

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN
GESTION SOCIAL LABORAL**

TEMA:

**Enfoque de Bienestar Laboral para Trabajadores con Diversidades Funcionales
en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GADM) del cantón San
Francisco de Milagro, provincia del Guayas, Ecuador**

AUTORES:

Alvarado Gaibor Maria Teresa

Arreaga Ruiz Víctor Manuel

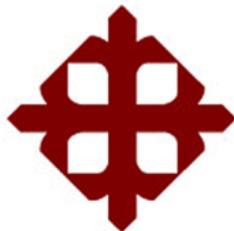
**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL
LABORAL**

TUTORA:

Mgs. Henao, Paola Andrea

Guayaquil, Ecuador

2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Lcda. María Teresa Alvarado Gaibor y el Lcdo. Víctor Manuel Arreaga Ruiz, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral**.

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lcda. Paola Andrea Henao, Mgs.

REVISOR(A)

Lcdo. Carlos Ramírez Rave, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina, Mgs.

Guayaquil, a los 30 del mes de octubre del año 2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **María Teresa Alvarado Gaibor**

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación “Enfoque de Bienestar Laboral para Trabajadores con Diversidades Funcionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GADM) del cantón San Francisco de Milagro, provincia del Guayas, Ecuador”, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 30 del mes de octubre del año 2024

LA AUTORA

María Teresa Alvarado Gaibor



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Víctor Manuel Arreaga Ruiz**

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación “Enfoque de Bienestar Laboral para Trabajadores con Diversidades Funcionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GADM) del cantón San Francisco de Milagro, provincia del Guayas, Ecuador”, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 30 del mes de octubre del año 2024

EL AUTOR

Víctor Manuel Arreaga Ruiz



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

AUTORIZACIÓN

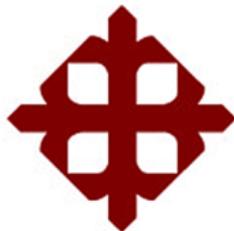
Yo, **María Teresa Alvarado Gaibor**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral** titulado: “Enfoque de Bienestar Laboral para Trabajadores con Diversidades Funcionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GADM) del cantón San Francisco de Milagro, provincia del Guayas, Ecuador”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 30 del mes de octubre del año 2024

LA AUTORA

María Teresa Alvarado Gaibor



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Víctor Manuel Arreaga Ruiz

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral** titulado: “Enfoque de Bienestar Laboral para Trabajadores con Diversidades Funcionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GADM) del cantón San Francisco de Milagro, provincia del Guayas, Ecuador”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 30 del mes de octubre del año 2024

EL AUTOR:

Víctor Manuel Arreaga Ruiz



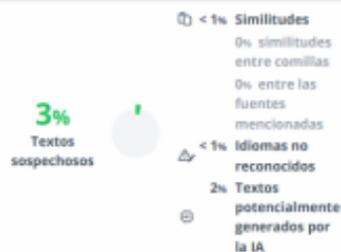
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL

REPORTE URKUND



INFORME DE ANÁLISIS
magister

Enfoque de Bienestar Laboral para
Trabajadores con Diversidades
Funcionales en el Gobierno Autónomo
Descentralizado Municipal (GADM) del
cantón San Francisco de Milagro,
provincia del Guayas, Ecuador



Nombre del documento: Versión Plagio (1).docx
ID del documento: c3e7dcd8e2ba62fc94f16777f0e0bc41f9b728f
Tamaño del documento original: 90,38 kB
Autores: []

Depositante: Adriana Carolina Salazar Ayala
Fecha de depósito: 6/11/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 6/11/2024

Número de palabras: 21.258
Número de caracteres: 144.323

Ubicación de las similitudes en el documento:
- Ecuador

AGRADECIMIENTO

Primero, agradezco a Dios, por darme la oportunidad y la fortaleza para culminar esta etapa que es una de las más importantes a lo largo de mi vida. Sin su sabiduría y su guía, nada de esto habría sido posible. A mis padres, Teófilo y Alva, quienes, aunque no siempre soy demostrativa con ellos y agradecida con ellos sé que son los pilares que hacen posibles mis sueños. Su amor que siempre ha sido incondicional y su esfuerzo diario me impulsan a seguir adelante.

A mis hermanos, Kevin y Mercedes quienes me motivan y me recuerdan que todo el esfuerzo vale la pena y que todo llega en el momento indicado. A mi abuelita Meche, que siempre está pendiente de cómo me siento y mi desarrollo personal y profesional y me ha brindado su apoyo siempre a pesar de no ser tan unidas. A todos, gracias infinitas. De manera especial, quiero agradecer a mi compañera de cuarto, mi hija gatuna Luci, con cariño "Lucha", por su presencia constante. Ha sido mi compañera fiel en los momentos buenos y en los más difíciles, y su compañía me ha brindado el soporte y la tranquilidad que necesitaba en mi vida.

Finalmente, a mi abuelita Tere, quien este año partió en compañía de su conchito, sé que desde donde esté, está orgullosa de sus nietos y de todo lo que hemos logrado.

A todos, gracias infinitas.

María Teresa Alvarado Gaibor

AGRADECIMIENTO

Quiero Agradecer a todas las personas que supieron brindarme su apoyo, consejos y me regalaron aliento para seguir en esta etapa de mi vida, en especial a mi madre que con cada una de sus oraciones, siempre me ha respaldado.

Victor Manuel Arreaga Ruiz

DEDICATORIA

Dedico esta etapa tan bonita a mis padres Teófilo y Alva , hermanos Kevin y Mercedes , abuelas Mercedes y Teresa (+) y a todas las personas que me han acompañado en cada proceso de mi vida que a pesar de los tropiezos han logrado que me forme como una buena profesional, a mis líderes que se han compartido en mis mentoras y he logrado conseguir mis objetivos con mucho esfuerzo y entusiasmo y en especial a mis amigas de la universidad y amigos del trabajo que me acompañan en estos procesos tan bonitos de la vida.

María Teresa Alvarado Gaibor

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi familia, a mi pareja y sobre todo a todas las personas para las cuales eh servido de ejemplo, el camino es más largo que las metas, al final el que persevera alcanza, siempre con trabajo, esfuerzo y determinación.

Victor Manuel Arreaga Ruiz

Tabla de Contenido

Resumen.....	xvi
Abstract.....	xvii
Introducción	1
Antecedente del Estudio	4
Capítulo I. Diseño del Proyecto de Investigación.....	6
1.1. Definición del Problema de Investigación	6
1.2. Pregunta de Investigación	9
1.2.1. Sub-preguntas investigativas	9
2. Objetivos.....	10
2.1. Objetivo general	10
2.2. Objetivos específicos.....	10
3. Justificación del estudio.....	10
4. Marco Teórico y/o Conceptual	13
5. Diseño metodológico.....	39
Capítulo II. Hallazgos de la Investigación	45
6. Resultados.....	51
6.1. Necesidades	51
6.2. Desafíos	54
6.3. Oportunidades de mejora	58
6.4. Toma de decisiones	62
6.5. Programas de bienestar laboral	64
7. Discusión	68

Conclusiones	76
Recomendaciones	80
Referencias.....	83
Anexos	87

Tabla de Tablas

Tabla 1 Participación de los trabajadores con discapacidad	20
Tabla 2 Calidad del entorno laboral empresarial	26
Tabla 3 Políticas de inclusión del GADM del cantón San Francisco de Milagro	32
Tabla 4 Adaptaciones de los puestos de trabajo	37
Tabla 5 Distribución de la muestra	41
Tabla 6 Convención de entrevistados	42
Tabla 7 Guía de preguntas a Miembros del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del GADM	46
Tabla 8 Guía de preguntas a la Directora de Talento Humano del GADM.....	48
Tabla 9 Guía de preguntas a la Directora Administrativa del GADM.....	49
Tabla 10 Guía de preguntas a los trabajadores con diversidades funcionales del GADM	50
Tabla 11 Pregunta 1 Categoría Necesidades.....	52
Tabla 12 Pregunta 2 Categoría Necesidades.....	53
Tabla 13 Pregunta 1 Categoría Desafíos.....	56
Tabla 14 Pregunta 2 Categoría Desafíos.....	57
Tabla 15 Pregunta 1 Categoría Oportunidades de mejora	59
Tabla 16 Pregunta 2 Categoría Oportunidades de mejora	61
Tabla 17 Pregunta 1 Categoría Toma de decisiones	63
Tabla 18 Pregunta 2 Categoría Programas de bienestar laboral	66

