

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Trabajo social e inclusión laboral: percepciones de los
trabajadores con discapacidad sobre la inclusión laboral en
una empresa florícola de Cotopaxi en el año 2024.**

AUTORA

Sánchez Calama, Ruth Estela

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE
TRABAJO SOCIAL**

TUTORA

Lic. Sánchez Ube, Pricila Francia, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Sánchez Calama, Ruth Estela**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____
Sánchez Ube, Pricila Francia, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Quevedo Terán, Ana

Guayaquil, a los 2 del mes de septiembre del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Sánchez Calama, Ruth Estela**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Trabajo Social e inclusión laboral: Percepciones de los Trabajadores con discapacidad sobre la inclusión laboral en una empresa florícola de Cotopaxi en el año 2024** 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 (02) del mes de (septiembre) del año (2024)

LA AUTORA

f. _____
Sánchez Calama, Ruth Estela



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Sánchez Calama, Ruth Estela**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Trabajo Social e inclusión laboral: Percepciones de los Trabajadores con discapacidad sobre la inclusión laboral en una empresa florícola de Cotopaxi en el año 2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 2 días del mes de septiembre del año 2024

LA AUTORA

f. _____
Sánchez Calama, Ruth Estela

REPORTE COMPILATIO



INFORME DE ANÁLISIS
magister

SANCHEZ_CALAMA_RUTH_ESTELA_- TESIS 13-09-2024

1%
Textos
sospechosos



- 3% Similitudes (ignorado)
< 1% similitudes entre
comillas
0% entre las fuentes
mencionadas
- 1% Idiomas no reconocidos
- 20% Textos potencialmente
generados por la IA
(ignorado)

Nombre del documento: SANCHEZ_CALAMA_RUTH_ESTELA_-TESIS 13-09-2024.docx
ID del documento: 8dac303af7bbebf950169b07c9b57763a8130574
Tamaño del documento original: 833,83 kB
Autores: []

Depositante: Pricila Francia Sánchez Ube
Fecha de depósito: 13/9/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 13/9/2024

Número de palabras: 24.953
Número de caracteres: 173.096

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	SANCHEZ CALAMA RUTH ESTELA. 11 SEPTIEMBRE 2024.docx SANCHEZ ... #bd43cc El documento proviene de mi biblioteca de referencias 80 fuentes similares	84%		Palabras idénticas: 84% (20.884 palabras)
2	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21047/1/IT-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-134.pdf 24 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (1611 palabras)
3	Tesis Jesús Vargas-Septiembre 2024.doc Tesis Jesús Vargas-Septiembre ... #994624 El documento proviene de mi grupo 65 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (274 palabras)
4	Documento de otro usuario #4bc057 El documento proviene de otro grupo 49 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (108 palabras)
5	www.doi.org https://www.doi.org/10.15359/RLDH.26-1.5 35 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (73 palabras)

Firma de la estudiante

f. _____

Sánchez Calama, Ruth Estela
Estudiante

Firma de docentes

f. _____

Sánchez Ube, Pricila Francia, Mgs.
TUTORA

f. _____

GILDA VALENZUELA, MGS.
COORDINADORA UIC A-2024

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a todos aquellos quienes han sido parte de la realización de esta meta.

En primer lugar, a Dios por haberme permitido experimentar esta etapa en mi vida, que sin duda me enorgullece como mujer, hija, esposa, amiga, alumna, y en todas las facetas que la vida me ha puesto.

Me gustaría expresar mi sincero agradecimiento a mi tutora de tesis la Lic. Priscila Sánchez, por su compromiso, paciencia y siempre estar ahí para ayudarme mientras profundizaba en mi investigación. Sus ideas, consejos realmente han ayudado a que este proyecto se cristalice.

A mis compañeros, quienes han estado a mi lado y me han brindado palabras de aliento en momentos difíciles

A mis docentes, en especial a la Lic. Cecilia Condo. Quienes han sido mi guía y apoyo permanente durante mi proceso de aprendizaje.

Con cariño, agradecimiento y respeto.

Ruth Sánchez

DEDICATORIA

A mi esposo Adrián Chacón, por su apoyo y paciencia incondicional, especialmente cuando he sentido el deseo de rendirme. Gracias por ser mi soporte siempre.

A mi hij@, que desde mi vientre me ha estado acompañando e inspirando a finalizar este reto, que desde hace 4 años empecé.

A mis padres, Edgar Sánchez y Elvia Calama, por haberme enseñado el camino de la perseverancia.

Con Amor y admiración

Ruth Sánchez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

LIC. PRICILA SÀNCHEZ UBE, MGS.

TUTORA

f. _____

LIC. ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN, MGS.

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

LIC. GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO, MGS.

COORDINADORA DEL ÁREA

f. _____

LIC. JOSÈ SALAZAR JARAMILLO, MGS.

DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO A-2024 (Cod. 11955)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "TRABAJO SOCIAL E INCLUSIÓN LABORAL: PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA FLORICULTORA EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI EN EL AÑO 2024", elaborado por el/la estudiante RUTH ESTELA SANCHEZ CALAMA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
PRICILA FRANCIA SANCHEZ UBE	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 9.00 / 10			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA	VII
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. Antecedentes	4
1.1.1. Antecedentes Contextuales.....	4
1.1.2. Antecedentes estadísticos	12
1.1.3. Antecedentes investigativos	16
1.2. Definición del Problema de investigación.....	22
1.3. Preguntas de investigación.....	24
1.3.1. Pregunta general	24
1.3.2. Sub- preguntas	24
1.4. Objetivos	25
1.4.1. Objetivo general.....	25
1.4.2. Objetivos específicos	25
CAPÍTULO II	30
MARCOS REFERENCIALES	30
2.1. Referentes Teórico.....	30
2.1.1. Teoría Sistémica	30
2.1.2. Modelos de Inclusión Laboral.....	35
2.2. Referente Conceptual	36
2.2.1. Definición de Trabajo Social	36
2.2.2. Funciones Generales del Trabajador Social en el Ámbito Laboral.....	38
2.2.3. Importancia de la Inclusión Laboral y el Bienestar en el Contexto Organizacional	39
2.2.4. Estrategias de Intervención para Promover la Inclusión Laboral y el Bienestar.....	41
2.2.5. Factores que Influyen en la Inclusión Laboral y el Bienestar.....	43
2.2.7. Desafíos Específicos en la Inclusión Laboral y el Bienestar de la Empresa ⁵¹	
2.3. Referente Normativo	54
Normativas específicas sobre Intervención Social en el ámbito Laboral	59
2.4. Referente Estratégico.....	65
Ministerio de Inclusión Económico y Social	67
<i>Programa Bono Joaquín Gallegos Lara</i>	68
CAPÍTULO III	69
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	69
Entrevista a profundidad	72
3.7. Formas de Análisis de la Información.	72
CAPÍTULO IV	74
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	74
4.1. Caracterización de la Muestra	74
CAPÍTULO V	96
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	96

RESUMEN

La presente investigación buscó Identificar cómo influye la intervención del área de Recursos Humanos en la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad en una empresa florícola de Cotopaxi en el año 2024.

Se trabajó desde la teoría general de los Sistemas en un estudio con enfoque cualitativo, en donde se aplicó una entrevista a seis trabajadores con discapacidad y tres profesionales del área de Talento Humano.

El tercer capítulo, se encuentra estructurado por la metodología, en la cual se expone, el enfoque de la investigación, el nivel, el método y de manera explicativa académicamente como esta elección metodológica aportaría a la construcción de los resultados. El quinto capítulo, se plantea las conclusiones y recomendaciones a partir de lo encontrado en los resultados del cuarto capítulo.

En relación a los principales resultados del presente estudio se conoció lo siguiente: se visualiza la inconformidad en cuanto al cumplimiento de los derechos de los trabajadores con discapacidad en cuanto al tema de salud debido a la poca cobertura que les brindan en dicha institución.

Palabras Claves: Discapacidad, inclusión, talento humano, leyes, comunicación organizacional, estrategias para promover la inclusión

ABSTRACT

This research sought to identify how the intervention of the Human Resources area influences the labor inclusion of workers with disabilities in a private company in Cotopaxi in the year 2024.

We worked from the General Systems Theory in a study with a qualitative approach, where an interview was applied to 6 workers with disabilities and 3 professionals from the Human Talent area. The third chapter is structured by the methodology, in which the research approach, the level, the method and in an academically explanatory manner are explained how this methodological choice would contribute to the construction of the results. Chapter 5 presents conclusions and recommendations based on what was found in the results of chapter 4. In relation to the main results of this study, the following was known: the dissatisfaction is seen regarding compliance with the rights of workers with disabilities regarding health issues due to the little coverage they are provided in said institution.

Keywords: Disability, inclusion, human talent, laws, organizational communication, strategies to promote inclusion

INTRODUCCIÓN

La globalización y la diversidad cultural del lugar de trabajo actual han hecho que el Trabajo Social e inclusión laboral tengan una relación directa. Este estudio tiene como objetivo investigar estos aspectos que combinan elementos importantes dentro del trabajo social. Para lograrlo, se indagó el desarrollo histórico de este campo y sus aplicaciones prácticas una empresa florícola de Cotopaxi en el año 2024.

El objetivo principal de este estudio es analizar el impacto de los procesos de inclusión laboral y promoción del bienestar y la diversidad en el lugar de trabajo en los entornos empresariales. Para ello, se abarcan estrategias y enfoques de intervención específicos que promuevan la integración laboral, la comunicación efectiva y el desarrollo de la competencia intercultural.

Este estudio también evalúa el impacto de dichas iniciativas en la satisfacción en el trabajo de los empleados, la retención de talento y la productividad general. Ofrece recomendaciones prácticas para mejorar la integración en diversos contextos laborales de manera integral. En definitiva, esta investigación busca realizar una contribución trascendental a la sociedad mediante la promoción de valores fundamentales como la inclusión laboral justa, la igualdad real de oportunidades y la equidad social para todos. Al abordar los desafíos y oportunidades que presentan las empresas, se pretende fortalecer la cohesión social general creando un entorno donde se respete la diversidad como un activo valioso y se combata la discriminación y la exclusión en todos los niveles de la sociedad en Ecuador.

En el capítulo I se plantean los antecedentes y el problema identificado dentro del rol que desenvuelven los trabajadores sociales dentro de las empresas,

ya que este rol del TS se encuentra descrito y definido por algunos autores sin embargo en el accionar cotidiano de los trabajadores sociales muchas veces este rol no se cumple, algunos TS en las empresas tienen la percepción de tener un rol administrativo dejando de lado el desarrollo personal de los trabajadores.

En el capítulo II se va a analizar los referentes que sustentan de forma conceptual, teórica, normativa y estratégica las diferentes bases que se utilizaron en el desarrollo de la investigación.

En el capítulo III se desarrolla la metodología que sigue el estudio cualitativo para identificar la población de las tres trabajadoras y los instrumentos aplicar para recolectar los datos necesarios como son la entrevista y grupo focal.

En el capítulo IV se realiza el análisis de los datos recolectados a través de una matriz de codificación axial y triangulación de datos.

En el capítulo V se establece las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los datos que se recolecto y el análisis que se logró.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Contextuales

Debido a la evolución del conocimiento, los avances de la globalización y la creciente complejidad de la sociedad, se ha producido un desarrollo dinámico de las profesiones, que han tenido que adaptar y renovar sus conocimientos tanto generales como especializados. Este fenómeno ha resultado en el desarrollo de nuevos campos disciplinarios y especializaciones profesionales, adaptándose a los múltiples contextos que han surgido como consecuencia de la crisis de modernización. Los cambios sociales, económicos, informativos y tecnológicos han llevado a una transformación en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Antes de esta transformación, las instituciones de educación superior deben reflexionar críticamente sobre el equilibrio entre su compromiso social con el desarrollo holístico de los estudiantes y la preparación laboral, lo que requiere orientación científica, tecnológica y técnica para operar en un mundo globalizado (Aroca y Ibarra, 2019).

Como resultado, los roles profesionales están evolucionando rápidamente, incluyendo nuevas áreas de trabajo y exigiendo diversas habilidades. La formación profesional basada en conocimientos especializados no es garantía de empleo, sino que requiere de continua actualización, innovación y mentalidad de aprendizaje para atender las demandas y desafíos de la sociedad moderna. Según el trabajo de Benavides

de 2009, el proceso de formación debería estar más estrechamente vinculado al lugar de trabajo, donde las prácticas profesionales, el trabajo en equipo, los requisitos de conocimientos y las limitaciones muchas veces se replican involuntariamente en la educación académica.

En el marco de las grandes corporaciones público o privadas que incorporan al trabajador social a su estructura organizativa, Raya y Caparrós (2013) mencionan que el ámbito de intervención de estos profesionales abarca tanto la atención personalizada a sus empleados como el asesoramiento especializado en el ámbito de la gestión de recursos humanos. El objetivo principal de esta inclusión es proporcionar a los trabajadores un apoyo esencial para su crecimiento profesional y personal, que mejorará su productividad en el trabajo y su bienestar en el lugar de trabajo. La definición aportada por el Grupo de Empresarios de Trabajadores Sociales, adscrito al Colegio Profesional de Trabajo Social de Madrid, y que fue ampliamente debatida y ampliada en el I Congreso Nacional de Trabajo Social y Responsabilidad Social Empresarial, recoge sus objetivos y responsabilidades.

Esta conceptualización refleja el compromiso de los trabajadores sociales de la empresa con la promoción del bienestar de los empleados, misma que se logra a través de una gestión interna y externa que esté adecuadamente enfocada en lograr el equilibrio adecuado entre los intereses corporativos y brindar servicios de alta calidad a la empresa y a la sociedad en general enfocadas al bienestar (Iglesias y Ortuño, 2018). Es por esta razón que, el bienestar en el lugar de trabajo abarca aspectos tanto cognitivos como emocionales, que se miden mediante indicadores específicos de bienestar.

Estos indicadores incluyen la satisfacción laboral de los empleados, el reconocimiento personal, la autonomía en el desempeño de las tareas, las expectativas de crecimiento profesional, el apoyo organizacional, la compensación financiera y el sentimiento de orgullo por la empresa (Hermosa-Rodríguez, 2018).

Debido a que los trabajadores sociales trabajan en una amplia gama de campos, es crucial que tengan habilidades y competencias específicas relevantes para sus campos de práctica. Los profesionales deben ser capaces de aplicar conocimientos teóricos en la planificación, diseño, implementación, sistematización y evaluación de políticas sociales. Además, los gestores sociales activos, reflexivos y críticos deben poseer las habilidades y actitudes necesarias para abordar las necesidades sociales. Este enfoque holístico incorpora los principios teóricos, metodológicos y técnicos del trabajo social, como lo describen (Moreira y Vinces, 2015).

La importancia del trabajo social dentro del ámbito de la inclusión y el bienestar laboral, es fundamental para reconocer que la contribución de las iniciativas sociales no es un elemento novedoso, sino que refleja un compromiso histórico del trabajo social con las acciones emprendidas por individuos, grupos e instituciones sociales. Este compromiso enfatiza la necesidad de estrechar lazos entre las fuerzas laborales sociales y las agrupaciones de iniciativa comunitaria para construir entornos laborales resilientes y con poder. En la actualidad, las agrupaciones se perfilan como actores claves en el desarrollo de la sociedad del bienestar, acelerando una

reconfiguración significativa de las relaciones entre los diversos sectores sociales: el Estado, el mercado, el tercer sector y las redes primarias de apoyo mutuo. No obstante, es crucial forjar sólidas alianzas intersectoriales que promuevan el bienestar colectivo mediante la gestión, operación y el progreso compartido en pos de una justicia social plena e inclusiva.

Desde la perspectiva de Quiroz et al. (2021) indica que, el actual modelo es esencial para promover el bienestar colectivo, en especial en las organizaciones que posea personas con discapacidad. Desde esto, cabe indicar que las empresas desempeñan un rol importante en la sociedad, puesto que, al ser un ente que promueve la economía de las personas, contribuyen a la interacción y relaciones positivas de todos y todas bajo un enfoque de inclusión y de derechos.

En este escenario, el Trabajo Social tiene el desafío de promover un contexto laboral de bienestar para todas y todos sus colaboradores, asimismo de la creación de una cultura organizacional basada en una cultura de paz y bajo un enfoque de inclusión y de derecho.

El papel del trabajo social en el entorno empresarial va más allá de simplemente brindar apoyo individual, también incluye movilizar recursos comunitarios, establecer sólidas redes de colaboración y fomentar un ambiente laboral que valore y fortalezca las capacidades de todos sus miembros. Este enfoque integral hace contribuciones considerables al desarrollo sustentable de las organizaciones y al bienestar de sus empleados,

destacando la importancia de las prácticas de trabajo en red en la promoción de la inclusión laboral y el bienestar en el lugar de trabajo. Sin embargo, con frecuencia se subestima el potencial del trabajador social dentro de las instituciones, pasando por alto su capacidad para aportar valor a la empresa. Desafortunadamente, esta realidad también se extiende a otros ámbitos como el educativo. Surge un desafío de investigación para identificar y describir las competencias específicas de los trabajadores sociales en contextos educativos, con el objetivo de reconocer y maximizar su contribución potencial (Ramón et al., 2019).

El movimiento de re conceptualización del Trabajo Social es una problemática que no puede ser estudiada de manera individualizada, más bien debe posicionarse dentro del contexto de los fenómenos que suceden dentro de Latinoamérica y el Caribe. En el contexto rígido, esta corriente estuvo dentro de los debates que conformaban a las ciencias sociales, en donde también se vinculó por aquellos grupos que habían dentro de esta época. A pesar de las diferencias entre ellos, todos buscaban propiciar una transformación de la estructura social de la región, tal como se documenta en los trabajos de (Vivero-Arriagada, 2020; Illanes, 2006; Sepúlveda, 2016).

En este contexto, un actor clave destaca el impacto significativo del movimiento: desató una disputa ideológica dentro del campo del trabajo social. Este debate comenzó con grupos conservadores que luchaban por mantener el statu quo en la dirección del trabajo social, y posteriormente dentro del propio movimiento, debido a la variedad de ideas que surgieron durante su desarrollo, como explica Ruz (2016) en (p. 97). Estas discusiones

no sólo eliminaron los fundamentos tradicionales de la profesión, sino que también allanaron el camino para propuestas de cambio social dirigidas a los sectores populares, desafiando las perspectivas y prácticas establecidas (Vivero-Arriagada, 2020).

Ahora bien, en el contexto ecuatoriano, el país ha experimentado una importante inmigración en los últimos años, con un aumento en la llegada de inmigrantes venezolanos y colombianos. Los obstáculos legales y sociales pueden obstaculizar la participación de trabajadores calificados de otros países. El gobierno ecuatoriano, a través de su oficina de Asuntos Exteriores y Migración, ha implementado medidas para mejorar la vida laboral de los inmigrantes e involucrarlos más en los empleos. (Aguilar, 2023) .

Al igual que en Ecuador, muchas personas sin mucho dinero tienen que trabajar en empleos que no siguen las reglas y están atrapadas en malas situaciones sin redes de seguridad. (Jaramillo & Vargas, 2023).

