional de Discapacidades*. Quito, Pichincha, Ecuador: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo SENPLADES.
- Ávila Funes, J. A. (2013). Qué es la calidad de vida. *Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubiran, México*, 01.
- Balcázar, P., González, N., Gurrola, G., & Moysén, A. (2013). *Investigación cualitativa*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y engagement*. Obtenido de [redi.ufasta.edu.ar](http://redi.ufasta.edu.ar)

- Bonilla Castro, E., & Rodríguez Sehk, P. (1997). *La investigación en Ciencias Sociales Más allá del dilema de los métodos*. Colombia: Ediciones Unidas Grupo Editorial Norma .
- Carreras, A. A., Martín, M. D., Sáiz, L. L., & Navarro, M. O. (01 de 03 de 2015). *La evaluación del lenguaje por el maestro de audición y lenguaje: evaluación complementaria*. Obtenido de PULSO. Revista de Educación: AA Carreras, MD Martín, LL Sáiz... - PULSO. Revista de ..., 2015 - revistas.cardenalcisneros.es
- Castro, L., Casas, J. A., Sánchez, S., Vallejos, V., & Zuñiga, D. (2016). *Percepción de la calidad de vida en personas con discapacidad y su relación con la educación*. Chile: Universidad de Concepción.
- Comodo, C. N., Del Prette, Z., Del Prette, A., & Fontaine, A. M. (01 de 01 de 2013). *Habilidades sociales e intergeneracionalidad en las relaciones familiares*. Obtenido de Apuntes de psicología: apuntesdepsicologia.es
- CONADIS. (2014). *informe de rendición de cuentas: CONADIS - 2013*. Quito: CONADIS.
- CRE. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi, Manabí, Ecuador: Asamblea Nacional.
- CRPD. (2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Ginebra: Organización de las Naciones Unidas.
- CT. (16 de diciembre de 2006). Código del Trabajo. *Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167*. Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional.
- Daza Baron, M. (18 de 05 de 2015). *AMBIENTES E INTERACCIONES QUE SE ESTABLECEN EN LAS FAMILIAS DEL JARDÍN INFANTIL EL*

*ENCUENTRO A PARTIR DE LA CONCEPCIÓN DE INFANCIA EN EL NIVEL DE PREJARDIN* . Obtenido de stadium.unad.edu.co:  
<https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/3770/1/52133206.pdf>

Dra. Ludewig, C. (2012). *Universo y Muestra*. Obtenido de Colegio Mexicano de Ortopedia y traumatología:  
<http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/muestreo.pdf>

Duque Quintero, S. P., Quintero Quintero, M. L., & González Sánchez, P. (2016). *Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad*. Barranquilla: Universidad de Antioquía.

Fundación Nacional de Discapacitados . (Jueves de Diciembre de 2018). [www.fnd.cl](http://www.fnd.cl).  
Obtenido de Discapacidad y trabajo: inclusion laboral de personas con discapacidad :  
<http://www.fnd.cl/discapacidadytrabajoInclusionlaboraldepersonascondiscapacidad.htm>

García, C., Villatoro, K., & Sahagún, M. (enero-junio de 2015). Asistencia personal en la autoeficiencia, calidad de vida y estilo de afrontamiento en personas con diversidad funcional de origen físico. *Busqueda*, 14, 7-18.

Gema, P. d. (2015). *LA DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL ESTADO SOCIAL*. Córdoba: Universidad de Córdoba.

Gómez, D. P. (julio-diciembre de 2010). *Bienestar emocional y expresión conductual en las personas con discapacidad intelectual*. Obtenido de Educación y diversidad =Education and diversity: Revista inter-universitaria de investigación sobre discapacidad e interculturalidad .