Tabla de Anexos

Anexos 1 Carta de autorización del GADM del cantón San Francisco de Milagro	87
Anexos 2 Formato de entrevista a Responsables de la Junta Cantonal para la Protección de Derechos	88
Anexos 3 Formato de entrevista al director de Talento Humano del GADM	90
Anexos 4 Formato de entrevista a Director Administrativo del GADM	92
Anexos 5 Formato de entrevistas a Trabajadores con Diversidades Funcionales del GADM	94
Anexos 6 Formato de Consentimiento Informado.....	96
Anexos 7 Evidencias fotográficas	97
Anexos 8 Flujograma de propuesta	98

Resumen

Este estudio se llevó a cabo con el propósito de proponer estrategias para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón San Francisco de Milagro para promover la igualdad de oportunidades en su entorno de trabajo. La metodología utilizada se organizó a través del paradigma de investigación interpretativo y de enfoque cualitativo. Se trata de una investigación aplicada de nivel descriptivo, utilizando el método fenomenológico para el análisis. La muestra que formó parte de este estudio fue de 24 trabajadores del GADM del cantón Milagro, distribuidos en 4 trabajadores administrativos: Director de Talento Humano, Director Administrativo y 2 Miembros Principales del Consejo Cantonal de Protección de Derechos y 20 trabajadores con diversidades funcionales de diferentes áreas del GADM. Los resultados de este estudio indicaron que, existe falta de accesibilidad y recursos para mejorar el desempeño de los trabajadores, la necesidad de diseñar programas de formación y desarrollar, implementar políticas de reubicación y horarios flexiones, fomentar la inclusión en la toma de decisiones y desarrollar programas de bienestar laboral. Las conclusiones de este estudio reflejan la importancia de la gestión integral del talento humano para fomentar un entorno laboral inclusivo que promueva el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón Milagro. Es por ello que, la propuesta de este estudio está orientada a mejorar las condiciones y el bienestar de estos trabajadores, promoviendo la accesibilidad para todos.

Palabras Clave: Bienestar laboral, condiciones laborales, diversidades funcionales, inclusión laboral, Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, intervención psicosocial.

Abstract

This study was carried out with the purpose of proposing strategies to improve the labor welfare of workers with functional diversities of the GADM of the San Francisco de Milagro canton to promote equal opportunities in their work environment. The methodology used was organized through the interpretative research paradigm and qualitative approach. It is a descriptive applied research, using the phenomenological method for the analysis. The sample that was part of this study consisted of 24 workers of the GADM of the canton of Milagro, distributed in 4 administrative workers: Director of Human Resources, Administrative Director and 2 Principal Members of the Cantonal Council for the Protection of Rights and 20 workers with functional diversities from different areas of the GADM. The results of this study indicated that there is a lack of accessibility and resources to improve the performance of workers, the need to design training and development programs, implement relocation policies and flexible schedules, promote inclusion in decision making and develop labor welfare programs. The conclusions of this study reflect the importance of comprehensive management of human talent to promote an inclusive work environment that promotes the welfare of workers with functional diversities of the GADM of the canton of Milagro. Therefore, the proposal of this study is aimed at improving the conditions and well-being of these workers, promoting accessibility for all.

Keywords: Work wellbeing, working conditions, functional diversities, labor inclusion, Municipal Decentralized Autonomous Government, psychosocial intervention.

Introducción

En la búsqueda de entornos laborales inclusivos y equitativos, el bienestar socio laboral de personas con diversidades funcionales emerge como una respuesta indispensable que promueva a la equidad y la no discriminación a las diversidades que se presentan en el ámbito laboral. A nivel mundial es más evidente trabajar en la inclusión, debido a que este enfoque reconoce la necesidad de adoptar medidas holísticas que vayan más allá de la mera adaptación de infraestructuras físicas. Se centra en la creación de ambientes laborales que no solo sean accesibles, sino también respetuosos, empáticos y que valoren las contribuciones individuales de cada empleado, independientemente de sus capacidades físicas o mentales, en esta introducción, exploraremos los principios fundamentales y los beneficios del bienestar socio laboral para el bienestar laboral de personas con diversidades funcionales, así como su impacto en la creación de entornos laborales inclusivos y sostenibles (Alvarez C., 2019).

A nivel internacional, la inclusión de personas con discapacidad en las empresas surge como un desafío social para contribuir a la igualdad de oportunidades para todas las personas. Es por ello que, es esencial que las empresas analizar exhaustivamente las políticas enfocadas a la inclusión de este grupo vulnerable y prioritario.

La inclusión de personas con algún tipo de discapacidad representa un desafío complejo que requiere la implementación de estrategias adaptativas y ajustes razonables en el entorno laboral. Estas estrategias pueden abarcar desde la modificación de las instalaciones físicas hasta la adopción de políticas de flexibilidad laboral y el fomento de una cultura organizacional inclusiva, la efectividad y el impacto de estas estrategias varían según el contexto, como el tipo de diversidad funcional, la inclusión laboral efectiva de personas con diversidades funcionales

plantea diversos desafíos y requerimientos en los entornos laborales contemporáneos (Banks A., 2022).

En el mundo laboral actual, el concepto de diversidad e inclusividad emerge como una necesidad que requiere de respuestas efectivas. Las personas con algún tipo de discapacidad, sean estas físicas, psicosociales o emocionales enfrentan barreras en el contexto laboral, lo que impide su correcto desempeño laboral. Es por esto que, el concepto de bienestar laboral surge como un gran desafío para disminuir las barreras y mejorar el clima en la organización, no solo para los trabajadores con diversidades funcionales, sino también para toda la organización en el general (Arcos F., 2021).

Según (Campos S., 2019), para generar el bienestar de los trabajadores se requiere del desarrollo de diferentes estrategias que están diseñadas a generar un buen clima en el trabajo, incrementando la motivación y la productividad de los empleados. Por lo general, estas actividades se realizan para enfrentar los desafíos que existen en el mundo laboral actual.

Las estrategias para mejorar el bienestar de los trabajadores que padecen de algún tipo de discapacidad, no solo se tienen que enfocar en el desarrollo de nuevas infraestructuras y dotación de herramientas y tecnologías para mejorar el desempeño de estos trabajadores, sino también deberá estar enfocado en el desarrollo e implementación de políticas y programas que contribuyan a la creación de entornos laborales más saludables para todos los trabajadores, sin excepción de sus capacidades, para alcanzar al máximo su potencial en las organizaciones (Banks A., 2022).

Uno de los aspectos fundamentales de este enfoque es la accesibilidad, que abarca tanto la eliminación de barreras físicas como la garantía de la disponibilidad de tecnologías y recursos adecuados para personas con diversas necesidades. Esto incluye desde la implementación

infraestructura adecuada y la dotación de nuevas tecnologías que facilite la participación activa de este grupo (Banks A., 2022).

Las estrategias de bienestar laboral reconocen la importancia de la necesidad de desarrollar programas de capacitación y desarrollo enfocados en temas de sensibilización hacia las personas con discapacidad. Esto con el propósito de promover a la empatía entre todos los trabajadores, y también de dotar de conocimientos y herramientas para su participación activa con su grupo de trabajo y personal externo.

El enfoque de bienestar laboral también reconoce la importancia de un buen liderazgo y buenas relaciones interpersonales. Lo que implica fomentar una cultura de trabajo colaborativo, favoreciendo al trabajo en equipo, el respeto entre los trabajadores. También reconoce la importancia del desarrollo de programas de desarrollo organizacional, adaptado a las responsabilidades de todos los trabajadores, especialmente en aquellos trabajadores con diversidades funcionales (Banks A., 2022).

Antecedente del Estudio

Para comprender de manera adecuada acerca de las discapacidades nos vamos a trasladar al pasado, Año 1981 el cual fue asignado por la ONU como el año internacional de personas con discapacidad, luego de dicho acontecimiento se comienza a socializar diferentes tipos de recomendaciones para interactuar con dicho grupo poblacional.

Por otro lado, si nos situamos en el año de 1992 encontraremos otro acontecimiento importante para las personas con diversidades funcionales puesto que en dicho año se elaboró el decreto 47/3 en el cual denominan cada 3 de diciembre como: “Día Internacional de Personas de Discapacidad”.

Los trabajadores que presentan algún tipo de diversidad funcional cumplen un rol diverso dentro de las instalaciones del GADM del cantón San Francisco de Milagro, lo que beneficia significativamente en el cumplimiento de la misión y visión del GADM, y al mismo tiempo que promueve el desarrollo de políticas de inclusión para todos los trabajadores en general.