En Ecuador, los trabajadores sociales participan en temas laborales y programas para ayudar a las personas que se encuentran en una situación difícil. Establecen capacitación laboral y programas de trabajo para personas con discapacidades, recién llegados y aquellos que luchan para llegar a fin de mes. (Velásquez, 2021), En Ecuador, los trabajadores sociales participan en temas laborales y programas para ayudar a las personas que se encuentran en una situación difícil. Establecen capacitación laboral y programas de trabajo para personas con discapacidades, recién llegados y

aquellos que luchan para llegar a fin de mes. (Gómez, 2023). Los trabajadores sociales brindan asesoramiento y apoyo individual a quienes buscan empleo, brindándoles orientación sobre cómo encontrar empleo y superar obstáculos. El tema de bienestar a nivel nacional se ha convertido en un factor relevante, puesto que, procurar adecuadas condiciones laborales a los colaboradores es importante para garantizar su permanencia y rendimiento laboral en la empresa. En Ecuador, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es el organismo que vigila y promueve la seguridad y salud en el trabajo. Según el IESS se han implementado medidas para mejorar las condiciones laborales y prevenir accidentes y enfermedades profesionales. (Blas, Charqui, & Huerta, 2023). Las medidas para proteger a los trabajadores se pueden lograr mediante programas de formación y la inspección para el cumplimiento de los estándares de seguridad de la industria. La legislación laboral ecuatoriana incluye normas que garantizan los derechos al trabajo y al descanso. Los trabajadores tienen derecho a los períodos de descanso semanal y vacaciones pagadas. (Bravo, 2023). El objetivo es mejorar el bienestar en el lugar de trabajo fomentando un equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados.

La calidad de vida en el trabajo es un aspecto importante del bienestar en el trabajo. Entonces, esta encuesta realizada por la gente de estadísticas de Ecuador dice que las personas se sienten mejor con su vida laboral en estos días. (Lozano, 2021).

Sin embargo, todavía existen desafíos para mejorar el bienestar de los empleados, incluido el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos planes ayudan a las personas a ponerse en forma y sentirse mejor, con cosas como tiempo en el gimnasio, hablar con un psiquiatra y hacerse chequeos. (Nuñez & López, 2022).

En el contexto del trabajo, se destaca la importancia de una asistencia social que fomenta la inclusión y la diversidad laboral utilizando principios éticos y competencias interculturales para promover un ambiente de trabajo inclusivo y justo.

Desde esta perspectiva, se pueden abordar las necesidades de los empleados de diferentes culturas, resolver conflictos interculturales y promover la comunicación efectiva en el lugar de trabajo. En este sentido, los trabajadores sociales son cruciales para garantizar la justicia social y la igualdad de oportunidades en diversos entornos laborales, aumentando la satisfacción laboral y la retención de empleados. (Cerón Hernández & Martínez Castillo, 2023).

La promoción de la diversidad, la inclusión y la igualdad en el entorno laboral está directamente relacionada con los conceptos de inclusión laboral y diversidad en el trabajo social. Este enfoque se basa en valorar y respetar las diferencias culturales y étnicas entre los empleados, y los trabajadores sociales son cruciales para identificar y abordar las barreras que enfrentan los empleados de diversas culturas. También pretende mejorar el bienestar

de los empleados brindándoles apoyo emocional y recursos para superar los desafíos asociados al multiculturalismo en el lugar de trabajo (Borges-Alverio, 2023).

También, es necesario distinguir claramente el papel político de los trabajadores sociales, independientemente de sus funciones específicas que poseen en cualquier área de trabajo. Esta distinción es importante porque se supone que el rol político no puede separarse de otras funciones; Más bien, es una característica intrínseca que debe llevarse a cabo de manera consciente. La perspectiva ideológica que se asigna al rol del trabajador social se considera compartida por aquellos compañeros que tienen plena conciencia de su ubicación y del período histórico en el que se hace necesaria su intervención (Del Valle, 2003).

Este enfoque supone que el papel del trabajo social se entiende mejor a través de una lente política y ética, alineándose con una especie de nuevo humanismo. Este nuevo humanismo no debe verse como una corriente que prioriza el avance tecnológico, sino más bien como una corriente que se construye sobre bases éticas y filosóficas duraderas que se renuevan constantemente a través del compromiso con la promoción de los derechos sociales de la humanidad (Vivero-Arriagada, 2020)

1.1.2. Antecedentes estadísticos

La clasificación profesional en el Ecuador es un tema cada vez más relevante, lo que muestra los pasos que se han dado en el país para lograr la equidad de género en el ámbito de la disponibilidad de empleo. Los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador

destacan que la tasa de desempleo en el país fue de 7,6 durante el segundo trimestre de 2021, lo que supone un aumento significativo respecto al mismo período del año pasado. es del 5,8% (INEC, 2021).

Este aumento de la tasa de desempleo puede atribuirse a la crisis económica y de empleo provocada por la pandemia de COVID-19. Ecuador, al igual que otros países, ha enfrentado un colapso económico y una reducción de los servicios energéticos en diversos ámbitos (INEC, 2021).

Además de la tasa de desempleo, es importante resaltar la calidad del empleo en el Ecuador. Según el Banco Central del Ecuador, un número importante de sus habitantes trabajan en la economía informal, que muchas veces incluye pésimas condiciones laborales y falta de acceso al empleo y a la seguridad social (Banco central del Ecuador, 2021). El gobierno ecuatoriano ha implementado políticas y programas para abordar los desafíos de la inclusión en el lugar de trabajo, incluidas iniciativas para apoyar la organización laboral y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo (Gobierno del Ecuador, 2021).

Durante el último censo de población realizado en 2020, el 9,7% de la población ecuatoriana tenía alguna discapacidad, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) del país. (INEC, 2021). En Ecuador, aunque existen políticas y reglamentos que fomentan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, existe una disparidad entre la ley y la realidad en cuanto al acceso a servicios de calidad para este grupo. Las personas con

discapacidad tienen tasas de desempleo y subempleo más altas que la población general. (INEC, 2021).

La seguridad laboral es fundamental para la seguridad económica y el bienestar de las personas en todo el mundo. Sin embargo, existen problemas en muchas partes del mundo, como el desempleo, el trabajo informal, la discriminación en el lugar de trabajo y la falta de acceso a empleos decentes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que en todo el mundo alrededor de 190 millones de personas estaban desempleadas en 2020. Esta cifra se espera que aumente aún más debido a una serie de factores, como la automatización y la crisis económica. (OIT, 2019).

Los profesionales del trabajo social trabajan con gobiernos, organizaciones no gubernamentales y empresas para desarrollar e implementar políticas y programas que fomenten la creación de empleo, promuevan la igualdad de oportunidades laborales y brinden asistencia a quienes están desempleados o desatendidos. Además, nos concentramos en la capacitación y el desarrollo de habilidades para aumentar la empleabilidad de las personas y crear un entorno de trabajo saludable y sin prejuicios. Como señala Ramírez Carreto (2021), estos esfuerzos contribuyen significativamente a mejorar la seguridad del empleo y construir sociedades equitativas y resilientes a nivel mundial.

Ha habido debates sobre la validez de datos relevantes sobre empleo en el contexto ecuatoriano. El Ministerio de Trabajo dijo que este anuncio se basó en los últimos datos proporcionados por el Instituto Nacional de

Estadística (INEC) a través de la Encuesta de Empleo y Desempleo (ENEMDU). Además, la información sobre la situación de empleo y desempleo no difiere significativamente de las estadísticas oficiales, y la tasa de desempleo disminuye constantemente en comparación con las estadísticas oficiales (Ministerio de Trabajo, 2017).

En conclusión, la inadecuada tasa de participación laboral del Ecuador es significativa y representa el 53,3% de la población económicamente activa (PEA), según la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo y Subempleo (ENEMDU). El subempleo afecta al 16,3% y se refiere a personas que trabajan menos días laborales de los legales o ganan menos del salario mínimo, mientras que el subempleo representa aproximadamente el 27%. Esto incluye a las personas que ya no quieren trabajar porque sus horas de trabajo y sus ingresos son insuficientes, pero están satisfechos con sus condiciones laborales. El Ministerio de Trabajo dice que esta política laboral tiene como objetivo proteger los empleos, ajustar las horas de trabajo y restaurar la economía al tiempo que enfatiza las políticas de redistribución de la riqueza que han ayudado a reducir la pobreza.

En otro estudio, se descubrió que la estabilidad en el lugar de trabajo influía en la satisfacción laboral. Los empleados con contratos permanentes o asignaciones de trabajo generalmente reportan una mayor satisfacción laboral que aquellos con contratos inestables. Hay diferencias claras entre los dos grupos. Mientras que el 86,0% de los empleados a tiempo completo dijeron que estaban satisfechos con su trabajo, sólo el 54,3% de los

empleados por horas compartían esta opinión. Estos resultados están respaldados por un análisis econométrico que muestra que los empleados con contratos temporales, a tiempo parcial, por turnos o por jornadas están menos satisfechos con su trabajo que aquellos con contratos indefinidos. En términos de satisfacción laboral, los contratos indefinidos parecen ser los más adecuados, seguidos de los contratos temporales. Estos resultados son consistentes con investigaciones anteriores que muestran la importancia de la seguridad laboral en la satisfacción laboral (Grijalva, Patiño, & Tamayo, 2017).

Finalmente, un estudio reciente realizado en julio de 2021 encontró que existen diferencias significativas en el nivel de empleo adecuado en Ecuador por ubicación geográfica. En las ciudades, la tasa adecuada de participación de la fuerza laboral fue del 38,6%, mientras que en las zonas rurales este indicador fue significativamente menor, del 18,4%. Además, se identificaron diferencias de género en el empleo de calidad, y los hombres tuvieron tasas de empleo de calidad significativamente más altas que las mujeres durante el mismo período en julio de 2021. Estos datos resaltan la importancia de considerar tanto la geografía como el género al abordar cuestiones de empleo apropiadas en un contexto nacional (INEC, 2021).

1.1.3. Antecedentes investigativos

Se destacaron varios hallazgos relevantes de la investigación que arrojan luz sobre la importancia de la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo.

Un estudio de 2019 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

evaluó el impacto de las iniciativas de diversidad de género en empresas de 70 países. Los resultados muestran que el 74% de las empresas que siguieron de cerca estas iniciativas vieron un aumento de ingresos del 5 al 20%. Además, más del 60% de estas empresas reportaron un aumento de la rentabilidad y la productividad. Este efecto es particularmente importante dado que muchas empresas están implementando medidas para aumentar los márgenes sólo entre un 2 y un 3% (OIT, 2019).

Un estudio de reflexión colectiva liderado por trabajadores sociales de unidades especializadas en salud mental de Francia y Uruguay, así como por una investigadora de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República (Udelar) en Uruguay. Se han organizado foros bilaterales para promover el desarrollo y enriquecimiento de experiencias inclusivas para personas marginadas (Cano & Matos-Silveira, 2021).

Durante los últimos tres años, estas reuniones han servido de lugar para talleres y conferencias conjuntos dentro del papel del trabajador social en los entornos de salud se basa en las preferencias lingüísticas del usuario, incluido el francés (oral y escrito), el español (oral y escrito), el uruguayo (LSU) y el español (escrito). Esta consideración es fundamental para crear auténticos espacios de inclusión en los que las barreras comunicativas no impidan la plena atención. En esta dinámica, los trabajadores sociales desempeñan un papel crucial en el desarrollo de políticas de salud inclusivas dirigidas a la comunidad local (Galiffet, Noel, & Ortega, 2017).

Además, un estudio que examina el desempeño de 500 de las

empresas que cotizan en bolsa más grandes de EE. UU. descubrió que las empresas con mayor diversidad de género en sus directorios eran más rentables y tenían un mejor desempeño accionario que el promedio. Estos hallazgos subrayan la importancia de la diversidad y la inclusión para el éxito empresarial y el impacto global, y la OIT afirma que la discriminación de género cuesta 12 billones de dólares, equivalente al 16% de las ventas globales (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

El rol profesional de los trabajadores sociales en instituciones como Volcano Gardens Plantaciones es fundamental por su capacidad de crear espacios para acoger a la fuerza laboral. Esto significa que quienes reciben gozan de una plaza laboral en esta empresa, tienen autonomía personal, independencia económica y responsabilidad. Se sugiere que la participación activa en las instituciones es esencial porque estos expertos pueden contribuir a establecer nuevas políticas públicas basadas en las necesidades de los ciudadanos y grupos vulnerables y a resolver diversos problemas sociales. Los trabajadores sociales utilizan su experiencia para identificar estrategias efectivas para brindar soluciones y mejoras en toda la agencia. Esto es particularmente relevante para el trabajo de la autora Rivadeneira (Rivadeneira T. , 2022), titulado: “El contexto social en los procesos de las personas con discapacidad. Recursos humanos a partir del bienestar social”.

Al abordar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, nos esforzamos por crear un entorno en el que todos los empleados se sientan respetados, aceptados, apoyados y valorados, y que refleje diversas

personalidades, valores, creencias y orígenes. En este sentido, los trabajadores sociales desempeñan un papel fundamental, contribuyendo a la gestión del empleo realizando actividades como integración, seguimiento de situación, orientación y apoyo en el proceso de integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral. Mediante un trabajo en conjunto enfocado en determinar las capacidades individuales de las personas con discapacidad y seleccionar a la persona más adecuada para implementar un servicio en particular.

En el contexto del trabajo el impacto de la asistencia social en la inclusión y el bienestar del trabajo en la finca Volcano Gardens Plantaciones S.A. En Cotopaxi, Ecuador, se reconoce que la asistencia social desempeña un papel crucial en la promoción de la estabilidad y el bienestar de los trabajadores. Los profesionales del trabajo social utilizan un enfoque holístico y centrado en la persona, trabajando con empleadores y empleados para abordar una amplia gama de problemas que pueden afectar la seguridad en el lugar de trabajo, como factores sociales, emocionales y económicos. El objetivo es crear un ambiente de trabajo justo y saludable que mejore la calidad de vida de las personas y fortalezca la armonía social.

El estudio de Guzmán y Pinilla (2022), estrategias de empleo para personas con diversidad cognitiva en la segunda ciudad más grande del Huila", identificó barreras al empleo para personas con diversidad cognitiva, mercado, campo, empresa. Estas barreras incluyen la falta de conocimiento general sobre esta diversidad funcional, el desconocimiento de las políticas

públicas relacionadas con la inclusión, la creación e implementación inadecuada de políticas inclusivas y la falta de oportunidades de empleo dirigidas a personas con discapacidad que satisfagan sus necesidades. A pesar de estos obstáculos, es destacable la disposición de los emprendedores a participar en procesos inclusivos, particularmente cuando se trata de procesos de capacitación y acompañamiento.

Según un reciente de alcalde Gil (2023), En un mundo caracterizado por la diversidad y complejidad de los desafíos sociales, el papel que los trabajadores sociales tienen en la inclusión laboral se destaca cada vez más. Estos profesionales trabajan para abordar las disparidades del mercado laboral y apoyar a las personas y comunidades que enfrentan obstáculos al empleo y al bienestar adecuado.

Un artículo publicado en Trabajo Social y Política Social destaca la relevancia de la inclusión en el trabajo Martínez (2021), quien sostiene que el acceso justo al empleo no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye significativamente al desarrollo. La estructura social del país.

A pesar de los avances logrados en la promoción de la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, persisten serios desafíos. Datos recientes del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de Ecuador muestran que el desempleo ha fluctuado y aumentado debido a factores económicos y pandémicos, lo que refuerza la importancia del papel de los trabajadores sociales en el empleo (INEC, 2021).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empleo ocupa un lugar importante en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. La OIT enfatiza la importancia de la inclusión en el trabajo como elemento clave para erradicar la pobreza y promover el crecimiento económico sostenible. La OIT también enfatiza que el bienestar en el trabajo es importante para la salud y la seguridad de los trabajadores, así como para la satisfacción laboral. Promover el bienestar en el trabajo se ha convertido en un desafío importante para los gobiernos y organizaciones de todo el mundo (OIT, 2021) En Ecuador, la inclusión laboral es un tema clave de la legislación laboral, que proporciona disposiciones que garantizan la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la no discriminación en el lugar de trabajo (Altamirano & Soria, 2018).

En el Ecuador, las tasas de desempleo son volátiles y específicamente susceptibles a factores económicos y epidemiológicos, según el Instituto Nacional de Estadística del Ecuador (INEC). Esto pone de relieve lo importante que es abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo en un entorno nacional. (INEC, 2021).

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es fundamental en la promoción de la salud en el trabajo en el país. Esta rama se centró en la seguridad y salud en el trabajo y llevó a cabo proyectos destinados a mejorar las condiciones laborales y el nivel de vida de los empleados. (Toapanta Defaz, 2021).

Según Santiago y Pérez (2023) los trabajadores sociales se enfocan en mejorar el bienestar de los empleados en el trabajo. Utilizan un enfoque multidisciplinario para abordar temas como el estrés laboral, el equilibrio entre la vida personal y laboral y la resolución de conflictos en el trabajo.

Por otro lado, el trabajo de Cano y Colamarco (2021) examinó el impacto de las intervenciones de los trabajadores sociales en la mejora del bienestar en el lugar de trabajo de una empresa multinacional en Ecuador. Las investigaciones han demostrado que las estrategias implementadas por los trabajadores sociales mejoran significativamente la satisfacción y la calidad de vida de los empleados.

Datos del Ministerio de Trabajo de Ecuador (2021) se asoció con trabajadores sociales para llevar a cabo iniciativas de bienestar corporativo. Estos programas incluyen actividades como ejercicio físico, asesoramiento psicológico y acceso a servicios de salud para mejorar el bienestar de los trabajadores. (Atencia Zabaleta, 2023).

Según un estudio de Muñoz y Pérez (2022), los trabajadores sociales juegan un papel importante en la promoción de relaciones laborales saludables y en la prevención de agresiones y discriminación en el lugar de trabajo. El enfoque en la justicia social y la igualdad contribuye a la creación de un ambiente laboral inclusivo.

1.2. Definición del Problema de investigación

Un trabajador social en una empresa tiene un papel multifacético que

se extiende más allá de la asistencia social tradicional para gestionar activamente el talento humano. Este rol tiene la responsabilidad de planificar y organizar programas que no solo guíen a los empleados, sino que también desarrollen sus habilidades y destrezas únicas. El objetivo principal es garantizar que cada empleado logre una mayor eficiencia y una salud laboral óptima. Esto significa que la empresa debe proporcionar un entorno seguro y saludable, con oportunidades claras y accesibles de desarrollo y avance profesional que estén alineadas con las calificaciones y el desarrollo personal del empleado.

En este contexto, el papel del trabajador social incluye evaluaciones constantes del entorno laboral y de la cultura organizacional para garantizar que se promuevan activamente la equidad y la inclusión. Esto implica identificar y eliminar obstáculos para el avance de los empleados y garantizar que las políticas de la empresa apoyen el desarrollo profesional continuo y reconozcan el mérito y la competencia.

El estudio tiene como objetivo abordar los desafíos del bienestar y la inclusión en el lugar de trabajo en Volcano Gardens Plantaciones SA en Cotopaxi, Ecuador, con un enfoque en el rol social de los empleados. la subutilización de habilidades y a la insatisfacción laboral. Esta situación parece ser una causa contribuyente a la disminución de la productividad, que no sólo afecta las operaciones de la empresa, sino que también impacta en la estabilidad y calidad de vida de los empleados, reflejando una ineficaz gestión del talento humano.

La investigación analizará cómo las diferencias en la comunicación y las opiniones dentro de los equipos técnicos pueden dar lugar a interpretaciones erróneas, las cuales impactan negativamente en las decisiones de contratación. Esto podría generar altas tasas de rotación y problemas de estabilidad en los empleados. Se evaluará la efectividad de los procesos de contratación y asignación de roles para determinar si están acorde con las habilidades y conocimientos de los empleados.

Además, el estudio investigará cómo la falta de estrategias de gestión del talento humano obstaculiza el trabajo de los trabajadores sociales en sus esfuerzos por promover la inclusión laboral. Se investigará la ausencia de un marco organizado de gestión del talento para ver cómo afecta la productividad laboral, la asignación de personal y la calidad del trabajo, lo que puede impedir la innovación en los procesos de inclusión laboral.