- Granados P, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL. *Revista IIPS*, 2-4.
- Hamui Sutton, A., & Varela Ruiz, M. (10 de Septiembre de 2012). La técnica de grupos focales. *Facultad de Medicina Universidad Nacional Autónoma de México. Publicado por Elsevier México.*, 6. Obtenido de [http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num01/09\\_MI\\_HAMUI.PDF](http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num01/09_MI_HAMUI.PDF)
- Hannoun, G. (Jueves de Diciembre de 2011). *bdigital.uncu.edu.ar*. Obtenido de Satisfacción laboral : [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
- Hernandez, R. O. (2011). *Estadística elemental para ciencias sociales*. Costa Rica : Universidad de Costa Rica.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V.
- Jazmine , E., & Bonilla-Jimenez, F. (18 de 05 de 2017). *GRUPOS FOCALES: UNA GUÍA CONCEPTUAL Y METODOLÓGICA*. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/957/1/Grupos%20focales%20una%20gu%C3%ADa%20conceptual%20y%20metodol%C3%B3gica.pdf>
- Jiménez, E. M. (27 de 01 de 2019). *COBERTURA EDUCATIVA VS EDUCACIÓN OFICIAL: LA EDUCACIÓN FÍSICA EN TRES INSTITUCIONES*

*EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN-COLOMBIA*. Obtenido de dialnet.unirioja.es: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6751153>

Laborda Montoya, C., & Gonzalez Fernández, H. (2017). *ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y TRABAJO PROTEGIDO. LA ORIENTACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Lalvay Guamán, E. M. (2016). *TRABAJO SOCIAL EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Cuenca: UNIVERSIDAD DE CUENCA.

León Carreño, O. A., & Suárez Medina, G. A. (2015). *Dilemas morales: una estrategia pedagógica para el desarrollo de la conciencia moral*. Bogotá-Colombia: Ediciones USTA.

Lidón, L. (2018). *La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. ¿Porquè una toma de conciencia? Una propuesta para los medios de comunicación*. España: Editorial Universitaria Ramón Areces. Obtenido de Vlex Información Jurídica Inteligente: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7EhyDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA53&dq=Lid%C3%B3n+Heras+%22Paradigmas,+modelos+y+terminolog%C3%ADas+en+torno+a+la+discapacidad:+su+repercusi%C3%B3n+social%22&ots=widGOjZXn7&sig=3cGeF-O1I6hJcscNVqBBJWOFQpo#v=onepage&q=Lid>

LOD. (25 de septiembre de 2012). Ley Orgánica de Discapacidades. *Registro Oficial* N° 796. Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional.

- Mesa peréz, M. (2014). *LA INFLUENCIA DEL OCIO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO SOCIAL*. Madrid: Universidad de La Laguna.
- Mesén Fonseca, R. (2018). Calidad de Vida Laboral. *binasss.sa.cr/revistas*, 02-03.
- Montoya Henao, M. A. (2017). *Análisis de la calidad de vida laboral en personas con diversidad funcional en la ciudad de Pereira, en el 2017*. Pereira: Universidad Católica de Pereira.
- Moreira, M., Zambrano, F., & Cabezas, G. (febrero de 2018). La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil. *Boletín virtual*, 7(2). Recuperado el 24 de enero de 2019
- Naranjo Pereira, L. M. (Diciembre de 2018). *www.redalyc.org*. Obtenido de Motivación: perspectivas teoricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- OEA. (2004). Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Washington, Estados Unidos: Organización de las Naciones Unidas.
- Okuda Benavides, M., & Gómez Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 118-124.
- OMS. (2019). *Discapacidades*. Recuperado el 14 de enero de 2019, de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

- ONU. (2017). *Oficina de Naciones Unidas de Derechos Humanos*. Obtenido de Oficina de Naciones Unidas de Derechos Humanos: [www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx](http://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx)
- Organización Internacional del Trabajo . (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo .
- Ortega Ruiz, P. (2006). *Sentimientos y moral en Horkheimer, Adorno y Levinas*. Obtenido de [reunir.unir.net](http://reunir.unir.net)
- Panorama Laboral. (2002). Trabajo decente y calidad de vida familiar. <http://white.lim.ilo.org>, 04.
- Peñafiel Gonzalez, C., Gonzalez Nuñez, M. L., & Rodriguez Campos, S. (2017). *Estudio de investigación social sobre la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual desde la experiencia de Asindown* . Biblioteca Las Casas.
- Reglamento LOD. (27 de octubre de 2017). Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades. *Decreto ejecutivo 194. Registro Oficial Suplemento 109*. Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional.
- Robaina, N. E., Río, C. J., & Calvo, P. M. (junio de 2010). *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad*. Obtenido de Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria; Revista de servicios sociales: aldizkaria= Revista de ..., 2010 - [dialnet.unirioja.es](http://dialnet.unirioja.es)
- Rodriguez, M., García, M., & Terol, C. (2014). *El Concepto de Calidad de Vida*. España: Instituto de Salamanca.