Uno de los principales contextos sociolaborales que enfrentan las personas con diversidades funcionales es la discriminación y el estigma, siendo, objeto de prejuicios y estereotipos negativos en el lugar de trabajo, lo que puede limitar sus oportunidades de empleo, ascenso y participación plena en la organización (García P. , 2022).

Las adaptaciones de infraestructura y tecnologías en el lugar de trabajo impactan positivamente en el desempeño y la motivación de los trabajadores. Es por ello que, tanto las instituciones públicas como privadas tienen la obligación de disminuir las brechas de accesibilidad y participación en todos los ámbitos del trabajo, también es necesario que se analicen las tareas y responsabilidades de los trabajadores con diversidades funcionales y trabajadores sin discapacidad (Rodríguez & Quevedo, 2023).

El acceso a apoyo y recursos adecuados es crucial para las personas con diversidades funcionales en el lugar de trabajo, esto incluye desde dispositivos de asistencia hasta servicios de apoyo emocional y social, los cuales pueden mejorar su bienestar y desempeño laboral (García P. , 2022).

Por porcentaje de inclusividad y participación activa de las personas con discapacidad en las organizaciones también es un factor que se debe tomar en cuenta, ya que las prácticas y políticas inclusivas en las empresa facilitan y contribuyen a la integración de los equipos de trabajos (García P. , 2022).

El acceso a oportunidades laborales en las empresas es otro contexto sociolaboral importante para las personas con diversidades funcionales, estableciendo capacitación, formación continua, programas de mentoría y oportunidades de promoción que les permitan avanzar en su carrera profesional (García P. , 2022).

El desarrollo de programas de capacitación y desarrollo organizacionales enfocados en temas de educación y sensibilización hacia las personas con diversidades funcionales en las empresas tienen un impacto positivo en la motivación de los trabajadores. Actualmente la falta de conciencia hacia las capacidades de estos trabajadores tienen impactos negativos por estas prácticas no inclusivas en el trabajo (Rodríguez & Quevedo, 2023).

Hoy en día, las personas con algún tipo de discapacidad enfrentan desafíos en el contexto social y laboral, como la discriminación o prejuicios, e incluso la falta de empatía hacia su discapacidad (Rodríguez & Quevedo, 2023).

Capítulo I. Diseño del Proyecto de Investigación

1.1. Definición del Problema de Investigación

En el contexto actual, las personas que padecen de algún tipo de discapacidad, sean estas físicas, psicosociales, visuales o auditivas enfrentan grandes desafíos debidos a las brechas que aun existen en las empresas, lo que dificulta su participación activa, incluyendo problemas relacionados a la discriminación y prejuicios que impide su desarrollo profesional (Guzmán & Pinilla, 2022).

De acuerdo al trabajo investigativo enfocado en el bienestar de los trabajadores en diferentes universidades de América Latina y el Caribe, basado en una investigación mixta con el propósito de analizar la incidencia de los programas de motivación y satisfacción laboral en estas universidades. Este estudio demuestra que el 71 % de los trabajadores, con alguna diversidad se siente satisfecho con su función en el área laboral, mientras que un 84% de los empleados con discapacidades consideran que la formación en accesibilidad y diversidad es importante para mejorar su bienestar laboral, valorando el apoyo y la capacitación específica para abordar sus necesidades y desafíos únicos (Arrieta, et al., 2019).

La carencia de estrategias y políticas de bienestar laboral hacia las personas con diversidades funcionales ha impedido que se implementen medidas para garantizar el bienestar integral de este grupo, por lo que se considera necesaria eliminar las brechas existentes a través de políticas laborales inclusivas (Castellanos & Quintana, 2019).

Diversos factores como los prejuicios y estigmas que aun existen en las empresas tienen un impacto significativo en el bienestar de los trabajadores que padecen de algún tipo de discapacidad (Banks A., 2022). Por lo general estos factores tienen influencia negativa tanto en la percepción de los trabajadores y la imagen de la empresas.

Según (Espinoza & Gallegos, 2018), existen varios tipos de prejuicios y discriminación en el entorno laboral que afectan el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales:

Ambiente Laboral Hostil: La creación de un entorno laboral hostil suele manifestarse a través de actos de exclusión y discriminatorios.

Estrés y Ansiedad: La discriminación laboral en los trabajadores tienen consecuencias en el bienestar física y emocional, suelen manifestarse con síntomas de estrés y ansiedad causa de la preocupación por su desempeño laboral.

Autoestima: Trabajar en la autoestima de los trabajadores es esencial para disminuir las brechas que existen con los trabajadores que padecen de alguna discapacidad y que afectan directamente en el rendimiento de los trabajadores.

Oportunidades Laborales Limitadas: Las oportunidades laborales limitadas de estos trabajadores, dificultan el desarrollo y bienestar de estos trabajadores.

Impacto en la Salud Física: La discriminación y el estrés crónico asociado pueden afectar la salud física de las personas que se pueden manifestar generalmente en trastornos gastrointestinales o problemas musculo esqueléticos.

Para abordar estos desafíos, (Arrieta, y otros, 2019), consideran que el enfoque de bienestar socio laboral para el bienestar de los trabajadores debe incluir estrategias específicas para combatir la discriminación y el estigma en el lugar de trabajo, se incluye:

- Implementación de políticas que contribuyan un ambiente laboral respetuoso y acogedor para todos los empleados.
- Sensibilización y formación sobre respeto y equidad a las diversidades.
- Promover la salud física y emocional de los trabajadores para prevenir enfermedades relacionadas al trabajo.

Uno de los factores más relevantes en el bienestar de los trabajadores es la falta de apoyo en el lugar de trabajo. Las personas con algún tipo de discapacidad están expuestas a situaciones de discriminación en su puesto de trabajo, estrés y ansiedad, lo que afecta directamente en su desempeño laboral (OMS, 2024).

El estrés y ansiedad son las consecuencias físicas y psicológicas de las personas que están expuestas a situaciones que sobrepasan la capacidad que tienen para afrontar dicha situación. También son consideradas como una reacción natural a ciertas situaciones de estrés que afecta en la vida cotidiana de las personas. Los síntomas comunes de la ansiedad incluyen sudoración, temblores, problemas de respiración, entre otros síntomas (OMS, 2023).

La implementación de estrategias empresariales para gestionar el talento humano en las empresas a través de un enfoque de bienestar contribuye a la participación activa de todos los trabajadores, especialmente con aquellos trabajadores con diversidades funcionales, mejorando la imagen de la organización (Gallegos, et al., 2021).

Conforme a los datos suministrados por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), en el año 2016 la cifra de personas con discapacidad asciende a 480,776 a nivel nacional, de las cuales 117,194 residen en la provincia del Guayas. En específico, en la localidad del cantón Milagro se estima una población de aproximadamente 6,673 individuos con discapacidad, de los cuales 5,996 se ubican en el rango etario comprendido entre los 19 años y más de 65 años, abarcando así aquellas personas en edad laboral. De dicho grupo, 2,394 individuos se identifican con el género femenino, mientras que 3,602 lo hacen con el género masculino. Dentro de las distintas categorías de discapacidad presentes en esta población, se incluyen discapacidad física, intelectual, auditiva, visual, psicosocial y de lenguaje (Hidalgo, et al., 2019).

La falta de igualdad de oportunidades para acceder a un trabajo remunerado se da a causa que actualmente aun existen prejuicios sobre el buen desenvolvimiento de los trabajadores con diversidades funcionales. Por lo general estas barreras fomentan la exclusión de estas personas para que puedan integrarse en una empresa determinada. Para ello también se requiere de la implementación de políticas públicas que obliguen a las empresas a cumplir con estas para el beneficio de las personas con discapacidad (Campos D., 2023).

La importancia de reconocer las brechas que existen en el trabajo y que afectan el bienestar integral de todos los trabajadores, contribuyen a la disminución de las prácticas discriminatorias en el trabajo y fomentar la participación de este grupo vulnerable, a través de estrategias de inclusividad laboral, respetando la igualdad de oportunidades.

1.2. Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM del cantón San Francisco de Milagro, Ecuador, para acceder a programas de bienestar laboral?

1.2.1. Sub-preguntas investigativas

- ¿Cuáles son los diversos cargos que cumplen los trabajadores con diversidades funcionales en el entorno laboral del GADM del cantón San Francisco de Milagro?
- ¿Qué contextos sociolaborales que atraviesan las personas con diversidades funcionales dentro de la organización?
- ¿Qué estrategias inclusivas se pueden implementar para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Proponer un enfoque de bienestar laboral e inclusión dirigido a los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón San Francisco de Milagro, con el objetivo de mejorar su calidad de vida laboral, promoviendo la inclusión en el entorno laboral.