1.3. Preguntas de investigación

1.3.1. Pregunta general

¿Cómo influye la intervención del área de Recursos Humanos en la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad en una empresa florícola de Cotopaxi en el año 2024?

1.3.2. Sub- preguntas

¿Cuáles son las percepciones de los colaboradores con discapacidad sobre la inclusión laboral?

¿Qué estrategias implementa el área de Recursos Humanos para promover

la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad?

¿De qué manera la inclusión laboral ha incidido en la vida personal y profesional del trabajador con discapacidad?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Identificar cómo influye la intervención del área de Recursos Humanos en la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad en una empresa privada de Cotopaxi en el año 2024

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar las percepciones de los colaboradores con discapacidad sobre la inclusión laboral.
- Describir las estrategias que implementa el área de Recursos Humanos para promover la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.
- Identificar de qué manera la inclusión laboral ha incidido en la vida personal y profesional del trabajador con discapacidad.

1.5. Justificación

Dentro de la dinámica del mercado laboral global y las prácticas de gestión del talento están cambiando rápidamente, lo que requiere un enfoque más integrador y humanista para la gestión de recursos. la cual se enfrenta a las necesidades inmediatas de los empleados. Participar en la planta de Volcano Gardens SA, puede brindar información invaluable sobre cómo aumentar la productividad en el lugar de trabajo y la cohesión social a través

de prácticas más éticas y sostenibles. Proporcionar información valiosa sobre cómo aumentar la productividad en el lugar de trabajo y la cohesión social a través de prácticas más éticas y sostenibles.

La Alta rotación de personal de tasa de rotación y las habilidades subutilizadas son desafíos constantes que influyen negativamente en la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores y las habilidades subutilizadas son desafíos constantes que tienen una influencia negativa en la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores. El impacto en estas áreas puede conducir a estrategias efectivas para mejorar la retención de los empleados y aprovechar al máximo sus habilidades y capacidades, lo cual es esencial para el éxito a largo plazo de cualquier empresa.

Las características socioeconómicas y culturales únicas de Cotopaxi proporcionan un buen marco para examinar cómo se podrían aplicar eficazmente las intervenciones sociales en el sector agrícola, que es vital para la economía local, pero con frecuencia se ve empañado por prácticas laborales poco éticas. Este estudio abordará un vacío en la literatura sobre el papel del trabajo social en contextos empresariales no tradicionales, como la agricultura. Proporcionará conocimientos teóricos y prácticos sobre cómo se pueden incorporar los principios del trabajo social en la gestión de recursos humanos para fomentar un lugar de trabajo más equitativo y productivo.

Esta investigación realmente cambiará la forma en que seleccionamos y capacitamos a nuestra fuerza laboral, insinuando que podríamos necesitar

mezclar un poco las cosas. Esto puede hacer que las personas sean más felices en el trabajo, lo que significa que permanecerán más tiempo y estarán más dentro de la empresa.

La investigación puede servir como modelo para otras empresas dentro y fuera del sector agrícola al identificar y promover estrategias efectivas para la inclusión y el bienestar en el lugar de trabajo, aumentando su impacto y relevancia. De la misma manera, muchas empresas son conscientes de la importancia de la responsabilidad social corporativa (RSC) y hacen todo lo posible para mejorar la sociedad y el bienestar de sus empleados.

(Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2014) En relación al aporte científico de este estudio, la universidad UCSG presenta unos dominios y líneas de investigación, comprendiendo que estos son las fortalezas tecnológicas, artísticas, científicas y humanísticas de la academia de investigaciones. Según el problema que se presenta, este tema se ubica concretamente en el dominio 6 de “sujetos en situación de vulnerabilidad”, el cual en su interior contiene varias líneas de investigación, enfocándose en este caso “Estado Social de Derechos” (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2014).

El impacto social que tiene este trabajo es directamente con los empleados de esta empresa, no solo en su vida laboral, sino en sus vidas personales, al igual que la comunidad aledaña se verá beneficiada de tener una organización debidamente gestionada en relación a la inclusión laboral.

Además, este impacto no solo se refleja al interior de la empresa, sino que sus resultados se pueden apreciar también en el mayor desarrollo de la comunidad, en la aplicación de proyectos con determinados grupos sociales, y posteriormente se pueden reproducir en otras empresas, lo cual aportará al crecimiento y productividad de toda la región.

Y en relación a la carrera de Trabajo Social, su vínculo con el ámbito empresarial surge desde la industrialización, por lo que siempre van a estar conectados, con el fin de mejorar el bienestar de los trabajadores, promover un ambiente o cultura organizacional positiva, apoyar en la adaptación de la empresa a los cambios actuales. Todo esto mediante la intervención individual y grupal con los colaboradores de la organización, que permita también alcanzar un equilibrio entre la vida laboral y la familiar.

Este estudio contribuirá al desarrollo profesional de los trabajadores sociales al enfatizar la importancia de sus habilidades y conocimientos en la gestión del cambio organizacional y social. Esto reafirmará el valor del trabajo social en el mundo empresarial, particularmente en sectores donde históricamente ha estado sub representado.

Finalmente, la dinámica laboral y las expectativas sociales están en constante evolución. Las empresas deben mantenerse al día con las nuevas reglas sobre contratación, asegurarse de que todos reciban un trato justo y velar por el bienestar mental de los trabajadores. Se trata de mantenerse

actualizado y satisfacer nuevas demandas, el trabajo es crucial para la vida de las personas y su bienestar en el trabajo influye en su calidad de vida en general. Al explorar y fortalecer el papel del TS en el empleo y el bienestar, podemos hacer una contribución positiva a la calidad de vida de nuestros empleados y de la sociedad en su conjunto.

CAPÍTULO II

MARCOS REFERENCIALES

2.1. Referentes Teórico

2.1.1. Teoría Sistémica

La **Teoría Sistémica** fue propuesta por Bertalanffy, la misma entiende a la realidad de una forma holística e integradora, en donde las personas somos partes de sistemas, que se relacionan entre sí e interactúan mutuamente. Esto significa tomar posturas multidisciplinarias, teniendo en cuenta los elementos de los sistemas, las interacciones entre ellos, y las dinámicas que se generan en la sociedad.

Según Esther Villegas y Antonio Bellido (1990), nos dicen que algunas posiciones son claves con respecto a ciertos enfoques o conceptos que se consideran demasiado rígidos o inadecuados para que se apliquen en diferentes campos (pág. 2). Sin embargo, podemos decir que dicha teoría toma en cuenta el entorno social, en cómo comunicarse y recrearse dentro del círculo de amistades o comunidades Esther Villegas y Antonio Bellido (1990).

Según los autores Arnold y Osorio (1998) citados por (Aguilar, "Experiencias educativas de niños y niñas del subnivel básico elemental que viven en los sectores urbano-populares de la ciudad de Machala durante el confinamiento por COVID-19.", 2022) al hablar de "la Teoría de los sistemas, se hace alusión también a una metodología de construcción que gira en torno a los sistemas sociales y las realidades para poder estudiarlas". (pág. 35).

Desde la perspectiva de Johansen (2005) citado por (Aguilar, "Experiencias educativas de niños y niñas del subnivel básico elemental que viven en los sectores urbano-populares de la ciudad de Machala durante el confinamiento por COVID-19.", 2022) se puede plantear en otros términos que la teoría sistémica como su nombre lo indica, nos dice que estudia el entorno, sus principios y sobre todo el orden dado a los anómalos que existen en la sociedad. Por lo tanto, es posible resaltar las situaciones, que se caracterizan por la dinámica perpetua en la que se encuentra la sociedad.

A pesar de varios años dichas teorías han estudiado los métodos y enseñanzas que caracteriza el diagnóstico, esencialmente en lo que es las ciencias sociales, quiere decir que esta teoría estudia todo lo que es los fenómenos sociales y las integraciones sociales. Sin duda alguna la teoría de los sistemas abarca un enfoque en el cual, se ubica en la razón integradora, en donde se interrelaciona las relaciones humanas y sociales. (Johansen, 2005) citado por (Aguilar, "Experiencias educativas de niños y niñas del subnivel básico elemental que viven en los sectores urbano-populares de la ciudad de Machala durante el confinamiento por COVID-19.", 2022, pág. 36)

Los seres humanos como seres que interactúan e interrelacionan van siendo parte de la sociedad y así forman contexto y situaciones vinculadas a ellos, las cuales a través del tiempo van incidiendo en el comportamiento de las personas y marcan su individualidad y colectividad. La teoría sistémica aparece justamente para reconocer los contextos e interacciones del ser humano y así dar respuestas a diferentes situaciones y conflictos como resultado de la convivencia del ser humano y su entorno, analizando a todos

los elementos involucrados de manera simultánea. (Aguilar, "Experiencias educativas de niños y niñas del subnivel básico elemental que viven en los sectores urbano-populares de la ciudad de Machala durante el confinamiento por COVID-19.", 2022)

Tanto así que desde la teoría sistémica se alcanza una nueva perspectiva en cuanto a los entornos próximos del sujeto, generando así un cambio en estos espacios que influyen en el comportamiento de los mismos.

La teoría sistémica parte del pensamiento que considera a la realidad como algo único, lo cual permite comprender al sistema epistemológico como el conjunto de elementos que interactúan entre sí; basándose en un modelo específico. En este contexto todos los elementos están conectados y si ocurre algún cambio en un elemento, pues generará cambios en todos los demás (Villegas & Bellino, 1992) citados por (Aguilar, "Experiencias educativas de niños y niñas del subnivel básico elemental que viven en los sectores urbano-populares de la ciudad de Machala durante el confinamiento por COVID-19.", 2022, pág. 25).

Desde una mirada global, la Teoría General de los Sistemas se percibe como una forma holística y científica que contribuye a aproximarse y constituir a la realidad. Uno de los rasgos más característicos de este paradigma es el factor holístico e integrador que presenta, dando a conocer que su interés radica en las relaciones y las diferentes situaciones que desde estos contextos surgen (Arnold Cathalifaud & Osorio, 1998).

Para este enfoque, lo primordial son las relaciones y los vínculos que a partir de ellas surgen; brindando un contexto apropiado para la interrelación y comunicación entre las personas.

La teoría sistémica inicia del pensamiento que concibe a la realidad como algo único, lo cual contribuye a comprender al sistema epistemológico como el agregado de elementos que relacionan entre sí apoyándose en un modelo específico (Villegas & Bellino, 1992).

Arranz (2000) trae a contexto algunos de los principios del enfoque sistémico, los cuales se describen a continuación:

Principios pasan a regir el enfoque sistémico de la realidad, y son:

- 1. Interacción:** “Entendiendo a estas como las transacciones que tienen lugar entre las partes de un sistema”. (págs. 311-331)
- 2. Totalidad:** “Comprende la percepción de los sistemas desde la comprensión de cada elemento que lo compone, evitando la segmentación y dotando en su lugar un sentido de integración”. (págs. 311-331)
- 3. Organización:** “Aquí se dan lugar a las relaciones presentes entre las distintas partes de un sistema, y el cómo estas logran unificarse, creando un sistema con características diferentes a las características individuales de sus elementos”. (págs. 311-331).
- 4. Complejidad:** “Aquí se pone en mención las diferencias, características y funcionalidades de las diferentes partes de los sistemas y el cómo estas pueden determinar relaciones y ser jerarquizadas”. (págs. 311-331)

5. Equifinalidad: “Se refiere al hecho que un sistema vivo a partir de distintas condiciones iniciales y por distintos caminos llega a un mismo estado final. El fin se refiere a la mantención de un estado de equilibrio fluyente”. (págs. 311-331).

Dicho esto, se trae a contexto como el trabajador social interviene desde este enfoque, para ello Pincus y Minahan (1973) exponen los siguientes propósitos del Trabajador Social desde el enfoque sistémico:

1. Mejorar las capacidades de las personas para solucionar los problemas.
2. Incrementar la comunicación de las personas con los sistemas que los rodean.
3. Enlazar a las personas con aquellos sistemas de recursos que puedan prestarles servicios recursos y oportunidades.
4. Exigir que estos sistemas funcionen de forma eficaz y humana.
5. Contribuir al desarrollo y mejora de la política social.

Finalmente, con esta teoría se pretende conocer las interacciones y relaciones que mantienen los colaboradores con discapacidad en sus diferentes contextos en donde interactúa: familiar-trabajo y, sobre todo, de qué manera desde la empresa el rol del trabajador social influye en este grupo de atención prioritaria.

2.1.2. Modelos de Inclusión Laboral

Las empresas necesitan modelos de integración laboral para crear entornos laborales que valoren y fomenten la diversidad. Un método efectivo es la integración total, que significa que las políticas y prácticas de la empresa deben incluir a personas de diversos grupos demográficos en todos los niveles jerárquicos. Este enfoque no solo se enfoca en la contratación, sino también en el desarrollo y la promoción profesional, asegurando que todos los empleados tengan las mismas oportunidades para avanzar.

(Jaramillo & Vargas, 2023) El modelo de adaptación cultural enfatiza la importancia de hacer que la cultura organizacional sea acogedora e inclusiva para todos. Esta persona sabe que las cosas que impiden que las personas sientan que pertenecen generalmente provienen de reglas e ideas que ya existían. Por eso, están tratando de cambiar la forma de pensar de la gente enseñándoles sobre diferentes culturas y ayudándoles a comprenderse y respetarse unos a otros. (Jaramillo & Vargas, 2023).

El modelo de inclusión se basa en redes de apoyo, donde personas con intereses o antecedentes similares se reúnen para ayudarse y guiarse mutuamente. Estas redes ofrecen una mano amiga a sus miembros, tanto emocional como profesionalmente, al mismo tiempo que son una plataforma para discutir la inclusión y compartir ideas para mejorar la organización. Este modelo ayuda a que la comunidad dentro de la organización se vuelva más fuerte y empoderada.

Este autor (Illanes, 2006). Menciona que, en muchas empresas, se adopta comúnmente el modelo de cumplimiento normativo, especialmente en regiones donde hay requisitos legales específicos para la inclusión. Las empresas más proactivas utilizan los requisitos normativos como punto de

partida para desarrollar prácticas de inclusión más robustas y efectivas, centrándose en cumplir con las normativas para evitar sanciones. A pesar de que este enfoque pueda ser en un principio reactivo, tiene la capacidad de desarrollarse hacia un compromiso más genuino con la inclusión (Illanes, 2006).

El modelo holístico de inclusión implementa prácticas inclusivas en todas las facetas de la empresa para generar una cultura más diversa y unida. Un compromiso constante a todos los niveles de la organización y una comunicación clara y abierta son fundamentales para obtener una inclusión efectiva. Las empresas que adoptan esta estrategia suelen destacarse en innovación y excelencia, lo que demuestra que la inclusión es un factor clave para diferenciarse en el mercado y asegurar un crecimiento sostenido.

2.2. Referente Conceptual

2.2.1. Definición de Trabajo Social

El trabajo social es un campo académico y profesional que se enfoca en promover el bienestar social y la justicia mediante la intervención en las relaciones entre las personas y su entorno. Los especialistas en este campo buscan mejorar las condiciones de vida de personas, grupos y comunidades. Para lograr este objetivo, los profesionales emplean un enfoque que integra teorías sobre la conducta humana y las dinámicas sociales, junto con destrezas prácticas en la intervención social. El énfasis en la empatía y el compromiso ético hacia los derechos y necesidades de las personas vulnerables es una característica distintiva de este campo.

Este autor (Moreira & Vines, 2015) Considera que el trabajo social ha evolucionado constantemente en sus métodos y campos de acción a lo largo

de su historia, alterando su enfoque para responder a las ráfagas de cambio social y a las necesidades emergentes de las poblaciones. La profesión ha pasado de centrarse en la ayuda directa a las personas necesitadas a abordar la lucha contra la desigualdad y la discriminación en sus múltiples formas. En la actualidad, el campo del trabajo social se extiende desde la protección de menores y el cuidado de personas mayores hasta la intervención en situaciones de emergencia y el diseño de políticas públicas. La relevancia del trabajo social en la respuesta a los desafíos sociales contemporáneos se evidencia a través de esta capacidad de adaptación (Moreira & Vincés, 2015).

(Altamirano & Soria, 2018). Plantea que el trabajo social se define por un método interdisciplinario que combina perspectivas como la sociología, psicología, antropología, medicina y derecho. Los profesionales de trabajo social deben entender la complejidad de los desafíos que enfrentan sus usuarios para diseñar soluciones efectivas. Por eso, la integración de diferentes disciplinas es fundamental para lograr una visión completa de los problemas y mejorar la efectividad de sus intervenciones. En la evaluación de situaciones y medición de impactos de intervenciones, se utilizan tanto métodos cualitativos como cuantitativos. Esta práctica contribuye a establecer una base empírica robusta para la práctica profesional (Altamirano & Soria, 2018).

(Gómez, 2023) Afirma que la intervención profesional en trabajo social se ve guiada por la ética, la cual desempeña un papel fundamental en esta disciplina. Los principios éticos en el ámbito profesional abarcan el respeto por la dignidad y autonomía de los individuos, la promoción de la justicia social, la integridad en el ejercicio de la profesión y la competencia

profesional. Los principios mencionados se incluyen en los códigos de ética profesionales, que son cruciales para establecer y mantener la confianza en las interacciones entre los trabajadores sociales y sus clientes. El compromiso ético fomenta la reflexión constante sobre la propia práctica y la mejora continua en el desarrollo profesional (Gómez, 2023).

2.2.2. Funciones Generales del Trabajador Social en el Ámbito Laboral

En el contexto laboral, el profesional de trabajo social juega un rol fundamental en fomentar un ambiente laboral saludable y equitativo. El objetivo principal de este profesional es abordar problemas que afectan la productividad y bienestar de los empleados, como conflictos entre personas y tensiones laborales, y encontrar soluciones para mejorar su desempeño. El profesional de trabajo social se enfoca en identificar y manejar los desafíos personales que asedian a los empleados, desde emocionales hasta prácticos, para garantizar su estabilidad y satisfacción en el trabajo.

(Hermosa-Rodríguez, 2018) recomienda que el trabajador social garantice una comunicación fluida entre los líderes y los empleados, evitando obstáculos que podrían generar fricciones. Su papel es crucial en situaciones de reestructuración o política que afectan directamente al personal, para asegurar que se toman en cuenta las necesidades e inquietudes de todos los implicados. Al prevenir malentendidos y conflictos, logra crear un clima laboral más armonioso, que se traduce en un impacto positivo en la consecución de objetivos empresariales. (Hermosa-Rodríguez, 2018).

El trabajo social se enfoca en crear programas de bienestar laboral que mejoran la salud de los empleados. Estos programas ofrecen un rango de servicios que van desde workshops de salud y charlas para manejar el estrés hasta apoyo en situaciones individuales y familiares específicas. Al fomentar el bienestar de sus empleados, las empresas no solo impulsan su productividad, sino que también se convierten en lugares atractivos para trabajar, lo que les permite atraer y retener profesionales más capacitados.

De acuerdo con (Velásquez, 2021). Menciona que el trabajador social suministra habilidades y conocimientos a los empleados a través de capacitaciones y talleres para que puedan abordar problemas laborales complejos de manera efectiva. Capacitaciones y talleres mejoran habilidades sociales y emocionales clave, como la comunicación efectiva, gestión de conflictos y resiliencia emocional, que son fundamentales para el crecimiento profesional y el éxito laboral. La educación y capacitación ofrecida por el trabajador social crea un entorno laboral dinámico y flexible que permite a los empleados responder a presiones y retos diarios de manera segura y eficiente. (Velásquez, 2021).