- Rosado, I., & García, A. (marzo de 2018). Inserción laboral de los graduados con discapacidades en la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado el 24 de enero de 2019, de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/insercion-laboral-ecuador.html>
- Tamayo, M. T. (2010). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limuza Noriega.
- Tipán Sánchez, D. (2017). *Representaciones sociales del mundo laboral de los empleados con diversidad funcional. Caso: Una industria manufacturera de la ciudad de Durán- Ecuador*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado el 24 de enero de 2019, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8048/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-54.pdf>
- Trujillo, M. G., & Vargas, M. D. (02 de junio de 2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. Obtenido de Scientia et technica Año XXII, Vol.22, N°2: [revistas.utp.edu.co](http://revistas.utp.edu.co)
- Universidad de Granada. (2015). *Conceptos relacionados con la investigación*. México: Universidad de Granada.
- Vargas Guillén, G. (2004). *La representación computacional de dilemas morales Investigación Fenomenológica experimental*. Bogotá-Colombia: Universidad Pedagógica Nacional.
- Victoria Maldonado, J. (2013). *El modelo social de la discapacidad una cuestión de derechos humanos*. España: UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas.

# **ANEXOS**

## Anexo N°1: Matriz de Operalización de Variables y Categorías.

Categoría	Subcategoría	Código/Indicador 1	Código/Indicador 2	
<b>CARACTERISTICAS</b>	<b>Datos de Identificación</b>	Edad		
		Sexo	Femenino Masculino	
		Nacionalidad		
		Estado Civil	Soltero/a	
			Casado/a	
			Divorciado/a	
			Unión Libre	
			Unión de hecho	
		Identidad étnica	Mestizo/a	
			Afroecuatoriano	
			Montubio/a	
			Indígena	
			Otro	
		Nivel de Instrucción	Primaria completa	
			Primaria incompleta	
			Secundaria completa	
			Secundaria Incompleta	
			Superior Completa	
			Superior Incompleta	
			Postgrado	
Condición de Discapacidad	Moderada			
	Grave			
	Muy Grave			
	Leve			
Grado de discapacidad	30%-39%			
	40%-49%			
	50%-74%			
	75%-100%			
Tipo de Discapacidad	Auditiva			
	Física			
	Intelectual			
	Lenguaje			
	Psicológico			
	Visual			
<b>CALIDAD DE VIDA</b>	<b>Bienestar Emocional</b>	Satisfacción Laboral		
		Sentimientos		
		Responsabilidades		
		Motivación		
	<b>Relaciones Interpersonales</b>	Relación con su familia		
		Relación con la pareja		
		Relación con amigos		
		Relación con compañeros		
		El trato con compañeros		
	<b>Bienestar Material</b>	Cumplimiento de Normas de Seguridad		
		Desarrollo de actividad laboral		
		Satisfacción de necesidades básicas		
		Satisfacción con el lugar donde vive		
		Satisfacción con el lugar donde trabaja		
		satisfacción salarial		
		Recursos económicos necesarios		
		Tareas de acuerdo a sus capacidades		
	<b>Desarrollo Personal</b>	Oportunidades de desarrollo laboral		
		Adaptación a situaciones nuevas		
Aprendizaje de nuevas habilidades				
Responsabilidad en el trabajo				
Consideración del desarrollo				