2.2. Objetivos específicos

- Determinar la percepción de los trabajadores con diversidades funcionales sobre su bienestar laboral en el GADM.
- Conocer la situación actual sobre el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales sobre su bienestar laboral en el GADM.
- Plantear el desarrollo de un programa de intervención orientado al bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM.

3. Justificación del estudio

La justificación para el desarrollo de este trabajo de investigación es que permite conocer la percepción de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón Milagro acerca de su bienestar en el trabajo, además que los resultados de este estudio permiten abordar de manera específicas y responder a cada una de las necesidades de estos trabajadores para mejorar su desenvolvimiento laboral.

A partir de esto, surge la necesidad de identificar y analizar las estrategias de adaptaciones laborales enfocadas en entornos inclusivos para estos trabajadores. Por lo que, es esencial que comprenda la importancia de abordar esta problemática y contribuir a mejorar el acceso a un trabajo y su participación en el mercado laboral.

Por lo tanto, esta investigación descriptiva, se propone analizar y comparar las diferentes estrategias de adaptación laboral utilizadas en entornos laborales para la integración de personas con diversidades funcionales, con la finalidad de poder identificar las prácticas más efectivas y las barreras más comunes que enfrentan las personas con diversidades funcionales.

Con base a los resultados obtenidos en esta investigación, se sugiere el desarrollo de un programa de intervención que favorezca el mejorar las condiciones y el bienestar integral de todos los trabajadores a través del desarrollo de programas y políticas que contribuyan al desarrollo de un clima organizacional inclusivo.

Según (Moreira & Villacreses, 2024), las personas con algún tipo de discapacidad cumplen diversas funciones en el GADM del cantón San Francisco de Milagro. Las funciones de estos trabajadores varían de acuerdo a las capacidades de los trabajadores. Por lo que, se detallan varias de las funciones que pueden cumplir estos trabajadores:

Atención al Cliente: Estos trabajadores tienen la capacidad de desempeñar roles de atención al usuario de manera personal o digital.

Administración y Gestión: Estos trabajadores tienen la facilidad de participar de forma activa en la gestión documental, manejo y digitalización de archivos, elaboración de informes o actividades de administración.

Soporte Técnico: Estos trabajadores suelen tener habilidades en el dominio de las herramientas tecnológicas, por lo que pueden brindar soporte en estas áreas específicas.

Participación en Programas Sociales: La participación activa de estos trabajadores mejora la imagen de las empresas, ya que garantiza su participación en cada una de estas actividades.

Asesoramiento y Consultoría: Ciertos trabajadores con algún tipo de discapacidad tienen las habilidades de realizar funciones de consultoría en áreas específicas que contribuya a mejorar el ambiente de trabajo.

Dentro de las estrategias para contribuir el bienestar laboral de estos trabajadores, están las siguientes:

Políticas de Inclusión y Diversidad: Fomentar a la implementación de políticas públicas para mejore la experiencia de estos trabajadores en la empresa.

Accesibilidad Física: Las empresas tienen que realizar adaptación a su infraestructura, para garantizar el acceso de estos trabajadores.

Tecnología de Asistencia: Inversión en la adquisición de nuevas tecnologías para innovar en los procesos que fomente el bienestar de los trabajadores.

Capacitación y Sensibilización: Desarrollar capacitaciones relacionadas a la sensibilización para personas con discapacidad en el lugar de trabajo, con el fin de eliminar los estereotipos.

Apoyo Emocional y Social: Es necesario otorgar el apoyo psicológico con el fin de enfrentar las situaciones de estrés a la que están expuestos a diario los trabajadores y prevenir el padecimiento de enfermedades ocupacionales.

Participación Activa: Fomentar el trabajo en equipo en las diferentes áreas de la empresa, contribuyendo a la disminución de los prejuicios a las que están expuestas las personas con discapacidad.

Promoción del Liderazgo Inclusivo: Desarrollar programas de capacitación y desarrollo para potencializar las habilidades de liderazgo en estos trabajadores.

4. Marco Teórico y/o Conceptual

4.1. Inclusión

El término inclusión es muy diversos, diversos autores lo definen desde varias perspectivas en diversos campos en el ámbito educativo, social, político y laboral. Según la UNESCO, el propósito de la inclusión en el ámbito laboral es garantizar que todas las personas sean partícipes activos en cualquier ámbito de su vida, garantizando la igualdad de oportunidades (UNESCO, 2022).

El concepto de inclusión como tal va más allá de garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas, sin distinción de discapacidad, sino que también implica el desarrollo e implementación de políticas que garanticen el cumplimiento de programas sobre la sensibilización hacia las personas con discapacidad en las empresas.

En el contexto social, la inclusión contribuya a que todas las personas tengan la capacidad y habilidades de participar activamente en el ámbito social, político y económico, superando todo tipo de desigualdad en las diferentes estructuras que limitan al desarrollo de todas las personas.

En el ámbito laboral, la inclusión cumple un rol esencial para desarrollar entorno laborales que favorezcan las diferencias de las personas y promover la igualdad de oportunidades en áreas relacionadas al desarrollo laboral. Es por ello que, se promueve el desarrollo de políticas en las empresas que cumplan las políticas de inclusión y contribuyan al desarrollo de una cultura laboral inclusiva.

4.2. Contexto socio-laboral

El contexto socio-laboral abarca el entorno en que las personas desarrollan sus actividades profesionales. Este contexto está influenciado por diversos factores, como las

políticas públicas, la situación económica, las estructuras sociales, las tecnologías emergentes y las dinámicas del mercado laboral (Sumba, et al., 2020).

Los cambios constantes que surgen en el entorno laboral no siempre satisfacen a las demandas de los trabajadores, debido a que surgen cambios en las políticas laborales que afectan las relaciones de los trabajadores, además que hoy en día muchos líderes no están totalmente de acuerdo con la incursión del trabajo desde casa o también llamado teletrabajo. Diversos autores consideran importancia la autonomía y la preocupación acerca de la seguridad de las personas en el trabajo (Sacoto S., 2022).

La inclusión y la diversidad son componentes clave del contexto socio-laboral moderno, las organizaciones tienen la obligación de reconocer la relevancia en la creación de entornos de trabajo inclusivo que valoren a los trabajadores. La inclusión no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también puede impulsar el incremento de la productividad de los trabajadores, la creación de políticas laborales inclusivas y buscar el desarrollo profesional de las personas (Ainscow M., 2019).

Las influencias políticas y económicas tienen una influencia directa en el contexto laboral en la actualidad. Estos factores con funcionales como conocer los desafíos a las que se enfrentan las personas con discapacidad en un entorno laboral. Estas estrategias abarcan la implementación de adaptación físicas, dotación de tecnologías y herramientas necesarias para su correcto desempeño en su lugar de trabajo, flexibilidad en los horarios, mejorando su experiencia en las empresas y su bienestar en el trabajo (Arcos P., 2022).

4.3. Bienestar laboral

La conceptualización de bienestar laboral incluye varios factores como la percepción de los trabajadores con relación a la infraestructura, tecnologías, remuneración, beneficios sociales y

propios de la empresa, entre otros. Esto incluye también la importancia de programas de prevención de enfermedades relacionadas al trabajo, la promoción de habilidades laborales saludable y el desarrollo de redes de apoyo para aprender a gestionar la ansiedad y estrés laboral. Las organizaciones tienen que asegurar que el trabajo sea seguro y dotar de las herramientas y materiales para su buen desempeño laboral (Arcos P., 2022).

Las relaciones interpersonales positivas y un buen clima organizacional son esenciales para el bienestar laboral, un ambiente de trabajo donde prevalezcan el respeto, la cooperación y la comunicación abierta contribuye significativamente a la satisfacción y al rendimiento de los empleados (Sacoto S., 2022)

La infraestructura de las empresas es un factor fundamental para mejorar la experiencia de los trabajadores, esto incluye la mejora de la accesibilidad al lugar de trabajo, aspectos ergonómicos, iluminación, limpieza de las áreas de trabajo. Estos aspectos contribuirán a mejorar la efectividad de los trabajadores. También es fundamental para los trabajadores, la seguridad en sus contratos de trabajo, esto disminuirá los problemas de estrés y ansiedad en los trabajadores por la incertidumbre que puede generar estos aspectos (Paz D., 2022).