2.2.3. Importancia de la Inclusión Laboral y el Bienestar en el Contexto Organizacional.

(García, 2020) La inclusión laboral y el bienestar en el contexto organizacional son fundamentales para crear entornos laborales sostenibles y efectivos. Todos los empleados deben tener igualdad de oportunidades de crecimiento y desarrollo, sin discriminación explícita o implícita, para evitar

cualquier tipo de desigualdad. La garantía de la igualdad de trato tiene un doble efecto: mejora el clima laboral y la motivación, e impulsa la diversificación de habilidades y experiencias en la empresa. Esto se traduce en mejoras directas en la toma de decisiones y en el impulso a la innovación y el progreso. (García, 2020).

El bienestar de los empleados surge cuando se configura un entorno laboral que tenga en cuenta la estabilidad física, emocional y social de los trabajadores. Las empresas que priorizan el bienestar de su personal al principio notan una disminución significativa en la cantidad de horas perdidas debido a la ausencia y rotura de empleados, y un aumento perceptible en la dedicación y compromiso laboral. Invertir en el bienestar laboral implica implementar programas de salud mental, diseñar espacios laborales acogedores y ofrecer horarios que se ajusten a las necesidades individuales.

(Cano & Colamarco, 2021) La integración de inclusión y bienestar en el lugar de trabajo es fundamental para construir una estructura sólida que fomenta el crecimiento y el desarrollo de los empleados. Al traer profesionales con habilidades únicas nos permite crear un clima que estimula la creatividad y el potencial de cada persona, lo que conduce a decisiones informadas y efectivas. Las empresas que logran encontrar el equilibrio adecuado entre las necesidades de los empleados y las metas de la empresa destacan como líderes en su sector y obtienen una ventaja importante en la competencia. (Cano & Colamarco, 2021).

La reputación de una empresa se sostiene en su capacidad para cuidar al personal y crear un entorno laboral que atiende la salud de todos. Las empresas que se ajustan a estándares éticos y priorizan el bienestar de sus empleados atraen trabajadores y clientes que valoran la actuación responsable y buscan colaborar con empresas que se preocupen por los empleados. En este momento, los consumidores y agentes de interés exigen transparencia y ética en todas las operaciones comerciales.

2.2.4. Estrategias de Intervención para Promover la Inclusión Laboral y el Bienestar

Es esencial la implementación de estrategias de intervención efectivas que aborden las necesidades individuales y colectivas para promover la inclusión laboral y el bienestar en el ambiente organizacional. Una estrategia fundamental consiste en la elaboración de políticas inclusivas que no solo se ajusten a las regulaciones legales, sino que también sean un reflejo de los valores y la cultura institucional. Las políticas organizacionales deben contemplar aspectos como el proceso de contratación, la formación del personal, las oportunidades de ascenso y la retención del talento (Chicaiza, 2022). Es fundamental garantizar la igualdad de oportunidades para todos los empleados, sin importar su procedencia, género, edad u otras características.

Una estrategia relevante consiste en proporcionar formación permanente en diversidad y sensibilidad cultural a todos los empleados, incluyendo a la alta dirección. Los talleres y seminarios deben centrarse en cuestionar prejuicios y fomentar una comprensión más amplia de las diferencias culturales y personales. El fomento de la cohesión y el respeto

mutuo dentro de los equipos no solo es beneficioso, sino que también capacita a los empleados con las habilidades requeridas para desempeñarse de manera efectiva en un entorno diverso y globalizado.

(Millán, Orgambídez, Domínguez, & Martínez, 2021) La implementación de programas de mentoría y patrocinio es fundamental para el crecimiento y estabilidad laboral en entornos académicos. Estos programas pueden ser decisivos para la inclusión y ascenso laboral de empleados de grupos minoritarios, proporcionando orientación y apoyo para superar desafíos y adquirir habilidades y competencias funcionales. Al asignar trabajadores experimentados a mentores experimentados, las organizaciones fomentan el crecimiento profesional y personal de estos empleados, volviendo a demostrar su compromiso con la inclusión y la equidad. (Millán, Orgambídez, Domínguez, & Martínez, 2021).

Promover un entorno laboral que hace prioridad del bienestar mental y físico es fundamental para el éxito empresarial. Es importante implementar programas que brindan recursos de apoyo psicológico, actividades que minimicen el estrés y facilidades físicas para mejorar la calidad de vida. Al equilibrar la vida laboral y personal a través de políticas de trabajo flexible, podemos aumentar significativamente la satisfacción laboral y reduce el agotamiento y mejora la calidad de vida de los empleados.

Las organizaciones deben desarrollar sistemas de retroalimentación y evaluación perpetua para corregir el efecto de sus estrategias de inclusión y

bienestar. Estos sistemas deben proporcionar a los empleados una plataforma confiable para expresar sus opiniones e inquietudes de manera productiva, evitando reacciones negativas. Al considerar esta información para ajustar y mejorar las políticas y programas, las estrategias de intervención pueden mantenerse relevantes y efectivas, respondiendo a las necesidades cambiantes de los empleados y al mercado laboral en constante evolución. (Aguirre & Cruz, 2020).

2.2.5. Factores que Influyen en la Inclusión Laboral y el Bienestar

Factores Individuales

En entornos laborales, la cohesión y la satisfacción de los empleados dependen directamente de las cuestiones personales. Cada trabajador trae consigo un conjunto útil de habilidades y virtudes que determinan su eficacia en el trabajo y su capacidad para construir una carrera dentro de la empresa. La competencia técnica, que incluye habilidades blandas como la comunicación y la colaboración, es fundamental para lograr buenos resultados y una buena integración en el mercado laboral. (Nuñez & López, 2022) Cuando los empleados sienten que son capaces y competentes en su trabajo, tienen más probabilidades de participar activamente en sus tareas y colaborar de manera más efectiva con sus compañeros.

Las actitudes personales sobre diversidad e inclusión inciden significativamente en el clima laboral. Los empleados que ofrecen apoyo y valoran la diversidad suelen crear un ambiente laboral óptimo y atractivo. Al hacerlo, las actitudes positivas fomentan relaciones interpersonales sanas, permitiendo a empleados de orígenes diferentes colaborar en armonía. Si no

se respetan los valores y actitudes, la falta de respeto y las actitudes prejuiciosas pueden generar problemas y debilitar la cohesión del equipo, lo que se traduce en baja moral y productividad reducida.

(Intriago & Loor, 2021) dice que la capacidad de adaptación se destaca como un factor individual relevante. En un entorno laboral dinámico, los trabajadores que logran adaptarse con prontitud a las nuevas tecnologías, procedimientos y regulaciones suelen disfrutar de un mayor nivel de bienestar. La capacidad de adaptarse a cambios disminuye la ansiedad y fortalece la capacidad de recuperación, lo que posibilita a las personas afrontar de manera más efectiva las transiciones y dificultades. Contribuir al bienestar individual no solo es beneficioso para el empleado, sino que también es fundamental para el éxito global de la organización (Intriago & Loor, 2021). Este éxito depende en gran medida de la habilidad de los trabajadores para adaptarse a los cambios.

(Intriago & Loor, 2021). La autoeficacia, definida como la confianza en la capacidad personal para llevar a cabo acciones que conduzcan a resultados específicos, resulta de suma importancia. Por lo general, los empleados con un alto nivel de autoeficacia tienden a mostrar un mejor rendimiento laboral, mayor creatividad y disposición para asumir riesgos calculados, así como comprometerse con tareas desafiantes. Este factor no solo impacta en el éxito individual, sino que también impulsa la innovación y la eficacia en toda la organización (Intriago & Loor, 2021).

La inteligencia emocional es crucial para lograr el éxito laboral, ya que nos permite analizar y controlar nuestras emociones propias y las de los demás. Los empleados con un alto nivel de empatía ejercen una influencia significativa en la comunicación efectiva y en la resolución de conflictos en el lugar de trabajo. Comprender a personas con perspectivas y estilos de trabajo diferentes nos permite crear un clima laboral más positivo y mejorar la eficacia del equipo. (Del Castillo, 2020). Esto, a su vez, puede fortalecer la inclusión y el bienestar en el entorno laboral.

Factores Organizacionales

Como señala (Agudo & Marín, 2020). el clima laboral, dentro de los factores organizacionales, desempeña un papel fundamental en la inclusión laboral y el bienestar de los empleados. El concepto de clima laboral hace referencia a las percepciones colectivas de los trabajadores en relación a las políticas, prácticas y procedimientos de la organización. Un ambiente laboral favorable, en el cual se promueven la confianza, el respeto y la equidad, favorece un entorno donde los trabajadores se perciben como personas valoradas y protegidas. El mejoramiento del bienestar no solo potencia el compromiso y la satisfacción laboral. En contraste, un ambiente laboral desfavorable puede resultar en un malestar generalizado, una alta tasa de rotación y problemas de salud mental entre los empleados (Agudo & Marín, 2020).

La cultura organizacional es clave para un buen bienestar laboral y la inclusión dentro de la compañía. Los valores y creencias que se encuentran en una empresa marcan la forma en que se toman las decisiones y cómo los

empleados se comportan. Al promover la diversidad y la inclusión en la cultura organizacional, se facilita la comunicación y la colaboración entre departamentos. La vida laboral y personal deben mantener un equilibrio para reducir el estrés y aumentar la satisfacción en el trabajo.

Las políticas de recursos humanos desempeñan un papel crucial en la creación de un ambiente laboral inclusivo y en la promoción del bienestar. La igualdad de oportunidades para el desarrollo y avance de todos los empleados se garantiza mediante políticas equitativas y bien diseñadas en áreas como reclutamiento, formación, promoción y compensación. Es fundamental implementar políticas específicas que aborden directamente la inclusión en el entorno laboral, como los ajustes razonables para personas con discapacidad y el apoyo para la integración cultural, con el fin de lograr un ambiente laboral verdaderamente inclusivo (Monferrer, Carrasco, & Mir, 2020).

La ejecución literal es el fundamento de la política efectiva. El modo en que se traducen en realidad tiene un impacto significativo en su capacidad de afectar las personas. Si las políticas de inclusión y bienestar no funcionan o no se implementan de manera consistente, no alcanzarán sus objetivos y podrían generar incertidumbre y desconfianza en la estructura jerárquica. La dirección alta debe demostrar su compromiso con estas políticas a través de acciones concretas y comunicación transparente.

Según (Ruz, 2016) Analiza a fondo los aspectos clave de la empresa es fundamental para garantizar su capacidad de adaptarse y crecer en el futuro. Es fundamental establecer mecanismos de retroalimentación periódicos para evaluar y mejorar continuamente el ambiente laboral, cultura y políticas de recursos humanos. Al hacerlo, las empresas pueden adaptarse a cambios internos y externos y crear un entorno laboral que sea inclusivo, saludable y rentable. La inclusión y el bienestar de los empleados son fundamentales para el éxito a largo plazo y la sostenibilidad del negocio. (Ruz, 2016).

Factores Sociales y Económicos

La inclusión laboral se relaciona directamente con el bienestar de los empleados debido a factores sociales y económicos que juegan un papel crucial. La equidad de género es un aspecto fundamental que condiciona cómo las mujeres y los hombres experimentan la realidad laboral. La ausencia de equidad de género en la contratación, compensación y movilidad laboral puede generar descontento y compromiso, y aumentar la rotura de personal. Mujeres y hombres deben tener oportunidades laborales iguales en términos de trabajo, crecimiento en su carrera y sueldo, para que se concrete la equidad real de género. (Grijalva, Patiño, & Tamayo, 2017).

La diversidad laboral es un aspecto social fundamental que abarca diferencias étnicas, culturales, generacionales y capacidades entre los empleados. Las gestiones efectivas de la diversidad no solo mejoran la accesibilidad en el ámbito laboral, sino que también enriquece el ambiente al integrar perspectivas y habilidades heterogéneas. El factor diversidad fomenta la creatividad y el desarrollo tecnológico dentro de la empresa,

facilitando innovar y adaptarse a la economía global. La carencia de diversidad puede generar una conformidad que parece menos conflictiva, pero restrictiva para la capacidad de innovar y adaptarse de la organización.

Los factores económicos que inciden directamente en el bienestar de los empleados son las condiciones laborales, que abarcan la seguridad en el empleo, la jornada laboral, el entorno físico y los recursos disponibles. Un entorno laboral que garantice condiciones óptimas, cuidando la integridad física y mental de los empleados, promueve un incremento en la dedicación y eficiencia laboral. Por el contrario, las condiciones laborales deficientes, como la inestabilidad en el empleo o ambientes laborales inseguros o poco saludables, generan un incremento en el nivel de estrés y pueden desencadenar problemas de salud crónicos, impactando de manera adversa tanto en el bienestar del trabajador como en la eficiencia de la empresa (Aguilar, 2023).

Las políticas económicas y la estabilidad del mercado tienen un gran impacto en el bienestar y la inclusión laboral. Las políticas que fomentan la estabilidad económica y el crecimiento del empleo aumentan la seguridad laboral, lo que reduce la ansiedad de los trabajadores con respecto al futuro de sus puestos de trabajo. La estabilidad laboral permite a los empleados concentrarse en sus responsabilidades y crecimiento profesional. Por el contrario, un mercado laboral inestable crea un ambiente laboral tenso y competitivo, lo que perjudica el bienestar y la inclusión.

El acceso a recursos y apoyos económicos tiene un efecto dramático en la desigualdad laboral y el bienestar de las personas si no se cuenta con

ellos. Los empleados que tienen acceso a formación continua y oportunidades de desarrollo profesional están mejor preparados para superar los obstáculos en sus carreras y experimentan un mayor respeto y apoyo por parte de su empleador. La carencia de acceso a estos recursos puede generar serios problemas para la inclusión y limitar las oportunidades de desarrollo personal y laboral de los trabajadores, lo que vuelve a reafirmar la desigualdad en el entorno laboral. (Ferreira & Pereira, 2020).

2.2.6. *Políticas y Prácticas Actuales de Recursos Humanos*

Las empresas deben estructurar una visión estratégica que abarque todos los aspectos relacionados con la gestión de recursos humanos, ya que tiene un impacto directo en la productividad y el rendimiento organizacional. La política de recursos humanos actual se enfoca en crear un entorno laboral que sea inclusivo y eficiente, superando la mera optimización de selección y retención de talentos. Para lograr esto, las empresas necesitan implementar programas de desarrollo profesional sostenible y cultivar una cultura corporativa que promueva la diversidad y la inclusión. Esto es crucial ya que proporciona a las empresas una ventaja competitiva en el mercado y les permite mantener su éxito a largo plazo.

La digitalización establece el punto de partida para un trascendental cambio en el abordaje de los recursos humanos, lo que permite implementar procedimiento más ágil y fundamentar las decisiones en criterio objetivos. De esta manera, los departamentos de recursos humanos pueden predecir con precisión las necesidades de contratación, comprender mejor las dinámicas

de equipo y adaptar estrategias de carrera para los empleados a través de herramientas de análisis avanzados. Al mismo tiempo, la digitalización busca facilitar la gestión eficaz del talento y mejorar la eficiencia en la operatividad. La teletrabaja ha vuelto disponible gracias a la digitalización, lo que puede impulsar la satisfacción laboral y la retención de personal. (Barrera & Chávez, 2023).

Trabajar bajo un enfoque de sostenibilidad en las empresas, en donde se desarrollen políticas y programas direccionadas al bienestar del recurso humano, promoviendo un entorno sano y de relaciones positivas. Todo ello, gracias a la implementación de responsabilidad social corporativa que implican a los empleados en acciones comunitarias y ambientales. La formulación de este tipo de políticas no solo favorece al bienestar y calidad de vida laboral, sino que otorga una perspectiva de distinción al contexto laboral por promover un buen espacio de trabajo.

(Alcalde, 2023) En las estrategias de gestión de recursos humanos, la comunicación efectiva en las organizaciones se ha convertido en un elemento crucial. En otras palabras, para que todos los empleados estén informados y comprometidos para lograr los objetivos de la organización, deben establecerse líneas de comunicación claras y eficientes. Lo anterior incluye la implementación de tecnologías de la información que faciliten la comunicación y la transparencia en la organización. La comunicación efectiva no solo contribuye a fortalecer la colaboración y cohesión interna, sino que también facilita la resolución de conflictos y la gestión eficaz del cambio (Alcalde, 2023)

La evaluación del rendimiento y la retroalimentación constante son prácticas fundamentales que complementan las políticas de gestión de recursos humanos. La implementación de sistemas de evaluación equitativos y beneficiosos posibilita que los trabajadores identifiquen sus puntos fuertes y áreas de oportunidad, logrando la concordancia entre sus metas individuales y las de la empresa. El feedback periódico y respetuoso es un factor que favorece el crecimiento profesional constante y la implicación de los empleados. Estas prácticas contribuyen no solo a aumentar la productividad individual, sino también a fomentar un entorno de mejora constante en el conjunto de la organización.

2.2.7. Desafíos Específicos en la Inclusión Laboral y el Bienestar de la Empresa

La inclusión laboral y el bienestar en el ámbito empresarial plantean desafíos particulares que demandan estrategias cuidadosamente planificadas y un compromiso sólido por parte de la organización. La creación de un ambiente verdaderamente inclusivo que vaya más allá de las políticas básicas de no discriminación representa uno de los desafíos principales. Es fundamental para las organizaciones comprender y apreciar las disparidades culturales, de género, edad y capacidades, e incorporarlas de manera integral en la cultura empresarial. Este cambio implica una transformación significativa en la mentalidad de la organización, en la que la diversidad se perciba como un recurso valioso en lugar de un mandato obligatorio (Rivadeneira C. J., 2022).

La implementación efectiva de programas de bienestar que aborden las necesidades reales de los empleados representa otro desafío significativo. Con frecuencia, las estrategias de bienestar son vistas como medidas estándar que no tienen en cuenta la variedad de situaciones de vida y de salud de los empleados. Para que estas iniciativas resulten eficaces, es fundamental que sean adaptables y flexibles, de manera que puedan ser ajustadas para considerar tanto las disparidades individuales en estilos de vida como las variaciones en las circunstancias laborales y las responsabilidades familiares.

El abordaje de la salud mental en el ámbito laboral plantea un desafío especialmente complejo. A pesar del incremento en la sensibilización sobre la salud mental, persiste un estigma vinculado a dichas condiciones. Es responsabilidad de las empresas establecer un ambiente propicio en el cual los empleados puedan sentirse seguros y respaldados al abordar y atender sus inquietudes relacionadas con la salud mental. La implementación de recursos accesibles, como programas de asistencia al empleado y terapias psicológicas, requiere una formación adecuada para los líderes (Gómez, 2023).

La incorporación de tecnologías en las estrategias de bienestar e inclusión también conlleva desafíos. La digitalización, si bien proporciona herramientas para mejorar la accesibilidad y el seguimiento del bienestar, puede generar disparidades entre individuos con habilidades digitales avanzadas y aquellos que carecen de ellas. La excesiva dependencia en soluciones tecnológicas puede llevar a la despersonalización de las

interacciones humanas, las cuales son fundamentales para fomentar un entorno inclusivo y solidario. En la gestión de recursos humanos, es esencial lograr un equilibrio que permita aprovechar las ventajas de la tecnología sin descuidar la interacción humana requerida (Illanes, 2006).

Por lo tanto, es imperativo que el desarrollo de liderazgo inclusivo sea una prioridad. La capacitación en prácticas de gestión inclusiva y bienestar debe ser obligatoria para todos los líderes y se debería diseñar un proceso específico mediante el cual los líderes fuesen evaluados y promovidos, no solo con base en sus hábitos conocidos en estos campos sino también en su eficacia para promover un entorno en el que los empleados sean saludables y diversos. No solo elevar a los líderes que pongan la inclusión y el bienestar en la parte superior tiene un impacto positivo en la moral y la productividad, sino que también marca a la empresa como un empleador de elección para proteger el talento diverso y comprometido.