		personal	
	<b>Bienestar Físico</b>	Problemas de sueño	
		Dotación de equipos de protección	
		Hábitos de alimentación	
		Estado de salud	
		Dolor y malestar por problemas de salud	
	<b>Autodeterminación</b>	Aspiraciones e intereses personales	
		Actividades gratificantes en tiempos libres	
		Discriminación por su condición de discapacidad	
		Toma de decisiones por terceras personas	
		Elección de la forma que le gustaría vivir	
	<b>Inclusión Social</b>	Utilización de servicios sanitarios o públicos	
		Apoyo familiar	
		Apoyo de amigos	
		Participación en la vida comunitaria	
		Inclusión en la empresa	
		Acceso a servicios en la empresa	
	<b>Derechos</b>	Rechazo familiar y laboral	
		Respeto en el entorno laboral	
		Cumplimiento de derechos como ciudadano	
Derechos violentados			
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>Condiciones Laborales</b>	Situaciones de explotación, violencia o abuso	
		Condiciones de Salud	
	<b>Oportunidades de Desarrollo profesional y personal</b>	Condiciones de Seguridad - Prevención de riesgos laborales	
		Desarrollo integral del trabajador	
	<b>Beneficios Sociales</b>	Afiliación a la Seguridad Social	
		Servicio médico dentro de la empresa	
		Flexibilidad de horarios en el trabajo	
		Campañas de vacunación por época invernal dentro de la empresa	
		Materiales de trabajo para realizar su actividad laboral	
	<b>Satisfacción Laboral</b>	Bienestar Físico y Salud del Trabajador	
		Jornadas Laborales	
		Ritmo de trabajo	
		Canales de comunicación y retroalimentación	
		Condiciones de trabajo	
		Condiciones Salariales	
Relación con los compañeros			

**Anexo N°2: Encuesta sobre Calidad de vida**

## **Encuesta sobre Calidad de Vida**

(Basada en la Escala GENCAT de Calidad de Vida)

<b>Objetivo General:</b> Conocer la calidad de vida laboral de las personas con diversidad funcional.
---

<b>Instrucciones:</b>
-----------------------

✓ Por favor conteste encerrando en un círculo la casilla que considere.
---

**Datos de Identificación Personal:**

**Género:** Masculino ( ) Femenino ( ) **Edad:** \_\_\_\_\_ **Cargo:**  
\_\_\_\_\_

**Nacionalidad:**

Ecuatoriano/a ( ) Extranjero/a ( )

**Tipo de discapacidad:**

Física ( ) Visual ( ) Auditiva ( ) Intelectual ( ) Psicosocial ( )  
Lenguaje ( )

**Nivel de Instrucción:**

Primaria Incompleta	<input type="checkbox"/>
Primaria Completa	<input type="checkbox"/>
Secundaria Incompleta	<input type="checkbox"/>
Secundaria Completa	<input type="checkbox"/>
Superior Incompleto	<input type="checkbox"/>
Superior Completo	<input type="checkbox"/>
Postgrado	

**Estado Civil:**

Soltero/a	<input type="checkbox"/>
Casado/a	<input type="checkbox"/>
Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
Viudo/a	<input type="checkbox"/>
Unión Libre	<input type="checkbox"/>
Unión de Hecho	<input type="checkbox"/>

Nº de hijos/as ( )

<b>BIENESTAR EMOCIONAL</b>					
<b>#</b>	<b>ITEMS</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
1	Se encuentra satisfecho con su vida presente				
2	Es frecuente de usted sentirse aburrido				
3	Está alegre y de buen humor todos los días				
4	Tiene sentimientos de inseguridad				
5	Se siente incapaz frente alguna responsabilidades que usted tiene				
6	Siente ansiedad o angustia frecuentemente				
7	Se muestra satisfecho consigo mismo				
8	Cuando tiene un problema usted reacciona violentamente				
9	Cuando se le presenta alguna actividad la realiza con motivación				
<b>Puntuación directa total:</b>					

<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
<b>#</b>	<b>ITEMS</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
1	Comparte las actividades que a usted le gustan con otras personas				
2	Considera que la relación con su familia es buena, la que usted desea tener				
3	Se queja frecuentemente del comportamiento de sus amigos				
4	Usted siente que sus amigos no son buenas personas				
5	Siente que su familia no lo valora lo suficiente				
6	Tiene dificultades para iniciar relaciones con otras personas				
7	Usted valora la relación con su pareja				
8	Considera que la relación con sus compañeros de trabajo es buena				
9	Se siente apreciado/a por sus compañeros de trabajo				
10	Siente que sus compañeros de trabajo lo tratan de manera diferente al resto de los empleados				
11	Las personas con las que usted se relaciona de mejor manera en su empresa tienen una condición similar a la suya				
<b>Puntuación directa total:</b>					