El bienestar laboral es crucial no solo para los empleados, sino también para las organizaciones, los trabajadores que se sienten bien en su entorno laboral son más productivos, creativos y leales a la empresa, el alto índice de bienestar laboral disminuye el ausentismo y la rotación en el trabajo, disminuyendo también los costos en los procesos de reclutamiento, selección y capacitación de nuevos colaboradores (Paz D., 2022).

Las empresas tienen la obligación de invertir en programas de seguridad y salud de los trabajadores, lo que contribuye a mejorar su imagen institucional. Esto también contribuirá a la atracción y retención del capital humano y mejorando las relaciones con sus clientes e

inversionistas. El desarrollo de programas de bienestar laboral deben estar enfocados en las tendencias actuales de responsabilidad social empresarial, fomentando a un negocio más sostenible para todos (Lima O., 2022).

4.4. Inclusión laboral de las personas con discapacidad

La inclusión en el contexto empresarial de las personas con algún tipo de discapacidad aunque enfrenta grandes retos con relación a las políticas para involucrar activamente a estas personas y gozar de los mismos derechos que las personas que no presentan discapacidad alguna, lo que impide que en las empresas se desarrolle una cultura inclusiva de trabajo y fomentar al desarrollo sostenible para todos (Carrasco, 2024).

La integración de personas con diversidades funcionales en las empresas es un tema de gran relevancia en el contexto laboral. El Ecuador ha venido realizando esfuerzos que contribuyan a mejorar al acceso laboral de todas las personas. Estas medidas se han venido desarrollando debido a las actuales leyes y programas y políticas públicas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Álvarez C., 2019).

4.5. Marco Normativo

Constitución de la República del Ecuador

Esta Constitución fue aprobada en el año 2008; en el Art. 47 establece, la no discriminación de las personas con algún tipo de discapacidad. Además, el artículo 49 garantiza el acceso preferente y adecuado a servicios públicos y privados, incluyendo el ámbito laboral, acorde a las necesidades del trabajador en su puesto de trabajo (Constitución del Ecuador, 2011).

Ley Orgánica de Discapacidades

Esta ley fue desarrollada en el año 2012, que tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de los derechos de todas las personas con discapacidad en cualquier ámbito donde

se desenvuelva. Esta ley establece que toda empresa pública privada tiene que cumplir con el 4% de contratación de personas con discapacidad en su nómina (Arcos F., 2021).

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)

CONADIS la institución responsable de garantizar el cumplimiento de las políticas, también es responsable de coordinar con otras instituciones u organizaciones para promover la inclusión laboral para que tengan un acceso adecuado a sus habilidades y capacidades.

4.6. Barreras y Desafíos

Dentro de los principales desafíos que existen para la inclusión de personas con discapacidad, están:

Habitualmente, los trabajadores con diversidades funcionales están expuestos a prejuicios que limitan el desarrollo de sus capacitaciones, debido a que muchos jefes no potencializan dichas capacidades de sus trabajadores para que puedan desenvolverse correctamente en su lugar d trabajo (Campos D., 2023).

Por lo general, la inadecuada infraestructura impide el acceso de estos trabajadores, lo que significa un obstáculo y un desafío, por la falta de recursos económicos para la dotación de tecnologías y el diseño de políticas laborales inclusivas (Campos D., 2023).

Según la Organización Internacional del Trabajo, las personas con discapacidad enfrentan grandes retos en cuanto a su inclusión en un trabajo determinado, debido a la falta de implementación de políticas públicas que garanticen su participación activa en un entorno laboral. Actualmente, aun existen prejuicios sobre el buen desenvolvimiento que pueden tener estos trabajadores en las empresas (OIT, 2021).

4.7. **Iniciativas y Programas**

El Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades han implementado medidas para el desarrollo de las personas con discapacidad como:

Capacitación y Empleo Inclusivo: Desarrollo de planes de capacitación y desarrollo dirigidos hacia los trabajadores con diversidades funcionales.

Sensibilización: Se debe concientizar a todos los trabajadores sobre la importancia de contar con trabajadores con algún tipo de discapacidad en las empresas, para generar una cultura inclusiva.

Incentivos Fiscales y Beneficios: Desarrollo de políticas y programas a beneficio de las empresas que cuenten con un porcentaje de trabajadores con discapacidad.

Alianzas Público-Privadas: Se debe implementar convenios entre las empresas públicas y privadas para la contratación de personas con discapacidad.

El futuro de la inclusividad laboral en el Ecuador requiere fortalecer las políticas y programas que cuenten con la vinculación de empresas públicas y privadas, para el desarrollo de planes de capacitación y desarrollo profesional. También requiere de iniciativas de disminución de las brechas de accesibilidad en términos de infraestructura y tecnologías desde temprana edad, es decir que se fomenten desde los centros educativos, promoviendo la sensibilización de los estudiantes hacia las personas con diversidades funcionales (Cappelletti, 2018).

4.8. **Participación de los profesionales con discapacidad en el campo laboral**

La participación de profesionales con diversidades funcionales en las organizaciones es un tema de gran relevancia y ha ganado una creciente atención a nivel global en los últimos años, la inclusión laboral no solo es considerado como un derecho, también es parte fundamental para el desarrollo económico y social de un país. En este contexto, la situación en Ecuador muestra

tanto avances significativos como desafíos persistentes como la colaboración de profesionales con diversidades funcionales en las empresas, iniciativas y programas, así como casos de éxito que pueden servir de modelo para futuras políticas inclusivas (Carmignani., 2021).

En el país, las estrategias de inclusión de personas con discapacidad en las empresas están sustentada en la Constitución del Ecuador (2011) para garantizar la igualdad de derechos de todas las personas. Esta normativa legal vigente impide que se sigan desarrollando casos de exclusión de este grupo vulnerable para participar de forma activa en las empresas.

La Ley Orgánica de Discapacidades, es la responsable de regular los derechos de las personas con discapacidad tanto en el sector público como privado deben contar con un mínimo del 4% de trabajadores con diversidades funciones en su plantilla laboral y establece incentivos y beneficios fiscales para las empresas que cumplen con esta obligación, promoviendo la inclusión y la responsabilidad social corporativa (Ley Orgánica de discapacidades, 2012).

Para abordar estos desafíos, se han implementado diversas iniciativas y programas que incluyen programas de capacitación laboral y formación profesional dirigidos específicamente a personas con discapacidad, campañas de sensibilización y educación para mitigar los estigmas que contribuyan a una cultura inclusiva a través de incentivos fiscales y beneficios para las empresas que cumplen con la normativa de inclusión laboral, y alianzas público-privadas que facilitan la creación de oportunidades laborales, algunas empresas han adoptado estas políticas a través del desarrollo de programas internos para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y accesible (Cappelletti, 2018).

La actualidad de la inclusividad en los entornos laborales depende directamente de la creación de políticas públicas por parte de las autoridades de cada país. Estas políticas son fundamentales para que las empresas tanto públicas como privadas tengan la obligación de

cumplir con el porcentaje de contratación de estas personas, además de la creación de programas y políticas orientadas al bienestar de estos trabajadores (Carrasco, 2024).

La dotación de herramientas tecnológicas como medio de innovación en los procesos de las empresas también van a depender del desarrollo de ciertas políticas que promuevan la inversión económica de las empresas para el desarrollo de planes de capacitación para disminuir las brechas que existen sobre el conocimiento y uso de las tecnologías de la información, además que también servirán para monitorear y dar retroalimentación a las actividades que realizan los trabajadores, contribuyendo a la efectividad operativa de la institución (Carmignani., 2021).

Tabla 1

Participación de los trabajadores con discapacidad

Aspecto	Descripción	Datos / Ejemplos
Porcentaje de Contratación		
Sector Público	Porcentaje de trabajadores con diversidades funcionales en las empresas públicas.	4% (Cumple con la Ley Orgánica de Discapacidades)
Sector Privado	Porcentaje de trabajadores con diversidades funcionales en las empresas privadas.	2.5% (Mayor cumplimiento en grandes empresas)
Accesibilidad		
Infraestructura Física	Presencia de rampas, ascensores y baños accesibles	60% de las empresas cumplen
Tecnologías Adaptativas	Disponibilidad de software de lectura de pantalla, dispositivos de asistencia, etc.	45% de las empresas ofrecen estas tecnologías
Diseño Inclusivo	Implementación de herramientas y equipos de trabajo adaptados	50% de las empresas han adaptado equipos
Formación y Capacitación		
Programas de Formación	Cursos y talleres específicos para personas con discapacidad	30 programas gubernamentales y ONGs
Acceso a Educación	Proporción de trabajadores con diversidades funcionales con acceso a capacitación profesional.	55% de trabajadores con diversidades funcionales que acceden a programas de capacitación.