2.2.8. Discapacidad

El concepto de discapacidad ha tenido varios cambios a lo largo de la historia, durante varios años se ha mantenido una perspectiva asistencial, actualmente se ha trabajado en este fenómeno para que sea visto desde un enfoque de derechos.

Sucarrat (2015) expresa que la discapacidad es considerada como un fenómeno social, debido a que está inmersa en función del entorno, además está relacionada con las limitaciones de la actividad y de la participación. En este sentido, el concepto de discapacidad puede variar de una sociedad a otra dependiendo de las barreras que se presentan en el entorno (p. 4). Por

este motivo, al hablar de discapacidad, nos referimos a un fenómeno con características complejas a nivel social, a limitaciones presentes en los seres humanos que les impide de cierta manera tener autonomía.

Otro autor, plantea la discapacidad desde el enfoque de derechos, el mismo, que el Estado en conjunto con otras instituciones ha venido trabajando durante *años mediante la aplicación de derechos*, **Hernández** (2015) afirma que:

“La discapacidad es un fenómeno social que debe ser trabajado desde los estados, y su trabajo debe estar direccionado a asegurar, promover y proteger el pleno y en condiciones de igualdad de derechos humanos y las libertades fundamentales para las personas con discapacidad” (p. 12).

Continuando, con otro autor, según la OMS (2020) manifiesta que la “definición de discapacidad abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación”

Además, la Organización Mundial de la Salud OMS, utiliza un enfoque “biopsicosocial”, y define la discapacidad, desde el punto de vista relacional, como el resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales (físicas, intelectuales o mentales) de la persona y del ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona (OMS, 2020).

2.3. Referente Normativo

El bienestar es un componente fundamental para el crecimiento organizacional sostenible. Ya que es líder en el sector agrícola reconoce la importancia de estos aspectos y trabaja para promover un ambiente de trabajo inclusivo y saludable. En este contexto, cobra relevancia el papel de

los trabajadores sociales como actores clave, responsables de ejecutar y supervisar dichas políticas, asegurando su eficacia y su conformidad con la normativa nacional e internacional.

El marco normativo en cuestión no solo tiene como objetivo cumplir con las leyes vigentes, sino también anticipar las demandas futuras del mercado laboral y de la sociedad. Los trabajadores sociales de Volcano Gardens tienen la responsabilidad de desarrollar estrategias que aborden la inclusión de personas con discapacidad, así como proporcionar apoyo psicosocial a todos los empleados.

Constitución de la República del Ecuador

Artículo 11: Garantía de Igualdad y No Discriminación

En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 11 establece que la equidad. No se permitirá ninguna discriminación por razones de edad, color de piel, sexo, género, orientación sexual, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, u otra. Este es un artículo crucial ya que coloca los principios de equidad y justicia social como valores de la sociedad ecuatoriana. Garantiza que todos los ciudadanos, sin importar su raza, género, edad, discapacidad u otras diferencias, reciban un trato igualitario tanto en el ámbito legal como en todos los aspectos de la vida civil (Constitución de la República del Ecuador, 2021).

La disposición constitucional mencionada no solo impone una obligación a los poderes públicos, sino que también insta a toda la sociedad a fomentar de manera activa la igualdad y a combatir la discriminación. Dado este compromiso, las políticas públicas y leyes son el resultado necesario

para garantizar que nadie sea excluido ni marginado. Al hacerlo, el Artículo 11 no solo protege los derechos individuales de una persona, sino que también defiende la cultura del respeto y la tolerancia, que finalmente es esencial para un desarrollo integral y equilibrado de la nación.

Artículo 44: Derechos de las Personas con Discapacidad

Según al artículo 44 de la Carta Magna del Ecuador, la Carta Magna, es responsabilidad del Estado garantizar la plena inclusión de las personas con discapacidad en la vida social, económica y política. La responsabilidad del Estado de garantizar la plena inclusión de las personas con discapacidad en la vida social, económica y política. Según el artículo 44, las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a servicios sociales como educación, empleo, atención médica y tratamiento.

El compromiso del Estado es eliminar las barreras arquitectónicas, sociales y culturales que restringen la participación activa de las personas, garantizando su autonomía y el pleno ejercicio de sus derechos en un contexto de equidad (Constitución de la República del Ecuador, 2021).

Este artículo aboga por la implementación de políticas públicas dirigidas a fomentar la inclusión de individuos con discapacidad, garantizando la provisión de los recursos indispensables para su empoderamiento. Se proponen medidas que fomenten la contratación de personas con discapacidad en los sectores público y privado, junto con la implementación de tecnologías de asistencia que contribuyan a la mejora de su calidad de vida. El Artículo 44 no solamente manifiesta un compromiso con la justicia y la igualdad, sino que también crea un marco legal para garantizar de manera

efectiva estos derechos esenciales, sentando así un precedente en la normativa para promover la inclusión y el respeto a la diversidad.

Código del Trabajo de Ecuador:

En el contexto del Código de Trabajo del Ecuador, es fundamental examinar cómo las disposiciones legales específicas respaldan y orientan. El papel de los trabajadores sociales en sus esfuerzos por promover la integración laboral y el bienestar en Volcano Gardens Plantaciones SA. En esta sección describiré los artículos relevantes que establecen artículos, las responsabilidades que establecen las responsabilidades y los recursos disponibles para los trabajadores sociales en esta organización. Y recursos disponibles. La comprensión de la estructura legal que respalda la integración efectiva de todos los empleados y la promoción de un ambiente de trabajo saludable y productivo se facilita a través de la lectura de estos artículos esenciales.

- (Codigo del Trabajo, 2020). Artículo 17: En el ámbito laboral, se establece de manera contundente la prohibición de toda forma de discriminación. La legislación se basa en el principio de igualdad de trato para todos los trabajadores y candidatos, independientemente de su raza, género, edad, discapacidad, orientación sexual o estado civil, entre otros atributos personales y sociales. En términos sencillos En términos generales, estas leyes y reglamentos ponen fin a las barreras que impiden a cualquier miembro de la comunidad participar plenamente en el mercado laboral, dando como resultado un entorno laboral inclusivo y diverso (Codigo del Trabajo, 2020).

- Artículo 31: proporcionar a todos sus empleados condiciones de trabajo dignas y seguras. La regla garantiza que sus lugares de trabajo sean seguros, promueve el respeto y la dignidad de todas las personas empleadas y asegura la conservación de las condiciones de trabajo, la salud y el bienestar de los empleados, al tiempo que evita cualquier riesgo innecesario y mejora la eficiencia total de la organización. (Codigo del Trabajo, 2020).

En este texto, se pone de manifiesto la importancia de atajar cualquier discriminación en el ámbito laboral, mediante la puesta en marcha de acciones que aseguren la equidad en el trato y en las oportunidades. El Código aclara la vinculación que existe entre las condiciones de trabajo y la discriminación porque al hablar de un lugar de trabajo seguro no se refiere solamente a la integridad física sino también a la ausencia de hostilidad y prejuicio. Este hecho demuestra el compromiso de la nación con la promoción de un mercado laboral inclusivo y respetuoso, que permita a cada empleado crecer profesionalmente en un ambiente justo y equitativo.

- Artículo 61: Se trata del derecho de todos los ciudadanos a no ser objeto de discriminación en el acceso a las oportunidades de trabajo. La disposición legal es necesaria para evitar prácticas discriminatorias y no basar la limitación de oportunidades de empleo en motivo de género, edad, origen, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica no relacionada con la habilidad o competencia profesional. (Codigo del Trabajo, 2020). Se trata de un principio mediante el cual garantizar la igualdad de oportunidades para que todos los individuos puedan contribuir a la economía y realizar su potencial profesional.

- El Artículo 61 La ley no sólo promueve la igualdad y prohíbe la discriminación, sino que también requiere que las empresas implementen acciones concretas que promuevan la igualdad efectiva en el lugar de trabajo. Las políticas abiertas de contratación, capacitación y promoción son cruciales medida, el objetivo es que todos los empleadores nacionales no sólo cumplan la normativa de manera reactiva, sino que también participen activamente en la promoción de oportunidades equitativas para todos los ecuatorianos. Estas acciones resultan fundamentales para progresar hacia una sociedad caracterizada por la justicia y la equidad.

Normativas específicas sobre Intervención Social en el ámbito Laboral

Acuerdo Ministerial No. MDT -2017-079: Reglamento para la Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-079 En Ecuador una norma fundamental que tiene como objetivo promover la integración laboral de las personas con discapacidad, tradicionalmente excluidas del mercado laboral. La legislación pertinente no sólo establece tasas mínimas de contratación para personas con discapacidad, sino que también proporciona directrices precisas para la adaptación y accesibilidad del lugar de trabajo. Establece tasas mínimas de contratación para personas con discapacidad, pero también proporciona directrices precisas para la adaptación y la accesibilidad del lugar de trabajo. El objetivo de su implementación es garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus capacidades físicas o mentales, en el lugar de trabajo y para el crecimiento profesional. (Ministerio de Trabajo, 2016).

Finalmente, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-079 Es importante ya que incluye disposiciones para la supervisión y aplicación de sanciones con el fin de garantizar su cumplimiento adecuado. y aplicar sanciones para garantizar el cumplimiento adecuado. autoridad para realizar inspecciones e imponer sanciones en casos de incumplimiento, garantizando que las normas se cumplan y se ejecuten eficazmente. El conjunto de medidas pretende hacer que el mercado laboral sea más inclusivo, donde la discapacidad no sea una barrera para el crecimiento profesional y personal.

Ley Orgánica de Discapacidades (Ley No. 42):

La Ley Orgánica de Discapacidades, conocida como Ley No. 42, una piedra angular en la legislación ecuatoriana que establece un marco integral para proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad. La ley aborda todo, desde la inclusión en el lugar de trabajo hasta el acceso a los servicios de salud y educación, garantizando que las personas con discapacidad disfruten de igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida. En el ámbito laboral, específicamente, la ley no solo impone cuotas de empleo, sino que también exige que los lugares de trabajo sean accesibles y adaptables a las necesidades individuales (Asamblea Nacional del Ecuador , 2016).

Además, la Ley Orgánica de Discapacidades fomenta la creación de programas de capacitación y sensibilización en las empresas para educar a todos los empleados sobre los derechos y necesidades de las personas con discapacidad. Desarrollo de programas de formación y sensibilización en las empresas para concienciar a todos los empleados sobre los derechos y necesidades de las personas con discapacidad. Las empresas que

implementan estas prácticas no sólo cumplen con la ley, sino que también se benefician de un entorno de trabajo más armonioso y productivo.

Artículo 47: Derecho a la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

(Asamblea Nacional del Ecuador , 2016). El artículo 47 define el derecho de las personas con discapacidad a ser incluidas en el mercado laboral y enfatiza la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Este artículo garantiza que las personas con discapacidad no sólo tengan acceso al empleo, sino también adaptaciones adecuadas al entorno laboral para que puedan desempeñar eficazmente sus funciones. Los empleadores son responsables de seguir reglas que proporcionen recursos adecuados, como tecnología de asistencia y modificaciones del entorno físico, para garantizar que cada empleado contribuya a su máximo potencial. (Asamblea Nacional del Ecuador , 2016).

El objetivo principal es fomentar la integración laboral de personas con discapacidad, así como modificar las percepciones culturales existentes sobre este tema. Esto contribuirá a la creación de una sociedad más inclusiva y comprensiva hacia la discapacidad. El cumplimiento de esta disposición requiere de una colaboración entre el gobierno, las empresas y la sociedad civil con el fin de establecer condiciones laborales que promuevan el respeto y la valoración de la diversidad. El objetivo principal es erradicar toda manifestación de discriminación en el ámbito laboral y promover una inclusión

total que resulte beneficiosa tanto para los individuos como para la comunidad empresarial en su totalidad.

Artículo 55: Incentivos para la Contratación de Personas con Discapacidad

Los incentivos del artículo 55 tienen como objetivo alentar a las empresas a emplear personas con discapacidades. Las leyes y regulaciones reconocen los desafíos específicos que enfrentan las personas en el lugar de trabajo y apuntan a lograr la igualdad de oportunidades brindando beneficios específicos a los empleadores que están comprometidos a promover la inclusión en la fuerza laboral. Estos incentivos incluyen reducciones de las obligaciones fiscales, subsidios y ayudas para la transformación de los lugares de trabajo, que contribuyen a la integración exitosa de los trabajadores discapacitados en diversos sectores industriales. (Asamblea Nacional del Ecuador , 2016).

Los incentivos mencionados no solamente resultan beneficiosos para los empleadores al disminuir los gastos operativos y promover la responsabilidad social empresarial, sino que también contribuyen a fomentar la diversidad en el entorno laboral. La implementación de estas medidas contribuye a la creación de un entorno laboral inclusivo y supone un avance en la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral. El artículo 55 desempeña un papel crucial en la promoción de la igualdad de oportunidades de empleo al simplificar el proceso de empleo para las personas con discapacidad. Además, promueve la diversidad en la cultura organizacional y estimula la innovación en el entorno empresarial.

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Ratificada por Ecuador mediante Decreto Ejecutivo No. 422 del 25 de agosto de 2008.

(Presidencia de la Republica del Ecuador, 2016). El 25 de agosto de 2008, Ecuador ratificó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a través del Decreto Ejecutivo No. 422, evidenciando su compromiso con la mejora de las condiciones de vida de este sector de la población considerado vulnerable. La ratificación del acuerdo es un paso importante hacia la armonización de la legislación y las políticas nacionales con las normas internacionales. Su objetivo es garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades que el resto de la sociedad. La adopción de este acuerdo internacional refuerza los principios de igualdad, respeto y no discriminación entre los pueblos. (Presidencia de la Republica del Ecuador, 2016).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad no solo establece un marco legal para proteger sus derechos, sino que también impone obligaciones específicas a los Estados que la han ratificado en cuanto a la promoción, protección y garantía de dichos derechos. Al ratificar la Convención, el gobierno ecuatoriano se compromete a implementar medidas que abarquen diversos aspectos, como la educación inclusiva, la accesibilidad universal, la integración laboral y el acceso a la justicia. La eliminación de las barreras que dificultan la integración de las personas con discapacidad y promover su participación plena en la sociedad, son medidas de vital importancia.

La ratificación tiene un impacto que trasciende las políticas legislativas, ya que incide en la conciencia social sobre las discapacidades y promueve un cambio cultural hacia una mayor inclusión. La sociedad ecuatoriana tiene la responsabilidad de ajustarse y cambiar, reconociendo y apreciando la diversidad humana. La modificación no solo resulta beneficiosa para los individuos con discapacidad, sino que también enriquece a la comunidad en su totalidad, fomentando un ambiente comprensivo y solidario que favorece el desarrollo de todos los ciudadanos.

Compromisos sobre la Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece obligaciones especiales para promover el empleo de las personas con discapacidad y enfatiza la importancia de la participación en el lugar de trabajo como un derecho fundamental. Los compromisos mencionados tienen como objetivo garantizar que todas las personas, independientemente de sus discapacidades, puedan acceder a oportunidades laborales en condiciones de igualdad. La implicación abarca no solamente la generación de puestos de trabajo accesibles, sino también la adecuación de los entornos laborales y la instauración de medidas que fomenten la equidad de oportunidades en todos los aspectos del empleo, desde el reclutamiento hasta el ascenso y la jubilación (Presidencia de la Republica del Ecuador, 2016).

La Convención enfatiza la importancia de que los Estados apliquen leyes que eliminen todas las formas de discriminación laboral y promuevan el

derecho a trabajar en un entorno libre de barreras y prejuicios. Es crucial garantizar que las personas con discapacidad no sean marginadas en el lugar de trabajo debido a demandas irrazonables o políticas de contratación discriminatorias. Es responsabilidad de los Estados promover la educación técnica y profesional para que las personas con discapacidad puedan desarrollar las habilidades que necesitan para participar eficazmente en el lugar de trabajo.

La Convención requiere que los Estados apoyen a los empleadores en la implementación de prácticas inclusivas mediante incentivos y asistencia técnica. El propósito es establecer un ambiente laboral que no solo sea inclusivo con la diversidad de su personal, sino que también reconozca y aproveche estas diferencias como un factor de ventaja competitiva. La promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad no solo responde a un imperativo ético y legal, sino que también aporta al progreso económico y social, evidenciando que la inclusión genuina repercute positivamente en el conjunto de la sociedad.

2.4. Referente Estratégico

En cuanto al referente estratégico de esta problemática, es necesario mencionar el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025, es la nueva actualización de ejes y objetivos para la ciudadanía, entre los más importantes tenemos el Eje Social, el mismo que en sus objetivos 5 y 7 se relacionan con el presente tema de estudio propuesto, estos objetivos mencionan lo siguiente: objetivo 5, “proteger a las familias y garantizarles sus derechos y obligación, erradicar la pobreza y promover la inclusión social” (Secretaría Nacional del Ecuador, 2021).

Se puede observar al eje Social y en primera instancia relacionamos al objetivo #5: ***Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social;*** junto al trabajo interinstitucional, el Estado busca garantizar los derechos de la familia, a partir de la inclusión social y participación de entidades privadas que brinden las posibilidades a las familias ecuatorianas de mejorar sus condiciones de vida y así crear una sociedad más justa. Dentro de este objetivo, se observa a la familia como núcleo fundamental de la sociedad, y por ello debe ser protegida por el Estado y es fundamental la promoción de políticas que garanticen la atención especializada en los ámbitos públicos y privados a cada uno de sus integrantes, sin importar su condición física o cognitiva.

En este objetivo, encontramos dos políticas que se relacionan con el fin de esta investigación, tenemos a la política 5.1: Promover el ejercicio de derechos y erradicación de la pobreza con énfasis en las personas y grupos prioritarios.

Aquí se puede observar que lo que busca el Estado, es garantizar que cada hogar cuente con recursos superiores para atender cada demanda de cada integrante, reducción del número de personas que viven en hacinamiento y que cada hogar cuente con la infraestructura adecuada para cada necesidad, considerando que las personas con discapacidad deben estar en un ambiente adecuado para su bienestar.

Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades

De acuerdo a la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades, en esta se evidencia, los avances que hay en relación al tema de discapacidad, pues las estadísticas presentan que el estado ha logrado

atender a esta población en gran medida, además, a las familias que cumplen el rol de cuidador.

En relación al eje de empleo y trabajo, menciona lo siguiente:

La Ley Orgánica de Discapacidades establece la obligatoriedad de la contratación de al menos el 4% de personas con discapacidad en las entidades públicas y privadas que cuenten con al menos 25 empleados. Por otra parte, también se considera la oportunidad de inclusión laboral de los padres de niños, niñas y adolescentes con discapacidad y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, representante legal de personas que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad severa, mediante la figura de Sustitutos, debidamente acreditados por el Ministerio de Trabajo. La aplicación de esta normativa ha permitido que hasta el año 2021, existan 68.901 personas con discapacidad y sustitutos incluidos laboralmente, bajo relación de dependencia (Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2021-2025, pág. 72).

Ministerio de Inclusión Económico y Social

La política pública de protección y promoción social para las personas con discapacidad está destinada al máximo desarrollo de sus potencialidades y autonomía. En ese marco, el MIES brinda atención a todas las personas con discapacidad que necesitan el desarrollo de sus habilidades en las áreas socio-afectiva, física, intelectual, pre laborales, pre ocupacionales, entre otras; priorizando a las personas en condición de pobreza y pobreza extrema, y/o vulnerabilidad (Ministerio de Inclusión Económico y Social, s.f).