<b>BIENESTAR MATERIAL</b>					
#	ITEMS	Siempre	Casi siempre	casi nunca	Nunca
1	El lugar donde usted trabaja cumple con las normas de seguridad				1
2	El lugar donde usted trabaja le permite desarrollar su actividad laboral a partir de su condición especial				1
3	Siente que usted dispone de los bienes materiales necesarios para satisfacer sus necesidades básicas				1
4	Está contento con el lugar donde vive				1
5	Está contento con el lugar donde trabaja				1
6	Se siente satisfecho con el ingreso percibido por su trabajo				1
7	El lugar donde trabaja es agradable para usted				1
8	Cuenta con los recursos económicos para cubrir las necesidades básicas.				1
9	La tarea que usted realiza en la empresa está acorde con las capacidades que usted siente tener				1
<b>Puntuación directa total:</b>					

<b>DESARROLLO PERSONAL</b>					
#	ITEMS	Siempre	Casi siempre	casi nunca	Nunca
1	Ha recibido capacitación				
2	Siente que dentro de la empresa en el tiempo que ha trabajado ha crecido como persona				
3	Muestra dificultad para adaptarse a las situaciones que se le presentan				
5	El trabajo que desempeña le permite el aprendizaje de nuevas habilidades				
6	Tiene dificultades para resolver con eficacia los problemas que se plantean				
7	Desarrolla su trabajo de manera competente y responsable				
8	La empresa a la que acude toma en consideración su desarrollo personal y el aprendizaje de nuevas habilidades				
9	Se muestra desmotivado en su trabajo				
<b>Puntuación directa total:</b>					

<b>BIENESTAR FÍSICO</b>					
#	ITEMS	Siempre	Casi siempre	casi nunca	Nunca
1	Tiene problemas de sueño				
2	Dispone de equipos de protección especial.				
3	Sus hábitos de alimentación son saludables				
4	Su estado de salud le permite llevar una actividad normal				
5	Siente que su salud le limita o le dificulta en cumplimiento de su trabajo				
6	En caso de tomar medicamentos, en su trabajo cuenta con un área para administrárselos				
7	Sus problemas de salud le producen dolor y malestar				
8	Tiene dificultades de acceder a los servicios higiénicos.				
<b>Puntuación directa total:</b>					

<b>AUTODETERMINACIÓN</b>					
#	ITEMS	Siempre	Casi siempre	casi nunca	Nunca
1	Tiene metas, objetivos e intereses personales				
2	Ocupa su tiempo libre en actividades que le son gratificante				
3	En la empresa en la que usted trabaja siente que lo discriminan por su condición de discapacidad				
4	Siente que sus opiniones e ideas son menos valoradas por su condición de discapacidad				
5	Siente que otras personas deciden por su vida personal				
6	Siente que otras personas deciden cómo gastar su dinero				
7	Siente que otras personas deciden sobre su tiempo				
8	Siente que por su condición discapacidad no le permite tomar sus propias decisiones y elegir la forma en que le gustaría vivir				
<b>Puntuación directa total:</b>					

<b>INCLUSIÓN SOCIAL</b>					
#	ITEMS	Siempre	Casi siempre	casi nunca	Nunca
1	Utiliza servicios comunitarios o públicos (parques, cines, bibliotecas, museos, etc.)	4	3	2	1
2	Su familia lo apoya cuando lo necesita	4	3	2	1
3	Se siente libre para participar en la vida comunitaria	4	3	2	1
4	Sus amigos lo apoyan cuando lo necesita	4	3	2	1
5	Se siente parte de la empresa	4	3	2	1
6	Tiene acceso a los servicios de la empresa como comedor, transporte.	4	3	2	1
7	Sus amigos/as son solo compañeros de la misma empresa.	1	2	3	4
8	Siente que es rechazado en su familia y en particular en la empresa	1	2	3	4
<b>Puntuación directa total:</b>					

<b>DERECHOS</b>					
#	ITEMS	Siempre	Casi siempre	casi nunca	Nunca
1	Es tratado con respeto en su entorno laboral	4	3	2	1
2	Dispone de información sobre sus derechos fundamentales como ciudadano/a	4	3	2	1
3	Tiene dificultad para defender sus derechos cuando son Violentados	1	2	3	4
4	Tiene limitado algún derecho legal	1	2	3	4