Cumplimiento de Legislación

Supervisión y Sanciones	Presencia de mecanismos de supervisión y sanción por incumplimiento de leyes de inclusión	Mejorado en los últimos años
Empresas Cumplidoras	Proporción de empresas que cumplen con el 4% de contratación obligatoria	70% en el sector público, 50% en el privado

Desigualdad en Oportunidades

Zonas Urbanas	Proporción de trabajadores con diversidades funcionales en áreas urbanas	75% de los empleados con diversidades funcionales.
Zonas Rurales	Proporción de trabajadores con diversidades funcionales en áreas rurales.	25% de los empleados con discapacidad
Brecha Digital	Acceso a tecnologías de la información y comunicación	40% de trabajadores con diversidades funcionales con acceso a dichas tecnologías.

Casos de Éxito

Programas de ONGs	Desarrollo de programas de inclusión laboral en empresas públicas y privadas.	Fundación ONCE para América Latina, Grupo NOBIS y PRONOBIS.
-------------------	---	---

Fuente: (Banks A., 2022)

Respecto al porcentaje de contratación, se evidencia que el sector público cumple con el 4% estipulado por la Ley Orgánica de Discapacidades, mientras que el sector privado se encuentra por debajo de este nivel, con un 2.5%, aunque las grandes empresas muestran un mejor cumplimiento (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Haciendo referencia a la accesibilidad, el 60% de las empresas ha ajustado la accesibilidad de los trabajadores, aunque el 55% de las empresas dotan de los recursos tecnológicos a sus trabajadores, lo que indica áreas de mejora en este aspecto, el diseño inclusivo también ha progresado moderadamente, con el 50% de las empresas adaptando sus equipos de trabajo.

Los diferentes de capacitación hacia los trabajadores con discapacidad actualmente no cubren todas sus necesidades, debido a que las empresas solo cuentan con un número de 30

capacitaciones específicas y disponibles hoy en día. A pesar que el 55% de estos trabajadores tienen acceso a este tipo de capacitaciones, lo que sugiere la necesidad de ampliar dichos programas y garantizar el acceso a todos los trabajadores. Aunque el 70% de las instituciones públicas han mejorado su legislación laboral, mientras que solo el 50% de las empresas privadas cumplen con el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad (Castillo B., 2019).

La brecha que existe con relación a la igualdad de oportunidades en el país es elevada, especialmente en personas que viven en las zonas rurales en el que se estima que aproximadamente el 25% de las personas con discapacidad cuentan con un empleo remunerado, mientras, en comparación con las personas con discapacidad que viven en las zonas urbanas donde el 75% de estos cuentan con un empleo remunerado. Favorablemente, existen varios casos de éxito de empresas que fomentan la inclusión laboral a través de programas de capacitación y procesos de contratación inclusivo, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin exclusión por su tipo de discapacidad (Álvarez C., 2019).

4.9. Importancia del entorno laboral saludable para los profesionales con discapacidad

El desarrollo de entornos laborales saludables son esenciales para garantizar el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales en las empresas, debido a que eliminan las barreras que enfrentan estos trabajadores y facilitan su integración en el trabajo, además que contribuyen a desarrollar sus habilidades que les permitan desenvolverse correctamente en su lugar de trabajo (Arcos F., 2021).

Para garantizar que se cumplan con las normas legales enfocadas en la contratación de personas con discapacidad en las empresa, se ha implementado políticas públicas para garantizar la igualdad de oportunidades de estas personas y así garantizar que estas personas puedan

acceder a un empleo digno con igualdad de derechos que las demás personas (Morán & Siguencia, 2024).

Con el fin de cumplir con las normativas legales para el bienestar laboral de las personas con algún tipo de discapacidad, es necesario que tanto las empresas públicas como privadas realicen las adaptaciones necesarias en infraestructura y dotación de herramientas tecnológicas que satisfagan las necesidades de los trabajadores y mejorar la experiencia de los trabajadores en su lugar de trabajo. Esto contribuirá a promover la salud física y mental de los trabajadores (Constitución del Ecuador, 2011).

La inclusión en el contexto laboral es fundamental para mejorar la calidad de vida de los trabajadores con diversidades funcionales. Esto también contribuirá a que los trabajadores con discapacidad se sienten más involucrados en las decisiones que afectan directamente su bienestar en el trabajo, y estos se verán reflejado en la productividad de la empresa en general. Por lo que, la inclusión de estas personas en las empresas no solo consiste en mejorar la infraestructura de la empresa, sino también con sensibilizar a todos los trabajadores sobre la importancia de incluir a estas personas en el entorno laboral, disminuyendo la brecha que existe en el país sobre el gran porcentaje de personas con discapacidad que no cuentan con un empleo remunerado (Fuentes Z., 2019).

Un entorno laboral saludable debe ofrecer oportunidades equitativas para el desarrollo profesional y el crecimiento, los profesionales con discapacidad deben tener acceso a programas de capacitación, mentoría y promoción igualitaria que contribuye a que las personas aprovechen su talento y las habilidades de todos sus empleados, un entorno que apoya el desarrollo profesional que contribuye a la realización personal, beneficiando a la empresa en términos de lealtad y retención de talento (Carrasco, 2024).

Para crear un ambiente laboral saludable, las empresas tienen la obligación de abordar las necesidades de los trabajadores a través de la creación de programas y políticas que respondan a estas necesidades. También se debe implementar una cultura organizacional enfocada en el bienestar de los trabajadores con discapacidad, a través de programas educativos e inversión en infraestructura, tecnologías y materiales para su correcto desenvolvimiento laboral (Arcos F., 2021).

En el desarrollo de los planes de capacitación anual de las empresas, también deberá estar incluida aquellas capacitaciones que garanticen la salud psicológica de todos los trabajadores, especialmente de las personas que padecen de algún tipo de discapacidad, garantizando que se cumplan las políticas de seguridad y salud organizacional y contribuyendo a la creación de un entorno de trabajo saludable (García S., 2022).

Las empresas también tienen la responsabilidad de proveer un apoyo psicológico a aquellos trabajadores que requieren de acompañamiento para mejorar su rendimiento en el trabajo. Para ello, es esencial que se creen grupos de apoyo entre compañeros, mejorar el acceso a estos servicios que asegure que los trabajadores con diversidades funcionales sientan el apoyo de la empresa y se sientan más comprometidos con el cumplimiento de los objetivos de la organización (García S., 2022).

La implementación de estos programas de bienestar laboral se basa en el cumplimiento de los planes de capacitación y desarrollo profesional, inversión económica en temas de accesibilidad física y tecnológica fomentando al desarrollo de una cultura organizacional inclusiva. Estas estrategias también contribuirán a mejorar la productividad de los trabajadores, inclusive la productividad de las empresas como tal, contribuyendo al éxito de la organización (Castillo B., 2019).

4.10. Productividad laboral y calidad en el entorno de trabajo en un profesional con discapacidad

La productividad de los trabajadores está estrechamente relacionada con el clima laboral, ya que estos son aspectos fundamentales para cualquier empresa. La inclusión de personas con discapacidad en las empresas, no solo están enfocados en principios y valores de la empresa, sino que también favorece en el cumplimiento de las políticas de contratación de este grupo vulnerable e impulsa a la eficiencia de la empresa (Marshall S., 2021).

El buen desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad mejora la productividad y la eficiencia de las empresas en general, esto se da con el apoyo de los jefes, directores y compañeros de trabajo. Las funciones y responsabilidades de estos trabajadores también deben ser analizadas, debido a que no todos los trabajadores pueden desempeñar dichas funciones de la misma manera. Es necesaria la implementación de tecnologías, flexibilidad en el horario de trabajo, modificaciones en las áreas físicas. Esto disminuirá el índice de rotación de personal y incrementará el índice de retención de los trabajadores (Núñez Moncada, 2019).

La calidad del entorno de trabajo influye directamente en la productividad y el bienestar de los profesionales con discapacidad, un entorno inclusivo y accesible no solo facilita la realización de las tareas diarias, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y respeto, esto abarca tanto aspectos físicos, como la accesibilidad de los edificios y estaciones de trabajo, como aspectos culturales, como la sensibilización y formación de los compañeros y supervisores sobre la inclusión y las necesidades específicas de los empleados (Núñez Moncada, 2019).