La atención a personas con discapacidad, se presta a través de tres modalidades de servicio: centros de atención diurnos, centros de referencia y acogida y atención en el hogar y comunidad.

Programa Bono Joaquín Gallegos Lara

El objetivo de este programa radica en Optimizar las condiciones de vida de la persona con discapacidad, usuaria del Bono Joaquín Gallegos Lara, mediante la provisión de una transferencia monetaria, que permita su acceso a la atención médica, alimentación y cuidados básicos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

La metodología es una posición científica, que se ubica desde una visión teórica, en una opción ideológica y a través de ella el ser encuentra su capacidad de modelar una posible solución para la historia y sus acontecimientos. (Gordillo, 2007)

3.1 Enfoque Metodológico

En el presente trabajo de investigación, se utilizó un enfoque cualitativo el cual pretende describir el análisis del problema o demanda y los objetivos propuestos en el estudio, haciendo énfasis en la comprensión de los factores que inciden dentro de los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Asimismo, este enfoque desde la perspectiva de Sandoval Casilimas (2002) citado por (Huayamave & Penafiel, 2021) Apunta más a un esfuerzo por comprender la realidad social como fruto de un proceso histórico de construcción visto a partir de la lógica y el sentir de sus protagonistas, por ende, desde sus aspectos particulares y con una óptica interna. (p. 125).

3.2 Tipo de Investigación

El tema refiere a investigación descriptiva respecto del objeto de investigación que consiste en la inclusión laboral de los trabajadores, por consiguiente, se establece el desarrollo de detalles y características puntuales sobre cómo en las empresas incluyen al colaborador con discapacidad.

El nivel descriptivo busca especificar propiedades y características relevante de cualquier problemática social que se estudie. Caracteriza estilos

de una colectividad o población, el investigador debe definir o visualizar, qué se medirá y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos. (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2014)

3.3 Método de Investigación.

El método de investigación aplicado fue el hermenéutico puesto que permite interpretar la información, palabras o gestos, partiendo desde la reflexión a una actividad interpretativa.

La hermenéutica posee una naturaleza profundamente humana, puesto que es al ser humano a quien le toca interpretar, analizar o comprender el significado de pensamientos, acciones, gestos y palabras, entre otras formas de manifestaciones, dada su naturaleza racional. (Ruedas, Ríos, & Nieves, 2009).

3.4 Universo, Muestra y Muestreo.

El universo o población de estudio, se identificó a 9 colaboradores de una empresa privada de Cotopaxi

Díaz (2017) define el universo como el conjunto de individuos que poseen las variables de estudio que se desean investigar mientras que la muestra corresponde a “un subconjunto de la población de estudio para el desarrollo de un estudio sobre los elementos que se buscan analizar. Esta mantiene características similares y se obtiene para la recopilación de datos” (pág. 5).

En su aporte Díaz (2017) también define a la muestra como “un subconjunto de la población de estudio para el desarrollo de un estudio sobre los elementos que se buscan analizar. Esta mantiene características similares y se obtiene para la recopilación de datos” (p.5).

La muestra de nuestro estudio es la aplicación de la entrevista, la cual se aplicará a una muestra de 9 personas: 6 colaboradores con discapacidad y 3 profesionales del área de Talento Humano

Díaz (2004) también define a la muestra como “un subconjunto de la población de estudio para el desarrollo de un estudio sobre los elementos que se buscan analizar. Esta mantiene características similares y se obtiene para la recopilación de datos” (p.5).

El muestreo permite seleccionar a los sujetos representativos de la muestra calculada, se utilizó para el muestreo un total de 9 colaboradores, se tomaron 6 personas con discapacidad y 3 personas del departamento de Talento Humano para la entrevista; al aplicársele el instrumento aportó datos importantes que merecían ser investigados a mayor profundidad.

3.5 Categorías y subcategorías de estudio

Categorías y subcategorías de estudio

1.5.1. Categorías:

- Discapacidad
- Inclusión laboral

1.5.2. Sub categorías

- Tipos de discapacidad
- Formas de inclusión laboral
- Estructura de la empresa
- Programas de inclusión

3.6 Formas de Recolección de la Información

La recolección de los datos se realizará mediante la aplicación de una guía de entrevista y un cuestionario de encuesta.

Entrevista a profundidad

Según Hernández Sampieri, Fernández, y Baptista (2018), cuando se trabaja con entrevistas cualitativas, se genera una mayor intimidad entre el entrevistado y el entrevistador. Se basa en una conversación donde se intercambia información y se construye significados y percepciones alrededor de un tema en concreto. Se trata de una entrevista semiestructurada, la cual contará con una guía de preguntas, pero que, al mismo tiempo, brindará la oportunidad y la flexibilidad de incluir nuevos temas, en el caso de ser necesario. Como es de característica de profundidad, se tratará de perseguir la mayor cantidad de información y opiniones de los sujetos de investigación.

Así, el investigador siempre debe elegir aquel instrumento que más se ajuste al desafío de investigación planteado, considerando, a su vez, que debe conservar las características imprescindibles de un instrumento de medida: validez, fiabilidad y grado de operatividad de las variables (Gil Pascual, 2016).

3.7. Formas de Análisis de la Información.

Después de la respectiva recolección de información para la entrevista se procedió a un análisis por medio de la codificación libre lo que nos permitió realizar una interpretación objetiva y subjetiva de los resultados obtenidos.

Para concluir se utilizó la triangulación de datos la misma que permite la utilización de diferentes estrategias y fuentes de información sobre una

recogida de datos permite contrastar la información recabada. (Aguilar & Barroso, 2015)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se analizará la información obtenida a partir de las entrevistas realizadas a una muestra de nueve (9) personas, distribuidas en (3) entrevistas a personal de Recursos Humanos y (6) colaboradores con discapacidad. Los instrumentos fueron diseñados acorde a los objetivos de investigación previamente planteados en este estudio.

4.1. Caracterización de la Muestra

Tabla 1

Colaboradores con Discapacidad

Código	Cargo	Tipo de discapacidad	Edad	Género	Antigüedad
LH.TD (2024)	Bodega	Física	45 años	Masculino	6 años
LJ.TD (2024)	Mantenimiento	Física	46 años	Masculino	7 años
TF.TD (2024)	Mantenimiento	Intelectual	47 años	Masculino	8 años
YW.TD (2024)	Cultivo	Física	52 años	Masculino	5 años
IE.TD (2024)	Riego	Física	42 años	Masculino	12 años
M.LTD (2024)	Cultivo	Física	56 años	Masculino	6 meses

Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores con discapacidad

Tabla 2*Personal de Recursos Humanos*

Código	Edad	Cargo	Género
VM.RH. (2024)	36 años	Jefe de Recursos Humanos	Femenino
MS.RH (2024)	35 años	Asistente de Recursos Humanos	Femenino
AT.RH	38 años	Asistente de Recursos Humanos	Femenino

Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores con discapacidad

En cuanto a los datos obtenidos a través de las entrevistas aplicadas, se puede visualizar que en su totalidad todos pertenecen al género masculino, poniendo en evidencia que dicha empresa pone mayor énfasis en la contratación de individuos de este género con discapacidad.

Asimismo, la antigüedad de los colaboradores va desde los 12 años laborando en la empresa hasta los 6 meses. De acuerdo a este dato, se puede indicar que existe una gran mayoría que posee antigüedad en la empresa, lo cual puede contribuir a enseñar los diferentes procesos al personal que se integran a desempeñar diferentes actividades en la empresa.

Sin embargo, otra realidad se visualiza en los profesionales que se encuentran dentro del área de Talento Humano, quienes en su gran

mayoría son mujeres, desde lo dicho se puede establecer y evidenciar de como la mujer desarrolla su rol productivo, dejando de lado aquellas construcciones sociales donde se mantenía la percepción en cuanto a la figura femenina debía estar ligada al rol reproductivo.

4.2. Objetivo 1: Determinar las percepciones de los colaboradores con discapacidad sobre la inclusión laboral

4.2.1. Proceso de Inclusión Social

Dentro de este indicador se puede visualizar las diferentes situaciones que enfrentan las personas con discapacidad durante su proceso de inserción laboral en cuanto a sus percepciones.

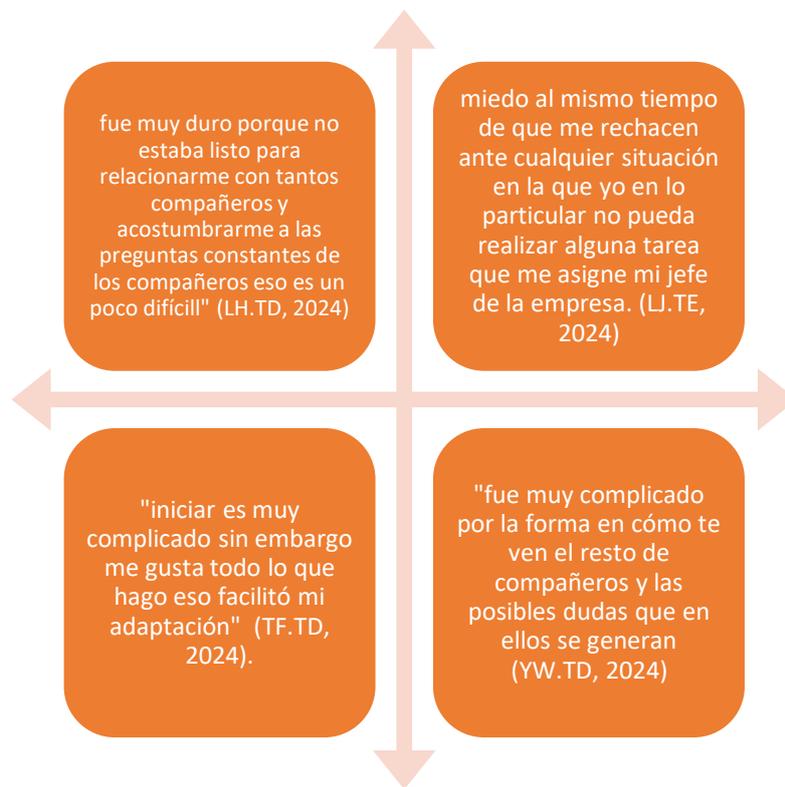
La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece compromisos específicos para fomentar la inserción laboral de individuos con discapacidad, resaltando la relevancia de la participación en el ámbito laboral como un derecho esencial (Presidencia de la Republica del Ecuador, 2016).

Desde esto, se resalta la importancia y la obligatoriedad de contratación de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, sin embargo, dentro de los distintos procesos de contratación pueden existir diferentes dificultades para acceder a un puesto de trabajo de este grupo de atención prioritaria.

Asimismo, durante la contratación de las personas con discapacidad, ellos vivencian distintas situaciones, como lo es el proceso de inclusión dentro del contexto laboral, en donde se enfrentan a diferentes situaciones, así como lo exponen los participantes entrevistados.

Figura 1

Extracto de entrevistas



Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores con discapacidad

A partir de estos discursos se puede visualizar que, los colaboradores durante su inserción en el contexto laboral experimentaron situaciones de desconfianza, estereotipos sobre sí mismo y la percepción de no poder cumplir con sus actividades por su discapacidad. Por ello, pueden haber experimentado un proceso de adaptación no adecuado.

Posiciones de varios autores, como Ferrer et. al (2014) hacen referencia que la adaptación es un intercambio entre las necesidades y las satisfacciones, describiéndola como "la existencia de un motivo, a través de algunos elementos que previenen su inmediata satisfacción, hacen surgir varias respuestas y eventualmente llegar a una solución" (Ferrer, Palacio, &

Hoyos, 2014).

Desde el contexto laboral se podría asimilar que, éste dependerá de la apertura que tengan los colaboradores con discapacidad para ejecutar las diferentes actividades que se les asigne, así como la capacidad de las estructuras adecuadas que permitan la aplicación y el desenvolvimiento de este grupo de atención prioritaria en dicho contexto. Desde otra concepción, la adaptación “es la capacidad de un sujeto para mantener niveles óptimos en su calidad de vida y en su funcionamiento social” (Uriarte, 2005)

Asimismo, los colaboradores indican que, la necesidad de trabajar para satisfacer necesidades básicas y el trato que percibieron de otros compañeros de trabajo le permitieron mantenerse en el lugar de trabajo, tratando de vincularse con los otros que se encuentran en este nuevo ambiente a través de procesos de adaptación y asimilación

4.2.2. Cumplimiento de Leyes

Las personas con discapacidad cuentan con el derecho a un trabajo digno y seguro, como lo establece el *Artículo 47 “Derecho a la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”*, destacando la importancia de garantizar igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Asegurando que las personas con discapacidad no solo cuenten con la oportunidad de acceder a puestos de trabajo, sino que también reciban las adecuaciones pertinentes en el entorno laboral para poder cumplir con sus funciones de manera efectiva, con el fin de garantizar la plena contribución de cada

trabajador de acuerdo a sus habilidades (Asamblea Nacional del Ecuador , 2016).

De acuerdo a las entrevistas aplicadas a los participantes con respecto al cumplimiento de sus derechos, mencionaron lo siguiente:

Figura 2

Extracto de entrevistas

"considero que si cumple lo establecido en la ley, razón por la cual me desempeño bien en mi trabajo me siento a gusto" (IE.TD, 2024)

"Que la empresa en la cual trabajamos es incluyente y tiene dentro de sus empleados, personas con discapacidad, y exhorta al resto de compañeros a que nos brinden toda la colaboración necesaria " (ML.TD, 2024)

"considero que hoy en día ya no nos toman mucho en cuenta, ya que muchas de las veces no cumplen estas leyes, ya que somos personas vulnerables ante cualquier situación y tenemos derechos que nos amparan . Percepción sobre el cumplimiento de leyes" (TF.TD, 2024)

Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores con discapacidad

Entre los discursos de los colaboradores se destaca el cumplimiento de la ley en cuanto a la inclusión y contratación del personal con discapacidad en el contexto laboral, a partir de esto se puede visualizar el cumplimiento del Art 11., de la Constitución de la República del Ecuador en relación a la "Garantía de Igualdad y No Discriminación".

En base a esto, se corrobora la importancia de la existencia de normativas que rigen el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, asimismo, los reglamentos internos de las empresas deben presentar en su estructura normas que tributen al cumplimiento de los derechos de este grupo

de atención prioritaria, pues éstas permiten regular las conductas y comportamientos de los colaboradores en este espacio, sin embargo.

Por otra parte, otro de los discursos se visualiza la inconformidad en cuanto al cumplimiento de los derechos de los trabajadores con discapacidad en cuanto al tema de salud debido a la poca cobertura que les brindan en dicha institución.

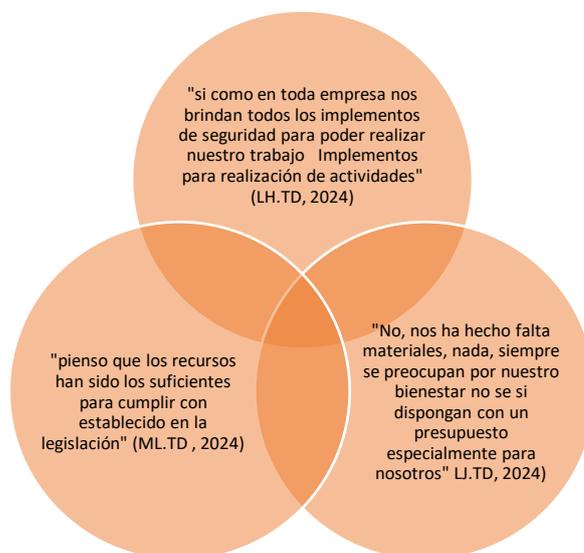
En tal sentido, se entiende que, en Ecuador existen programas y políticas que benefician a este grupo de atención prioritaria, las cuales están encaminadas a promover la participación de los mismos en los diferentes contextos, sin embargo, se ha podido evidenciar una brecha entre dichas normativas y la realidad que vivencian las personas con discapacidad, puesto que, se ha constatado el desempleo en este grupo y las condiciones precarias en las que viven.

4.2.3. Materiales de trabajo para la realización de actividades

Los materiales de trabajo para realizar las diferentes actividades asignadas en el contexto laboral resultan ser imprescindibles, puesto que, la escasez de los mismo conlleva a no cumplir con los resultados que tiene la organización, asimismo retrasa los distintos procesos que conlleva la empresa.

Figura 3

Extracto de entrevistas



Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores con discapacidad

A partir de estos discursos se puede identificar la satisfacción que presentan los participantes entrevistados en relación a la entrega oportuna de sus materiales de trabajo, a partir de esto se visualiza, la importancia que tiene para la empresa su recurso humano, asimismo, desde esto garantiza su seguridad y bienestar dentro de la organización.

Al hablar de bienestar del colaborador, intervienen algunos factores importantes que forman parte de la organización, entre ellos se encuentran, la concepción que tengan los colaboradores con respecto al entorno laboral, esto influirá en el vínculo de confianza entre empleado-empresa, el trabajo en equipo y más que todo la estabilidad laboral que es lo que el empleado aspira, todo esto mencionado, tendrá un resultado positivo o negativo en la productividad de la organización.

En base a esto, vale mencionar, que el colaborador es parte de un todo, en este caso parte de la empresa, pues si existe anomalías en los procedimientos de la organización afecta a los colaboradores y por ende en todo el contexto empresarial.

Desde la perspectiva de Bertalanffy se proponen principios, los cuales explican que la vida es un sistema de sistemas, y se tiene que comprender otros componentes en su interior, haciendo énfasis en el principio de interacción, se menciona que la “interacción es comprendida como las relaciones entre objetos o elementos de un sistema, creando lazos de unión, por lo que le sucede a uno, le afecta al otro. Es un vínculo de dependencia.

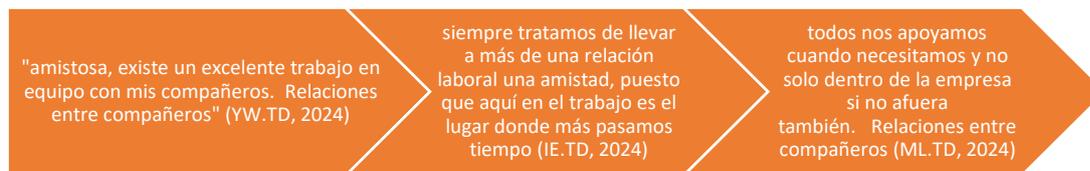
4.2.4. Relación entre colaboradores

En la actualidad, las personas han tomado un giro importante en el rol de las empresas, por lo que ahora se pretende más que verlos como un recurso, es verlos como asociados, que sean colaboradores, que se vinculen con la filosofía del negocio, que tomen participación activa en las decisiones, que proveen su conocimientos, habilidades y experiencias en sus áreas de trabajo, que compartan los objetivos, que busquen en conjunto la satisfacción de los clientes, etc. (Chiavenato, 2009).

Por tal motivo al ser la empresa un entorno donde se relacionan diferentes tipos de personas que la van conformando es necesario promover relaciones funcionales entre los trabajadores, lo cual servirá para promover un buen ambiente laboral. En cuanto a las entrevistas aplicadas al personal con discapacidad se conoció lo siguiente en cuanto a las relaciones con los otros colaboradores:

Figura 4

Extractos de entrevistas



Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores con discapacidad

Desde estos discursos se puede deducir la existencia de relaciones funcionales dentro de este sistema, lo cual contribuye a mantener el equilibrio en dicho ambiente.

Por ello, se debe promover interrelaciones benéficas y saludables entre todos los colaboradores, y se aconseja que se realice desde un ámbito sistémico e integral, que brinde las mejores condiciones de trabajo, ya que las personas son las que alcanzan los objetivos y cumplen las misiones y metas de las organizaciones. Se debe gestionar el capital humano adecuadamente, recalcando su valor y aportando al desarrollo de aprovechar las capacidades y habilidades humanas, obteniendo al final, un beneficio para todos, ya que se contará con un personal debidamente comprometido y motivado para trabajar (Aduna, García, & Chávez, 2007).