5	Sufre situaciones de explotación, violencia o abusos	1	2	3	4
<b>Puntuación directa total:</b>					

**¡Gracias por su tiempo, la información obtenida es confidencial y será usada para fines académicos!**

**Fecha:** \_\_\_\_\_ **Elaborado por:** \_\_\_\_\_

**Anexo N°3: Guía de Grupo Focal de Personas con Diversidad Funcional en Empresa Privada, del Sector Acuicultor de la Ciudad de Guayaquil.**

**Objetivo:** Interpretar el nivel de satisfacción laboral de los empleados con diversidad funcional de una empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil.

**1. Condiciones Laborales**

- 1.1 ¿Cómo es su salud actualmente? ¿Siente que su trabajo le afecta de alguna manera su condición de discapacidad? ¿Cree que la empresa atiende sus necesidades físicas y cuida de su estado de salud?
- 1.2 ¿Ha desarrollado alguna complicación médica por las tareas que realiza dentro de su empresa?
- 1.3 ¿Diga en que situaciones han ocurrido que hayan hecho que su estado laborando?
- 1.4 ¿Cree usted que el trabajo le afecta a su salud? ¿Por qué?
- 1.5 ¿Cuándo está en el turno de la noche, como recupera el sueño? ¿Usted duerme durante el día las horas necesarias para iniciar la jornada nocturna?
- 1.6 ¿Considera seguro, que no presenta riesgos laborales, su puesto de trabajo?
- 1.7 ¿Cómo es su estado emocional durante su turno laboral? ¿Usted siente que se deprime durante la jornada de trabajo? ¿En qué ocasiones?
- 1.8 ¿Con qué frecuencia está expuesto a situaciones de riesgo dentro de la empresa? ¿Indique los riesgos y si lo han capacitado para prevenirlo?

- 1.9 ¿En caso de emergencia dentro de la planta si debe salir de inmediato del área de trabajo a un lugar seguro?, ¿Son claras para usted las indicaciones que le dan?
- 1.10 En caso de emergencia, ¿siente que es capaz de ponerse a salvo?
- 1.11 En su Jornada Laboral ¿está usted obligado a usar equipo de protección personal? ¿Por qué? ¿Con qué frecuencia los usa?
- 1.12 ¿Frente a qué situaciones ha sufrido lesiones y daños a la salud provocados por el trabajo?
- 1.13 ¿Ha participado en eventos de la empresa? ¿Cuáles?

## 2. Oportunidades de Desarrollo profesional y personal

- 2.1 ¿con que frecuencia se programan actividades de formación y capacitación que respondan a sus necesidades físicas?
- 2.2 ¿Considera que la empresa invierte tiempo en capacitarlo para el desarrollo de sus tareas?
- 2.3 ¿Se siente capacitado en las labores que usted realiza? ¿En qué le gustaría lo capacitarse?
- 2.4 ¿Cree que dentro de la empresa usted puede ascender y cumplir con sus proyectos?
- 2.5 ¿Con qué frecuencia la empresa ha tomado en consideración el desarrollarlo en nuevas habilidades para su cargo?

## 3. Beneficios Sociales

- 3.1 ¿Usted hace uso del Seguridad Social para sus citas médicas?
- 3.2 ¿Conoce programas especializados para atender su condición física particular?
- 3.3 ¿Usted sabe cómo ingresar a la página del IESS o pide ayuda?
- 3.4 ¿Cuándo usted se encuentra indispuesto de salud en la jornada laboral, a dónde acude para ser atendido?
- 3.5 ¿cuenta con la atención medica requerida para su condición de discapacidad?
- 3.6 ¿Usted cuenta con permiso para asistir a sus citas médicas y para atender sus asuntos personales?
- 3.7 ¿Dentro de la empresa se realizan campañas de salud que le contribuyan a mejorar su estado de salud?

**3.8** ¿Usted ha participado en campañas de vacunación y charlas dentro de la empresa?

#### **4. Satisfacción Laboral**

**4.1** ¿Ha recibido usted materiales y equipos de trabajo para laborar en la empresa? ¿Siente que estos se adaptan a su condición médica? ¿Son los suficientes o requeridos por usted?