La creación de entornos laborales inclusivos es fundamental para promover la diversidad en las empresas, esto contribuye también a que los trabajadores con diversidades funcionales puedan aportar de manera efectiva y también a innovar en los procesos de la empresa. Es por ello

que, la inclusión de personas con discapacidad en las empresas es beneficioso, ya que elimina la percepción de los prejuicios que están asociados al rendimiento de los trabajadores con diversidades funcionales (Núñez Moncada, 2019).

Tabla 2

Calidad del entorno laboral empresarial

Aspecto del Entorno Laboral	Aspectos positivos en la productividad	Aspectos negativos en la productividad
Infraestructura	Beneficia en la movilidad y disminuye los esfuerzos en las tareas.	Dificulta el acceso a las instalaciones de trabajo, genera retrasos en las tareas asignadas.
Dotación de tecnologías	Mejora el desempeño de los trabajadores, dotando de herramientas a los trabajadores.	Limita la capacidad de los trabajadores.
Flexibilidad en el Horario	Optimiza la productividad y el bienestar laboral de los trabajadores.	Generan ansiedad y estrés por la reducción de la productividad de los trabajadores.
Cultura Organización Inclusiva	Contribuye a la motivación de los trabajadores, fomenta el compromiso en la responsabilidad social.	Desmotivación de los trabajadores, afectando directamente en la productividad.
Sensibilización	Fomenta el trabajo en equipo, contribuye al desarrollo de un buen clima organizacional.	Falta de cooperación entre compañeros de trabajo, dificultad en la eficiencia operativa.
Políticas de Inclusión	Promueve la equidad y asegura que todos los empleados tengan las mismas oportunidades de éxito.	Desmotivación en los trabajadores, bajo rendimiento de los trabajadores.
Trabajo Colaborativo	Contribuye al incremento de la productividad de los trabajadores, y la disminución de la rotación en el personal.	Incremento en la rotación de personal por el mal desempeño de los trabajadores

Fuente: (Campos D., 2023)

Fomentar una cultura organizacional inclusiva es fundamental para mejorar las habilidades de los trabajadores que padecen de algún tipo de discapacidad. El desarrollo de estas

habilidades van a contribuir a mejorar su rendimiento laboral y la eficiencia operativa de las empresas (Honores, et al., 2020).

Infraestructura: Las empresas deben contar con la infraestructura acorde a las políticas de accesibilidad de las personas con discapacidad.

Dotación de tecnologías: Invertir en la adquisición e implementación de tecnologías para mejorar la eficiencia operativa en las empresas.

Flexibilidad de horario: La flexibilidad en los horarios contribuye al incremento del desempeño de los trabajadores, estos se pueden adaptar a las necesidades de los trabajadores, independientemente de padecer de una discapacidad o no.

Cultura organizacional inclusiva: Desarrollo de estrategias que fomenten un clima organizacional inclusivo, enfocado en el bienestar de todos los trabajadores.

Sensibilización: Concientizar en los trabajadores sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas.

Políticas de inclusión: La implementación de políticas enfocadas en la inclusión contribuye a que los trabajadores tengan igualdad de derechos e incrementa las oportunidades de éxito de estos trabajadores.

Trabajo en equipo: Fomentar el trabajo colaborativo para mejorar la satisfacción y la productividad en los trabajadores.

4.11. Participación de los trabajadores con discapacidad en el GADM del cantón San Francisco de Milagro

La Ley Orgánica de Discapacidades (2012), indica que la inclusión de personal con diversidades funcionales en las instituciones públicas se la debe realizar a través del

cumplimiento de las normativas legales, garantizando la igualdad de oportunidades de todas las personas, contribuyendo al desarrollo sostenible de todos los habitantes de la ciudad.

El desarrollo de las adaptaciones a las áreas de trabajo, el desarrollo de programas y políticas enfocadas en la sensibilización hacia la personas con discapacidad en conjunto con el compromiso de las empresas para hacer cumplir estas políticas, son esenciales para generar un clima laboral inclusivo y contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Fuentes Z., 2019).

La participación de los trabajadores con diversidades funcionales está basada en normativas a nivel nacional e internacional que fomenten la no discriminación en el lugar de trabajo. En Ecuador, el reglamento de esta ley, en conjunto con la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que las instituciones públicas y privadas tengan que implementar políticas inclusivas (Ley Orgánica de discapacidades, 2012).

El proceso de selección de personal en el GADM del cantón está adaptado con el propósito de garantizar que todas las personas sin discriminación alguna puedan postularse y ser seleccionadas, modificar los criterios de selección para asegurarse de que no sean excluyentes, proporcionar formatos accesibles para las aplicaciones y realizar entrevistas en entornos accesibles, se llevan a cabo campañas de sensibilización para que los trabajadores con diversidades funcionales conozcan las oportunidades laborales disponibles y se sientan motivadas a participar en los procesos de selección.

Una vez contratados, los trabajadores con discapacidad reciben las adaptaciones necesarias es temas de infraestructura, responsabilidades y recursos necesarios, hasta la provisión de tecnología asistida, como software de lectura de pantalla, dispositivos de amplificación de sonido y teclados adaptados para el buen desempeño de sus actividades (Sierra, 2019).

Esta institución gubernamental también reconoce la relevancia de los programas de capacitación para el desarrollo de todos sus empleados, incluyendo aquellos con discapacidad, se ofrecen programas de formación adaptados a las necesidades de estos trabajadores, asegurando que tengan las mismas oportunidades de crecimiento y avance en su carrera (Valenzuela S., 2022).

4.12. Inclusión laboral del GADM del cantón San Francisco de Milagro

La inclusión de trabajadores con diversidades funcionales en el GADM es de gran relevancia para el desarrollo de la comunidad en general, desde una perspectiva organizacional, la diversidad en el equipo de trabajo contribuye a una mayor creatividad e innovación, ya que los empleados con discapacidad aportan perspectivas y experiencias únicas, la inclusión mejora la imagen y reputación del GAD, garantizando el cumplimiento a sus políticas de Responsabilidad Social Empresarial (Zapata L., 2021).

Para los trabajadores con discapacidad, la inclusión laboral les permite alcanzar una mayor independencia económica, desarrollar sus habilidades y talentos, y contribuir activamente a la sociedad, lo que tiene una incidencia positiva en la disminución del ausentismo y la rotación de personal, mejorando la satisfacción de los trabajadores, lo que se verá reflejado en la productividad de los trabajadores, sin excepción de algún tipo de discapacidad.

Actualmente, el GADM del cantón Milagro aún enfrenta grandes desafíos en temas de inclusión y bienestar laboral, a pesar que ha tenido grandes cambios y mejoras en cuanto a la creación de políticas enfocadas en el bienestar de sus trabajadores. Aun se debe trabajar en programas de sensibilización hacia las personas con discapacidad e invertir en la dotación de herramientas para mejorar la productividad de los trabajadores con diversidades funcionales.

Sin embargo, estos desafíos también representan oportunidades para el crecimiento y la mejora continua, el GADM puede seguir fortaleciendo sus políticas inclusivas a través de la colaboración con instituciones no gubernamentales, además de la búsqueda de financiamiento y el desarrollo de estrategias en el tema de la inclusión en el trabajo (MIES, 2020).

Las políticas laborales actuales en el GADM están formuladas para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, equitativo y eficiente, enfocado en el desarrollo de las comunidades, por lo que estas políticas abarcan varios aspectos esenciales que no solo buscan cumplir con las normativas legales, sino también promover una cultura organizacional fundamentada en la responsabilidad social corporativa a partir de principios de igualdad y respeto hacia todos los trabajadores en general.

Una de las principales políticas del GADM es la inclusión y equidad en el lugar de trabajo, garantiza que todos los empleados, independientemente de las condiciones físicas, etnia, nivel social o cualquier otra característica de los trabajadores (Ordenanzas del Cantón Milagro, 2016). Se implementan estrategias que garanticen los principios de inclusión a los trabajadores con diversidades funcionales, eliminando barreras físicas y actitudinales y proporcionando adaptaciones razonables, tales como accesibilidad en las instalaciones, tecnologías asistidas y horarios de trabajo flexibles.

La obligación que tienen las empresas públicas y privadas en Ecuador acerca de la contratación de un porcentaje trabajadores con diversidades funcionales promueve la igualdad de derechos de todas las personas a ocupar un lugar dentro de un entorno laboral determinado (Campos D., 2023). Estas políticas públicas también obligan a las empresas a desarrollar programas de capacitación que responda a las necesidades específicas de los trabajadores con el

fin de desarrollar sus habilidades y competencias para desenvolverse correctamente en su lugar de trabajo.