Además, desde Chiavenato (2009) este autor hace énfasis sobre la importancia del recurso humano y los diversos cambios y su capacidad de adaptación ante circunstancias que este puede experimentar en el mercado laboral, por esta razón no sólo se debe pensar desde la organización, sino también en el recurso humano, pues recordemos que la organización necesita

del colaborador para su funcionamiento, por ello se debe generar buenas relaciones que beneficien mutuamente a ambas partes. Además, esta administración va a depender de diversos factores, como la cultura donde esté ubicada la empresa, la cultura organizacional, el giro de negocio, procesos, departamentalización, entre otros.

En este sentido se puede entender que las buenas relaciones entre el personal con discapacidad y sus pares es evidente, asimismo, esto contribuye a que este grupo construya su sentido de pertenencia a este espacio.

“Yo si me siento parte de esta empresa en `primer lugar porque los dueños son unas grandes personas, muy solidarias con todos no solo con nosotros y eso hace que me sienta en el compromiso de trabajar a conciencia” (LH.TD, 2024).

“somos parte del desarrollo de la empresa, cada uno debe sentirse orgulloso de las actividades que realiza ya que las mismas van encaminadas a mejorar cada día” (ML.TD, 2024)

“siempre me he sentido parte de la empresa llevo años aquí, de lo contrario quizá me hubiera cambiado de empresa” (TF.TD, 2024).

Desde estos discursos se puede comprender que existió un adecuado proceso de adaptación en los colaboradores con discapacidad, lo cual contribuyó a sentirse parte de la institución. Entendiéndose como sentido de pertenencia, también conocido como *engagement* laboral:

“El **sentimiento de formar parte de algo**, con sentirse identificado con los valores de la empresa para la que se trabaja y con el equipo del que se es parte. Pero, además de la parte de pertenencia a este entorno,

también tiene que ver con el apoyo y el esfuerzo de la empresa para fomentar esa pertenencia” (Samaniego, 2021, pág. 1).

Por esta razón, (Camacaro, 2015). Menciona que las personas se deben considerar como la principal fuente de energía y trabajo de las empresas. Este recurso humano permite que la empresa cuente con habilidades, conocimientos y actitudes que permiten realizar todo el trabajo de una organización. Por este mismo motivo, no se debe limitar sus capacidades, creatividad e innovación, y teniendo en mente, que ninguna empresa funciona por ella sola, sino que siempre va a requerir de personas para su manejo, dirección y crecimiento (Camacaro, 2015).

4.2.5. Programas de Recompensa

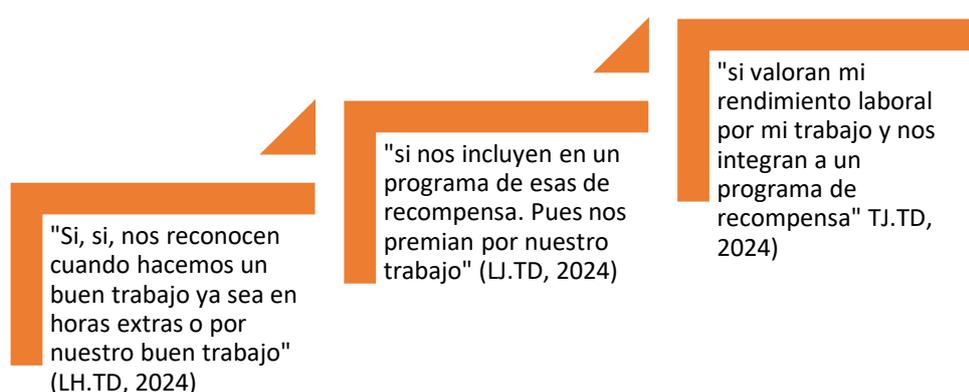
Chiavenato (2009) indica que el recurso humano es una de las áreas que se enfrenta a mayores cambios en el mercado laboral, y considerando que las personas pasan buena parte de sus vidas en las empresas, se debe generar buenas relaciones que beneficien mutuamente a ambas partes. Además, esta administración va a depender de diversos factores, como la cultura donde esté ubicada la empresa, la cultura organizacional, el giro de negocio, procesos, departamentalización, entre otros. Este autor define los siguientes procesos esenciales para el desarrollo adecuado de su recurso humano, en este caso se hará énfasis en el sistema de recompensas, en donde se menciona lo siguiente:

- El sistema de recompensas, está basado en el reconocimiento o retribuciones que se da a los trabajadores, analizando que, en la actualidad, estos premios no solo son económicos.

Pues este proceso resulta ser relevante dentro de las organizaciones, que incentiva a los colaboradores a ser eficientes en su área para poder ser acreedores a este tipo de recompensas, pues así mismo se reconoce el rol de la empresa en impulsar este tipo de actividades en pro-mejora de sus empleados.

Figura 5

Extracto de entrevistas



Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores con discapacidad

Desde estos discursos se puede visualizar la inclusión de los colaboradores con discapacidad en los procesos de sistema de recompensa que lleva a cabo la organización, esto promueve la autoestima de los colaboradores en sus actividades laborales.

Se entiende como autoestima el sentido de resiliencia para afrontar las diferentes situaciones de la vida diaria que pueden actuar como factores de riesgo que causan alteraciones en el bienestar de la persona.

4.3. Objetivo 2: Describir las estrategias que implementan el área de Recursos Humanos para promover la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad

Desde el área de Recursos Humanos la empresa debe proporcionar un entorno seguro y saludable, con oportunidades claras y accesibles de desarrollo y avance profesional que estén alineadas con las calificaciones y el desarrollo personal del empleado.

En este entorno, el papel del equipo interdisciplinario incluye la evaluación continua del entorno laboral y la cultura organizacional para garantizar que se promuevan activamente la inclusión y la equidad. Esto incluye identificar y eliminar barreras para el avance de los empleados y garantizar que las políticas de la empresa respalden el desarrollo profesional continuo y reconozcan el mérito y la competencia. (López, 2013)

A partir de esto es necesario que, el equipo interdisciplinario formule estrategias con la finalidad de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

4.3.1. Capacidades y habilidades

Insertar a una persona con discapacidad dentro del contexto laboral contribuye a que las distintas instituciones visibilicen las capacidades que tienen este grupo vulnerable, las cuales las demuestran en la consecución de sus actividades laborales cuando son contratados. Asimismo, a partir de la inserción de los trabajadores con discapacidad se denota el aumento de responsabilidad social al promover la inclusión laboral.

La inclusión de las personas con discapacidad debe estar tributado en el derecho al trabajo, así como lo establecen las distintas normativas vigentes. Considerando las capacidades y habilidades que posee este grupo de atención prioritaria en los procesos de reclutamiento y contratación

Figura 6

Extractos de entrevistas



Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores con discapacidad

A partir de estos discursos se puede contemplar que el personal de recursos humanos utiliza técnicas apropiadas al área para evaluar las capacidades y habilidades de los postulantes que desean acceder a un puesto de trabajo dentro de la empresa respetando las políticas organizacionales de este contexto con la finalidad de contribuir al principio de inclusión e igualdad dentro de la empresa.

Cuando se trata de políticas organizacionales se deben considerar aspectos como los procesos de reclutamiento, la capacitación de los empleados, las oportunidades de promoción y la retención del talento (Chicaiza, 2022). Se debe brindar igualdad de oportunidades a todos los empleados, independientemente de su origen, género, edad u otras características.

Por otro lado, (Nuñez & López, 2022). Dice que los factores que influyen en la inclusión laboral son aquellos factores individuales de cada trabajador factores individuales, en donde se mide las habilidades y capacidades individuales de cada trabajador siendo determinantes en su eficaz contribución a la organización y en su desarrollo profesional dentro de la misma. La competencia técnica, junto con las habilidades blandas como la comunicación y el trabajo en equipo, son aspectos esenciales para lograr un buen rendimiento y una adecuada inserción en el ámbito laboral (Nuñez & López, 2022).

Existe una mayor probabilidad de que los empleados se comprometan activamente en sus funciones y colaboren de manera más efectiva con sus colegas cuando experimentan un sentimiento de competencia y capacidad en su trabajo.

4.3.2. Formas de comunicación

La comunicación organizacional es esencial para lograr procesos de interlocución eficiente dentro de la empresa, más que todo que los colaboradores estén informados de actualizaciones o toma de decisiones por parte de jefes organizaciones (Molano, 2021).

Asimismo, la comunicación dentro de la organización contribuye a crear relaciones sólidas, un buen clima laboral que contribuya a relaciones funcionales entre los colaboradores que comparten un espacio laboral.

(Intelema, 2021) menciona que la comunicación, es un medio para interactuar con los colaboradores, directivos y todo el personal que

conforma el contexto laboral, pues esto contribuye a construir autoridad para liderar lo diferentes departamentos o áreas que tienen la empresa (Intelema, 2021).

En base esto, en las entrevistas aplicadas a personal de Recursos Humanos, se conoció lo siguiente:

Figura 7

Extractos de entrevistas



Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas al personal de Recursos Humanos

Se interpreta que, desde el departamento de recursos humanos, la empresa promueve el dialogo y la comunicación entre sus colaboradores, resultando ser una estrategia para promover la inclusión laboral en el sistema, lo cual no solo beneficia a los colaboradores sino al clima laboral de la institución.

Asimismo, la comunicación y el diálogo dentro de la organización contribuye a crear relaciones sólidas, un buen clima laboral que

contribuya a la construcción de relaciones funcionales entre los colaboradores que comparten un mismo espacio.

4.3.3. Capacitación

Los procedimientos, normas y relaciones mejoran el tema de capacitaciones de los trabajadores en todo sector y tipo de labor. Esto incluye las certificaciones, las capacitaciones profesionales, cualificaciones, formaciones, todo desde organismos acreditador y reconocidos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2016).

Entendiéndose como capacitación a todas las acciones que se aplican para mejorar y promover el desarrollo y mejoramiento del personal, modificando conductas, compartiendo conocimiento, desarrollando habilidades y actitudes.

En cuanto a esta estrategia, el personal de Recursos Humanos manifiesta lo siguiente:

Figura 8

Extracto de entrevistas



Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas al personal de Recursos Humanos

En cuanto a estos discursos es esencial la ejecución de capacitaciones a los colaboradores con discapacidad, puesto que, contribuye a que puedan tener mayores conocimientos en relación a la actividad que realiza dentro de la empresa. Esto tributa a lo que indica el Decreto Ejecutivo 860: Sistema nacional de cualificaciones y capacitación profesional.

Asimismo, se evidencia en los discursos de los profesionales la importancia de la adopción de las personas con discapacidad dentro del contexto laboral, entendiéndose como un factor individual relevante. En un entorno laboral dinámico, los trabajadores que logran adaptarse con prontitud a las nuevas tecnologías, procedimientos y regulaciones suelen disfrutar de un mayor nivel de bienestar. La capacidad de adaptarse a cambios disminuye la ansiedad y fortalece la capacidad de recuperación, lo que posibilita a las personas afrontar de manera más efectiva las transiciones y dificultades (Intriago & Loor, 2021). Este éxito depende en gran medida de la habilidad de los trabajadores para adaptarse a los cambios.

4.4. Objetivo 3: Identificar de qué manera la inclusión laboral ha incidido en la vida personal y profesional del trabajador con discapacidad

4.4.1. Autonomía para realizar actividades laborales

La autonomía, se considera necesaria, puesto que contribuye el empoderamiento de los grupos de atención prioritario, lo que promueve la posibilidad de que puedan tomar decisiones, sentirse seguros y tener una visión de futuro.

Desde los discursos de las personas con discapacidad se puede destacar de como la inclusión laboral ha contribuido a su autonomía personal en cuanto a las actividades que realiza dentro de su contexto laboral.

Figura 9

Extractos de entrevistas



Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores con discapacidad

A partir de estos discursos se puede apreciar de como el trabajo que realiza los colaboradores se ha convertido en una red de apoyo externa que poseen, el cual contribuyo a la construcción de otro recurso interno como lo es la autonomía para la realización de sus actividades laborales. Comprendiendo como red de apoyo a una fuente de recursos materiales, afectivos, psicológicos que sirven de soporte ante situaciones de riesgo y vulnerabilidad a los diferentes grupos prioritarios (Acción contra el Hambre, 2021).

Asimismo, se destaca la influencia y apoyo social de sus grupos pares. Como lo expresa Rodríguez et al. (1988) citado por Nunes et al. (2012) "existen diferentes tipos de apoyo que una persona puede recibir de la red

social, siendo el soporte informacional otorgado a los otros colaboradores y los jefes inmediatos nociones indispensables que permitirán que el individuo pueda guiar y orientar sus acciones en el momento de resolver problemas o tomar decisiones” Rodríguez et al. (1988) citado por (Nunes et al., 2012).

4.4.2. Equilibrio trabajo familia

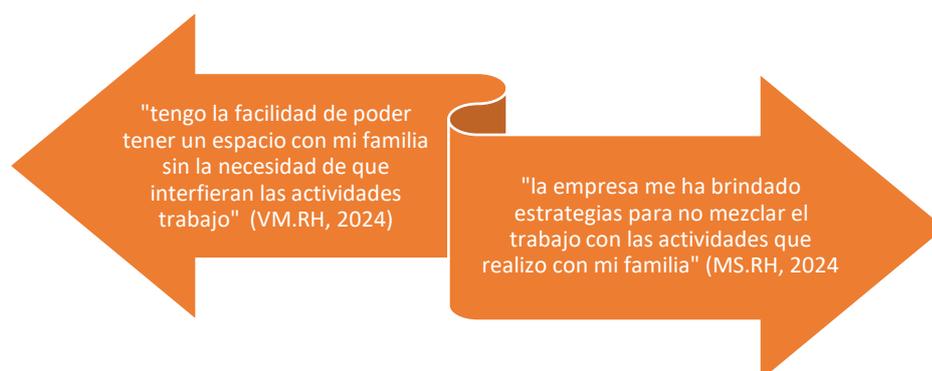
Una de las acciones que se promueven al interior de las empresas, es justamente la retención y fidelidad de sus trabajadores a su organización, para lo cual es necesario que fomenten un desarrollo personal y profesional en las personas, que cuenten con programas de retención del talento, que permitan ascensos, así como un equilibrio entre la vida laboral y familiar o personal (UNIR, 2021).

En ciertas situaciones puede existir un desequilibrio entre trabajo-familia, el cual debe ser abordado desde el departamento de recursos humanos en las organizaciones, ya que su principal función es la construcción de herramientas para promover el bienestar de sus colaboradores.

En relación a las entrevistas aplicadas a los participantes con discapacidad se puede interpretar que la conciliación trabajo-familia ha sido posible durante sus años de labor en la institución.

Figura 7

Extracto de entrevistas



Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores con discapacidad

Según lo descrito en esta dimensión de **equilibrio trabajo-familia** puede ser manejado por los colaboradores gracias a la influencia de la empresa puesto que ha contribuido en la relación y conciliación de ambos contextos.

La empresa al tener una función social y al relacionar a un conjunto de personas, es un campo donde se pueden generar múltiples temas de intervención social, las cuales van a perseguir un bienestar de todos, satisfacción de necesidades, gestión de recursos, desarrollo de las personas, y un equilibrio entre la vida laboral y la familiar (Urra, 2013).

El trabajo y la familia son dos esferas fundamentales en el desarrollo del ser humano, pues ambas se relacionan e influyen una en la otra, pues ambas actúan como un sistema que repercute en el ser humano.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se determina la existencia de dificultades en el proceso de transición de los colaboradores con discapacidad contratados dentro del ámbito laboral, debido a las construcciones sociales y estereotipos sociales en torno a la discapacidad.

Se concluye que la contratación de las personas con discapacidad en el área laboral está encaminada al cumplimiento de la ley, más no por otorgar el derecho al trabajo, debido a que las empresas al vincular a este grupo vulnerable a la empresa pueden tener riesgos en cuanto a accidentes laborales u otras situaciones que exponga la integridad del colaborador.

Se determina que, los elementos que promueven la inclusión laboral de los grupos de atención prioritaria es el compañerismo, la comunicación y la participación de los mismos en los diferentes procesos de la empresa, además, esto incide en la confianza, autonomía y rendimiento laboral de la persona con discapacidad.

Se determina que, una de las formas para velar por el bienestar del colaborador es mediante la entrega de materiales y equipo para la realización de las diferentes actividades laborales, esto, además, protege y motiva al trabajador para la ejecución de tareas.

Se determina que, los colaboradores son participes en las diferentes actividades que realiza la empresa con la finalidad de promover su inclusión con los grupos de pares, entre los programas que son participes están las capacitaciones y los sistemas de recompensas.

Se concluye que, las familias de los colaboradores con discapacidad resultan ser una red de apoyo informal durante el proceso de inserción en la empresa, brindando apoyo emocional para desarrollar su autonomía, seguridad y empoderamiento dentro de este entorno.

Se determina que los colaboradores con discapacidad han desarrollado su sentido de pertenencia a la empresa, esto ha sido posible por las relaciones afectivas que han establecido con los grupos de pares y los jefes inmediatos.

Se concluye que, para el proceso de contratación se identifican las habilidades que posee cada colaborador con discapacidad a través de diferentes técnicas y escalas con la finalidad que su proceso de adaptación sea adecuado, además de colocarlo en el área pertinente dependiendo de las capacidades y habilidades que este posea.

5.2 Recomendaciones

Fortalecer la cultura inclusiva en las empresas donde se implemente un enfoque de derechos y principios de igualdad-equidad.

Desde el área de Talento Humano aplicar escalas de satisfacción en cuanto al trato de los demás colaboradores hacia las personas con discapacidad y con el entorno con la finalidad de identificar factores de riesgo.

Implementar un proceso de seguimiento a través del Trabajador Social a los colaboradores con discapacidad durante su proceso de adaptación con la finalidad de identificar el sentir del colaborador en el nuevo entorno.

Ejecutar visitas domiciliarias a las familias de los colaboradores con la finalidad de conocer cómo los miembros perciben el comportamiento de su familiar en relación al ingreso en el contexto laboral.

Desde el área de Trabajo Social crear campañas de sensibilización en cuanto a la discapacidad en el ámbito laboral en donde se involucren los jefes inmediatos, con la finalidad de brindar una perspectiva de inclusión y cultura de respeto entre todos y todas.

Se recomienda realizar estudios sobre la aceptación y reinserción de las personas con discapacidad dentro del área laboral con la finalidad de reconocer barreras que dificulten este proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aduna, A., García, E., & Chávez, E. (2007). *Modelos de gestión de recursos humanos*. México: UAEH.
- Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades . (2021-2025). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021-2025*. Obtenido de <https://drive.google.com/drive/folders/1ACVnOZGvDXPD1GN955Z-u78V7Da783VU>
- Agudo, J., & Marín, S. (17 de Nov de 2020). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la Comunidad Valenciana*. Obtenido de <https://gredos.usal.es/handle/10366/144323>
- Aguilar. (2022). "Experiencias educativas de niños y niñas del subnivel básico elemental que viven en los sectores urbano-populares de la ciudad de Machala durante el confinamiento por COVID-19." Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19506/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-170.pdf>
- Aguilar. (2023). Análisis de las políticas públicas de movilidad humana para refugiados en Ecuador: 2008-2021. *Quito, Ecuador: Flacso Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/19703>
- Aguilar, S., & Barroso, J. (2015). La Triangulación de datos como estrategia en investigación deductiva. *Revista de Medios y Educación*, 73-88. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/368/36841180005.pdf>
- Aguirre, G., & Cruz, M. (2020). Intervención del profesional del trabajo social con personas jóvenes y adultas con alguna discapacidad. *AZARBE, Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*(9), 17-28. doi:10.6018/azarbe.410051
- Alcalde. (2023). La prostitución y su relación con la exclusión social: perspectivas para la intervención del trabajo social. *uvadoc.uva.es*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/62422>
- Altamirano, A. S., & Soria, U. C. (2018). Trabajo Social y gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo descentralizado Municipalidad de Ambato. *Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28061/1/FJCS-TS-266.pdf>
- Álvarez, A., Olaya, Z., Sanchez, A., & Sopó. (2015). Aportes del trabajo social al concepto de inclusión socio laboral en personas con discapacidad. Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/157
- Arnold Cathalifaud, M., & Osorio, F. (1998). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. *Cinta de Moebio*, núm. 3.
- Arranz, E. (2000). Interacción entre hermanos y desarrollo psicológico, una propuesta educativa. *Rev. de Innovación Educativa*, 311-331.