**4.2** ¿Le han sido atendidas las solicitudes especiales que usted u otro compañero han reclamado?

**4.3** ¿Usted siente que la empresa se preocupa por su bienestar físico y de su salud?

**4.4** ¿Cree usted que trabajar en turnos rotativos le afecta a su estado de salud? ¿Son adecuados para su condición de discapacidad estos turnos?

**4.5** ¿Considera requerir menos horas de trabajo por su condición de discapacidad? ¿Se siente en desventaja por esta?

**4.6** ¿Se siente usted bien con el ritmo de trabajo que le impone la empresa dentro de la jornada laboral?

**4.7** ¿Cree que existe una buena comunicación al interior de la empresa?

**4.8** ¿Por qué medios se entera de las noticias o información que da la empresa? ¿Cree que la comunicar dentro de la empresa es buena?

**4.9** ¿Tiene la oportunidad de comunicarse con sus jefes? ¿Se siente respetado y valorado por ellos?

**4.10** ¿Siente que este es el trabajo con el que usted ha soñado? ¿Qué le hace falta para que lo sea?

**4.11** ¿Cómo es el trato con otras personas dentro de la empresa, con sus compañeros de su misma área o de otras áreas?

**4.12** ¿Usted piensa que son favorables las condiciones de trabajo, como expreso, alimentación que tiene dentro de la empresa?

**4.13** ¿El salario percibido es de satisfacción para usted? ¿Por qué?

**4.14** ¿ha sufrido algún tipo de discriminación o malos tratos por parte de algún compañero?

**4.15** ¿Le gusta su trabajo? ¿Que mejoraría si pidiera de este?

**4.16** ¿Nos puede describir cuál es la relación con sus compañeros de trabajo?

¡Muchas Gracias por la colaboración ¡



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Castro Guadamud Gabriela Verónica**, con C.C: # 0924257132 autora del trabajo de titulación: **Calidad de vida en el ámbito laboral de las personas con diversidad funcional en empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

**Guayaquil, 18 de marzo de 2019**

f. \_\_\_\_\_

Castro Guadamud Gabriela Verónica  
C.C: 0924257132



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Calidad de vida en el ámbito laboral de las personas con diversidad funcional en empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil		
<b>AUTORA</b>	Gabriela Verónica, Castro Guadamud		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina, Mgs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Trabajo Social		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	18 de marzo de 2019	<b>No. PÁGINAS:</b>	<b>DE</b> 143 páginas
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Diversidad Funcional Ámbito Laboral Derechos Humanos Inclusión Social		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	Calidad de vida, Satisfacción, Inclusión, Derechos laborales, Bienestar, Trabajo Social		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>			
<p>Esta investigación partió del interés de conocer el mundo laboral de las personas con diversidad funcional, para ello se planteó un estudio mixto con la intención primero de caracterizarlos desde su posición, e ubicación, dentro de la empresa y de conocer sus percepciones frente a las condiciones laborales. Cabe señalar que este estudio incluyó a personas no oyentes y los consideró con un interés especial; ya que por su dificultad de comunicación la empresa con la que están relacionados no cuenta con registros sobre cómo asumen ellos sus interacciones en el campo laboral.</p> <p>Para llevar a cabo esta investigación se empleó a nivel teórico metodológico la escala de Calidad de Vida de Gencat, el estudio se estructuró a partir de las dimensiones del Bienestar Emocional, Relaciones Interpersonales, Bienestar Material, Desarrollo personal, Bienestar Físico, Autodeterminación, Inclusión Social y Derechos. Frente a estas dimensiones se estructuraron los resultados lo que permitió detectar que la menor satisfacción en relación a sus necesidades laborales se encontraba en la dimensión del Bienestar Emocional. Y dentro de la diferencia en la percepción que se encontró, frente a los empleados con distintas discapacidades, el mejor logro a resaltar es el haber podido ponerles voz a las percepciones de las personas no oyentes.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-9-91502437	<b>E-mail:</b> vcastro_guadamud@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Lic. Muñoz Sánchez, Christopher Mgs.		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-4384600		
	<b>E-mail:</b> cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			