- Asamblea Nacional del Ecuador . (2016). *LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/Ley-Organica-de-Discapacidades.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). *Decreto Ejecutivo 860: Sistema nacional de cualificaciones y capacitación profesional*. Quito.
- Atencia Zabaleta, M. A. (2023). Análisis de los efectos causados por estrés laboral en los trabajadores de call center para el servicio de atención al cliente en entidades prestadora de salud EPS. *repository.usta.edu.co*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/53003>
- Banco central del Ecuador. (2021). Informe de la evolución de la economía ecuatoriana en 2021. *Banco central del Ecuador*. Obtenido de https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Administracion/EvolEconEcu_2021pers2022.pdf
- Barrera, A. F., & Chávez, C. W. (2023). Comparación de los niveles de engagement laboral, entre colaboradores en modalidad virtual (teletrabajo) y quienes trabajan de manera presencial. *Repositorio de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Obtenido de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/19772/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). México: Pearson. Recuperado el 1 de Diciembre de 2018
- Blas, L. A., Charqui, B. M., & Huerta, G. R. (2023). Seguridad y salud en el trabajo: prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Perú. *Llalliq*. Obtenido de <http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/1046>
- Borges-Alverio, A. (2023). Prácticas efectivas de liderazgo transformacional en profesionales del trabajo social. *Voces desde el Trabajo Social*. Obtenido de <http://www.revistavocests.org/index.php/voces/article/view/294>
- Bravo, D. (2023). Afectación del derecho al descanso producto de la hiperconectividad laboral. *dspace.ucacue.edu.ec*. Obtenido de <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/16070>
- Camacaro, M. (2015). Las personas, la principal fuente de energía de las organizaciones. *Sapienza Organizacional*, 3-6.
- Cano, A. C., & Colamarco, I. L. (2021). Marco conceptual para organizaciones saludables en el contexto ecuatoriano. *Digital Publisher CEIT*,. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7896325>
- Cano, Y., & Matos-Silveira, R. (2021). Los proyectos de intervención sociolaboral como mecanismos de inserción laboral. Análisis del caso del “Vallet”. *REVISTA INTERNACIONAL DE TRABAJO SOCIAL Y BIENESTAR*(10), 37-56. Obtenido de <https://revistas.um.es/azarbe/article/view/487351/313171>
- CASTRILLO, E. V., & ALONSO., A. J. (1990). LA TEORÍA SISTÉMICA EN TRABAJO SOCIAL. 9. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5910/1/ALT_01_15.pdf

- Cerón Hernández, B. R., & Martínez Castillo, G. D. (2023). Satisfacción laboral de los funcionarios del área administrativa del gobierno autónomo descentralizado de Cotopaxi. *Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi*. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11306>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
- Chicaiza, J. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*, 2(1), 47-63. doi:10.5281/zenodo.5784747
- Código del Trabajo. (22 de Jun de 2020). *LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION*. Obtenido de H. CONGRESO NACIONAL: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (25 de Ene de 2021). Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Córdova, F., Silva, F., & Martínez, G. (2021). El rol del trabajador social en procesos de solución de conflictos en institución del sector salud. *Revista Investigación y Negocios*, 14(24), 101-109. doi:10.38147/invneg.v14i24.151
- Coria, E. C. (2020). Prácticas de economía solidaria en las cooperativas artesanales de Campeche, México. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*. Obtenido de <https://aunarcali.edu.co/revistas/index.php/RDCES/article/view/118>
- Del Castillo, M. (2020). El modelo particular de Estado de Bienestar en España, y las nuevas necesidades que hoy lo demandan. *Trabajo social*, 22(2), 123-146. Obtenido de [rabajo social](#)
- Del Valle, M. (2003). *Trabajo social y política. El rol político del trabajador social*. Obtenido de <http://170.210.231.10:8080/jspui/bitstream/123456789/120/1/2003FHCSyStrabSocMariadelValleArmanasco.pdf>
- Díaz, M. (2017). Población, muestra y muestreo. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/enferm
- Díaz, M. (2017). Población, muestra y muestreo. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/enfermeria/2017/Poblacion_Muestra_Muestreo.pdf
- EMIS. (14 de May de 2024). Obtenido de https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Volcano_Gardens_Plantaciones_SA_es_9664584.html
- Ferreira, & Pereira. (2020). Dificultades y temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID-19 en Brasil. *Humanidades médicas*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-81202020000200312&script=sci_arttext

- Ferrer, Palacio, & Hoyos. (2014). Proceso de aculturación y adaptación del inmigrante: características individuales y redes sociales. *Psicología desde el Caribe*.
- Galiffet, F., Noel, M., & Ortega, M. (2017). Rol del trabajo social en las unidades de salud para sordos. *Boletín Ontaiken*(23), 10-30. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Maria-Miguez/publication/316975327_Rol_del_trabajo_social_en_las_unidades_de_salud_para_sordos/links/591b2434a6fdcc701fd173e8/Rol-del-trabajo-social-en-las-unidades-de-salud-para-sordos.pdf
- García, T. F. (2020). Fundamentos de Trabajo Social. Obtenido de <https://www.fhyce.edu.py/wp-content/uploads/2020/08/FUNDAMENTOS-DEL-TRABAJO-SOCIAL.pdf>
- Gobierno del Ecuador. (2021). CODIGO DEL TRABAJO. *Gobierno del Ecuador*. Obtenido de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Gómez. (2023). Papel del Trabajador Social en el departamento de recursos humanos de las empresas: una aproximación conceptual al Trabajo Social Empresarial. *uvadoc.uva.es*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/62533>
- Gordillo, N. (2007). Metodología, método y propuestas metodológicas en Trabajo Social. *Revista Tendencia & Retos*, 119 - 135. Obtenido de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tendencias/rev-co-tendencias-12-08.pdf>
- Grijalva, A., Patiño, C., & Tamayo, D. (2017). Estabilidad Laboral. *Revista Análisis Estadístico*, 13(1), 26-30. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/volum-multimedia/ANALitika13/files/assets/downloads/page00>
- Guzmán, P., & Piilla, D. C. (2022). Diseño de Estrategias para la Inclusión Laboral de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva en la segunda Ciudad más importante del Huila. *El Ágora USB redalyc*, 22(2), 632-665. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4077/407774881007/407774881007.pdf>
- Hermosa-Rodríguez, A.-M. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: Explorando el bienestar laboral. *Estudios de Administración*, 1(1), 20-31. Obtenido de <https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/55391/58327>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

- Hernandez, M. (2015). *El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos Enfoque de Derechos*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>
- Herrera, B., Cárdenas, B., Romero, J., & Carrión, O. (2021). Intervención de Trabajo Social frente a la discapacidad en Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(3), 716-728. doi:10.23857/pc.v6i3.2400
- Herrera, B., Cárdenas, B., Romero, J., & Carrión, O. (2021). Intervención de Trabajo Social frente a la discapacidad en Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 8.
- Ibarra, R., & Aroca, D. (2019). *Propuesta a la construcción de Rol del Trabajo Social en materia de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad*. Obtenido de <https://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/5167/TRASO%20577.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Iglesias, E., & Ortuño, E. (2018). Trabajo Social y mediación para la convivencia y el bienestar escolar. *Cuadernos de trabajo social*, 31(2), 381-392. doi:10.5209/CUTS.53374
- Illanes, M. (2006). *Cuerpo y sangre de la política: la construcción histórica de las visitadoras sociales*. Santiago de Chile: Editorial Lom.
- INEC. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), julio 2021*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Julio-2021/202107_Boletin_empleo.pdf
- INEC. (2021). Mercado Laboral. *Gobierno del Ecuador*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Julio-2021/202107_Boletin_empleo.pdf
- Intelema. (2021). *QUÉ HACE UN LÍDER DE UNA EMPRESA*. Obtenido de <https://www.intelema.es/blog/que-hace-un-lider-de-una-empresa/>
- Intriago, G., & Loor, L. (2021). Intervención del trabajador social en el bienestar socioemocional de los adultos mayores. *RSocialium*, 5(2), 217-236. doi:10.26490/uncp.sl.2021.5.2.924
- Jama, R. (2022). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo formal en la ciudad de Guayaquil año 2021*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18386/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-162.pdf>
- Jaramillo, & Vargas. (2023). El mercado laboral en la ciudad de Guayaquil período 2018-2021. *Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/69401>
- Johansen, O. (2005). *Introducción a la Teoría General de Sistemas*. México: Limusa Noriega Editores.
- LH.TD. (2024). Inclusión laboral de personas con discapacidad. (R. Sánchez, Entrevistador)

- López. (2013). *La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno: Un estudio de casos múltiple en empresas murcianas*. Obtenido de www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/TESIS.pdf;jsessionid=446B5F0055ED8816284434A3CB6DF8AF?sequence=1
- Lozano, J. (2021). Impacto del Bono de Desarrollo Humano en la calidad de vida de la población de la parroquia San Lucas. *dspace.ups.edu.ec*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20459>
- Millán, M., Orgambidez, A., Domínguez, L., & Martínez. (2021). La competencia emocional como predictora de la felicidad en trabajadores sociales. *Interdisciplinaria*, 38(2), 259-274. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-70272021000200259&script=sci_arttext
- Ministerio de Inclusión Económico y Social. (s.f). *ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Obtenido de <https://www.inclusion.gob.ec/servicios-mies-para-personas-con-discapacidad/>
- Ministerio de Trabajo. (2016). La verdad de las cifras. *Gobierno del Ecuador*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/la-verdad-de-las-cifras/>
- Ministerio de Trabajo. (25 de Sep de 2017). *Reglamento para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Obtenido de https://rfd.org.ec/docs/flash_gerencial/2017/reglamento_inclusion_sustitutos_sep17.pdf
- ML.TD. (2024). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. (R. Sánchez, Entrevistador)
- Molano, J. (2021). *Comunicación organizacional: definición, tipos, importancia y ejemplos*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/comunicacion-organizacional>
- Monferrer, M., Carrasco, D., & Mir, H. (2020). Calidad de vida e inserción laboral de personas con trastorno mental grave. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 31(2), 342-355. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8105990>
- Mora, R. (1982). *La Intervención en Trabajo Social*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000039.pdf>
- Morcillo, J. (2022). Exclusión social, pandemia y políticas sociales en España: un análisis desde el Trabajo Social. *Revista Trabajo Social*, 24(1), 169-191. doi:10.15446/ts.v24n1.94719
- Moreira, S., & Vines, J. (2015). *El Trabajador Social y su labor en las Unidades Educativas Fiscales y Particulares de la Ciudad de Portoviejo, 2014*. Obtenido de <http://repositorio.utm.edu.ec:3000/server/api/core/bitstreams/a005015e-8c0e-4c7f-a4ad-b1ab5093c415/content>

- Muñoz, M. L., & Pérez, B. E. (2021). Perspectiva del acoso laboral en países del common law y su comparación con el sistema colombiano. *Jurídicas*. Obtenido de <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/juridicas/article/view/4212>
- Nuñez, A., & López, M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170-183. doi:10.51247/st.v5iS1.241
- Núñez, S. A., & López, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*. Obtenido de <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/241>
- OIT. (2019). *Panorama Laboral 2019 América Latina y el Caribe*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf
- OIT. (2021). Trabajo Decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. *ilo.org*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf
- OMS. (2020). *Discapacidades*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *La COVID 19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf
- Pastor, L., Flores, Y., Aguilar, F., Cruzado, L., & Juárez, M. (2022). La sombra del asistencialismo en la intervención profesional del trabajador social. *Universidad Y Sociedad*, 14(S6), 224-230. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3452>
- Pincus, G., & Minahan, G. (1973). *La Práctica del Trabajo Social: modelo y método*. Michigan.
- Presidencia de la Republica del Ecuador. (2016). Obtenido de https://minka.presidencia.gob.ec/portal/usuarios_externos.jsf
- Quiroz, Aranda, & Sánchez. (2021). Asociatividad un paradigma que fortalece el desarrollo sostenible de la sociedad. *Polo del Conocimiento*.
- Ramírez Carreto, V. (2021). La seguridad económica de las mujeres adultas mayores de la región Puebla-Tlaxcala como parte de una vejez plena y digna; estudio del envejecimiento de 1990 al 2020. *repositorioinstitucional.buap.mx*. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/11739>
- Ramírez, F. A. (2021). La explotación laboral en los países en desarrollo¿ Un mal menor? El debate en torno a las sweatshops. *In Anales de la Cátedra Francisco Suárez*. Obtenido de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/15718>
- Ramón, M., Lalangui, J., Guachichullca, L., & Espinoza, E. (2019). Competencias específicas del profesional del trabajo social en el contexto educativo

- ecuatoriano. *Revista Conrado*, 15(66), 219-229. Obtenido de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Raya, E., & Caparrós, N. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. *Revista de trabajo y acción social*(52), 338-356. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4703443>
- Rivadeneira, C. J. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión Laboral. *Revista Social Fronteriza*,. *Revista Social Fronteriza*, 2(1), 47-63. Obtenido de <https://www.revistasocialfronteriza.com/ojs/index.php/rev/article/download/12/20>
- Rivadeneira, T. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Sociedad, Conocimiento Y Cultura* , 2(1), 47-63. doi:10.5281/zenodo.5784747
- Ruedas, M., Ríos, M., & Nieves, F. (2009). Hermenéutica: La roca que rompe el espejo. *Investigación y Postgrado*, 181-201. Obtenido de https://www.google.com/search?q=M%C3%A9todo+de+investigaci%C3%B3n+hermen%C3%A9utico+&biw=1366&bih=657&sxsrf=ALeKk03-TjzA5llZXZ2jbxo0NfKEqb8ceg%3A1627633023013&ei=f7UDYewcj9Dk2g-1tZHIAG&oq=M%C3%A9todo+de+investigaci%C3%B3n+hermen%C3%A9utico+&gs_lcp=Cgxnd3M
- Ruz, O. (2016). *Reorientación y reconceptualización del Trabajo Social en Chile*. Chile: RIL Editores.
- Samaniego, J. (2021). *¿Cuál es la importancia de trabajar el sentido de pertenencia empresarial?* Obtenido de <https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/sentido-de-pertenencia-empresarial/>
- Sánchez, M. R. (2022). Modelo de gestión organizacional de Trabajo Social en. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/18376/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-100.pdf>
- Sánchez, S. (2004). *La intervención del Trabajador Social desde una perspectiva interdisciplinaria*. Buenos Aires. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/2106>
- Santiago, A. R., & Pérez, J. P. (2023). Antecedentes y consecuentes del estrés laboral. *Estrés laboral. Fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención*. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=d7nSEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT72&dq=publicado+en+Journal+of+Social+Work+and+Social+Policy,+los+trabajadores+sociales+se+enfocan+en+mejorar+el+bienestar+de+los+empleados+en+el+trabajo.+Utilizan+un+enfoque+multidiscipli>
- Secretaría Nacional del Ecuador. (2021). Plan de creaciones de oportunidades 2021-2025. *Plan Nacional de Planificación*, 122. Obtenido de

https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado_compressed.pdf

- Sepúlveda, L. (2016). *Algunas reflexiones acerca del ejercicio profesional del Trabajo Social durante la dictadura militar*. En P. Vidal (Coord.). Chile: RIL Editores.
- Sucarrat, M. J. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas*. Obtenido de http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219-Guia_de_inclusion_laboral_de_personas_discap_para_empresas.pdf
- TD.PD. (2024). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. (R. Sánchez, Entrevistador)
- TF.TD. (2024). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. (R. Sánchez, Entrevistador)
- Toapanta Defaz, M. V. (2021). a inteligencia artificial en la gestión de los servicios de Salud Pública del Ecuador. *repositorio.iaen.edu.ec*. Obtenido de <https://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/6168>
- UNIR. (18 de marzo de 2021). *www.ecuador.unir.net*. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2014). *SINDE Investigación y Desarrollo*. Guayaquil: UCSG.
- Uriarte. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de Psicodidáctica*.
- Urra, M. (2013). Trabajo social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias. *Hojas y Hablas*, 91-96.
- Valdivielso, G. Y. (2017). El talento humano del trabajo social. *Universidad de Valladolid*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/26767/TFG-G2531.pdf?sequence=1>
- Velásquez, M. (2021). La protección social de los trabajadores informales ante los impactos del COVID-19. *repositorio.cepal.org*, Velásquez Pinto, M. D. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46753>
- Villegas, E., & Bellino, A. (1992). La teoría sistémica en el trabajo social: criterios de aplicación y observaciones críticas. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social.*, 185-193.
- Vivero-Arriagada, L. (2020). Condiciones para una Neo-Reconceptualización del Trabajo Social en Chile, Latinoamérica y el Caribe. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*, 1(29), 193-212. doi:10.25100/prts.v0i29.8241



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Sánchez Calama Ruth Estela**, con C.C: # 0504156035 autor/a del trabajo de titulación: **Trabajo Social e inclusión laboral: Percepciones de los Trabajadores con discapacidad sobre la inclusión laboral en una empresa florícola de Cotopaxi en el año 2024** 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, 2 de septiembre de 2024

f. _____

Sánchez Calama Ruth Estela

C.C: 0504156035



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Trabajo Social e inclusión laboral: Percepciones de los Trabajadores con discapacidad sobre la inclusión laboral en una empresa florícola de Cotopaxi en el año 2024		
AUTOR(ES)	Ruth Estela Sánchez Calama		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Pricila Francia Sánchez Ube		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	2 de septiembre de 2024	No. DE PÁGINAS:	106
ÁREAS TEMÁTICAS:	Equidad laboral, Recursos humanos		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Palabras Claves: Discapacidad, inclusión, talento humano, leyes, comunicación organizacional, estrategias para promover la inclusión		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): La presente investigación buscó Identificar cómo influye la intervención del área de Recursos Humanos en la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad en una empresa privada de Cotopaxi en el año 2024. Se trabajó desde la teoría General de los Sistemas en un estudio con enfoque cualitativo, en donde se aplicó una entrevista a 6 trabajadores con discapacidad y 3 profesionales del área de Talento Humano. El tercer capítulo, se encuentra estructurado por la metodología, en el cual se expone, el enfoque de la investigación, el nivel, el método y de manera explicativa académicamente como esta elección metodológica aportaría a la construcción de los resultados. El capítulo 5, se plantea las conclusiones y recomendaciones a partir de lo encontrado en los resultados del capítulo 4. En relación a los principales resultados del presente estudio se conoció lo siguiente: se visualiza la inconformidad en cuanto al cumplimiento de los derechos de los trabajadores con discapacidad en cuanto al tema de salud debido a la poca cobertura que les brindan en dicha institución.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4- (registrar teléfonos)	E-mail: ruth.sanchez02@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			