Para garantizar que se desarrolle un clima organización enfocado en la inclusión y el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales, las autoridades del GADM del cantón Milagro hasta venido llevando a cabo programas de capacitación para responder a las necesidades específicas de los trabajadores. Promover el bienestar de estos trabajadores, el GADM también está comprometido en realizar evaluaciones constantes sobre los posibles riesgos que se puedan presentar en el trabajo.

Para garantizar la seguridad de los trabajadores, es necesidad que se implementen medidas enfocadas en la prevención de enfermedades relacionadas al trabajo (Fuentes Z., 2019). Esto también incluye el desarrollo de un sistema de monitoreo sobre las riesgos que se generan el trabajo, implementación de programas de seguridad y salud laboral a través de las buenas prácticas de trabajo.

Las políticas de Responsabilidad Social Empresarial en las que se basa el GADM del cantón Milagro, permiten sus acciones de manera transparente en cada una de sus operaciones. Estas políticas incluyen el desarrollo de iniciativas que no solo beneficie a los trabajadores del GADM, sino que también que beneficie a toda la comunicad milagreña.

Las políticas que se han venido desarrollando en el GADM han sido enfocadas en el desarrollo de un ambiente laboral saludable e inclusivo para todos, con el propósito de garantizar que todos los trabajadores gocen de los mismos derechos que los trabajadores que no presentan ningún tipo de discapacidad (Ordenanzas del Cantón Milagro, 2016).

4.13. Políticas de inclusión aplicadas por el GAD de Milagro

Las políticas que se han venido desarrollando por las autoridades del GADM han sido destinadas para fomentar un entorno laboral inclusivo y desarrollado no solo para garantizar que se cumplan con las políticas públicas y también fomentar en el desarrollo de un clima y cultura laboral basada en la responsabilidad social empresarial.

El propósito de las políticas inclusivas que se desarrollan en el GADM del cantón Milagro es de garantizar un entorno laboral equitativo y óptimo para el desarrollo de habilidades y competencias en todos los trabajadores. Las políticas también son desarrolladas para cumplir con las normativas legales y garantizar la igualdad de derecho de todos los trabajadores (Ordenanzas del Cantón Milagro, 2016).

A continuación, se establece una tabla en base a las políticas aplicadas por el GADM del cantón Milagro:

Tabla 3

Políticas de inclusión del GADM del cantón San Francisco de Milagro

Política	Descripción
Inclusión y Equidad	Garantiza la igualdad de oportunidades para todos los empleados, eliminando barreras físicas y actitudinales. Provee adaptaciones razonables para personas con discapacidad.
Reclutamiento y Selección	Desarrollo de políticas y criterios para el cumplimiento legal en el proceso de reclutamiento y selección de personal, garantizando la igualdad de derechos de todas las personas.
Capacitación y Desarrollo Profesional	Desarrollo de planes de capacitación y desarrollo profesional que responda a las necesidades de todos los trabajadores.
Sensibilización y Cultura Organizacional	Realiza talleres y seminarios sobre diversidad, inclusión y eliminación de prejuicios. Contribuye al desarrollo de una cultura organizacional enfoca en la diversidad e inclusión.
Bienestar y Seguridad Laboral	Desarrollo de estrategias que garantice el bienestar de todos los trabajadores, esto también incluye las medidas de seguridad y salud ocupacional.
Flexibilidad y Adaptaciones	Proporciona horarios de trabajo flexibles y modalidades de trabajo adaptadas, como teletrabajo para empleados cuya discapacidad lo requiera.

Innovación	Actualización de políticas para mejorar los procesos de la institución,
Responsabilidad Social y	Implementación de políticas e iniciativas para bienestar a la comunidad en el general a
Transparencia	través del desarrollo local.

Fuente: (Ordenanzas del Cantón Milagro, 2016)

El GADM ha establecido políticas que promueven la inclusión y la equidad en el entorno laboral, asegurando que los trabajadores tengan igualdad de oportunidades, desarrollando medidas que faciliten la inclusión de trabajadores con diversidades funcionales, eliminando tanto barreras físicas como actitudinales la adaptación, esto hace referencia a instalaciones para hacerlas accesibles, el uso de tecnologías asistidas y la flexibilización de horarios de trabajo.

Haciendo énfasis en el proceso de reclutamiento, selección y desarrollo de personal, el GADM del cantón Milagro ha venido ajustando sus políticas que promuevan la inclusión de personas con discapacidad en cada uno de estos procesos, a través de la implementación de metodologías que garanticen la igualdad de derechos para todas las personas e incrementar la participación activa de este grupo vulnerable (Ley Orgánica de discapacidades, 2012).

Los programas de capacitación y desarrollo son esenciales ya que ofrecen programas continuos diseñados para mejorar las habilidades de todos los empleados, incluyendo aquellos con discapacidad, facilitando así su avance profesional y su contribución efectiva a la organización, los programas de mentoría también se implementan para apoyar a los nuevos empleados en su integración y desarrollo laboral (Castillo B., 2019).

Las autoridades del GADM del cantón Milagro tienen como prioridad garantizar el bienestar de todos los trabajadores, sin distinción de discapacidad o capacidades especiales a través del desarrollo de estrategias que propicien una cultura organizacional inclusiva, lo que incluye la evaluación periódica de los riesgos que se pueden presentar en el trabajo, mejorando las prácticas en las diferentes áreas de la empresa (Fuentes Z., 2019).

Finalmente, el GADM promueve la responsabilidad social y la transparencia en todas sus operaciones, buscando actuar éticamente y de manera transparente, refleja en iniciativas contribuyan al beneficio de todos los habitantes de la ciudad a través de programas que garanticen el desarrollo de la localidad.

4.14. Condiciones laborales del GAD de Milagro para profesionales con discapacidad

Es esencial que el GADM asegure un entorno laboral inclusivo, eliminando tanto barreras físicas como actitudinales, esto implica proporcionar accesibilidad física mediante la instalación de rampas, ascensores, baños adaptados y espacios de trabajo que se ajusten a los requerimientos individuales y colectivos de los trabajadores con diversidades funcionales, a través de la implementación de recursos como la tecnología para facilitar el desenvolvimiento diario de los trabajadores (Fuentes Z., 2019).

La flexibilidad en los horarios y modalidades de trabajo es otra medida crucial. Ofrecer turnos de trabajo flexible o su vez la opción del trabajo desde casa, esto contribuirá a que los trabajadores adopten sus actividades labores con sus actividades personales y médicas, mejorando así su bienestar y productividad el GAD debería proporcionar adaptaciones razonables en los puestos de trabajo según las necesidades específicas de cada empleado, como modificaciones en las herramientas de trabajo o el apoyo de asistentes personales cuando sea necesario.

Fomentar el bienestar laboral de los trabajadores que padecen de algún tipo de discapacidad es una obligación de todas las empresas, lo que implica que se desarrolle periódicamente programas de prevención de riesgos laborales a través del apoyo interdisciplinario que garantice el bienestar y la satisfacción de todos los trabajadores en general (MIES, 2020).

Las evaluaciones periódicas de las políticas y programas enfocados en el bienestar de los trabajadores, son esenciales para diagnosticar las oportunidades de mejora y reajustar estas políticas que respondan a las necesidades de todos los trabajadores. Estas evaluaciones también son esenciales para el desarrollo de todos los trabajadores a través de programas de promoción que se basen en el mérito de los trabajadores, evaluando sus habilidades y competencias para su desarrollo personal y laboral.

Estas condiciones laborales propuestas no solo cumplen con obligaciones legales, sino que también fortalecen la cultura organizacional del GADM, contribuyendo al desarrollo sostenible de la comunidad al facilitar la intervención activa de todos los trabajadores, incluyendo aquellos trabajadores con diversidades funcionales (Ordenanzas del Cantón Milagro, 2016).

4.15. Adaptaciones laborales inclusivas dirigidas a trabajadores con discapacidad

Las diferentes estrategias adaptativas que se desarrollan en las empresas están enfocadas en mejorar el clima y la cultura de la empresa, lo que se verá reflejado en la productividad e imagen institucional. Estas adaptaciones se realizan con el propósito de eliminar las brechas que existen en torno a la accesibilidad en la infraestructura y tecnologías para innovar los procesos de la empresa en general.

La implementación de estas estrategias no solo contribuyen al cumplimiento de las políticas de los GAD enfocados en la inclusión de trabajadores con discapacidad, y también garantizar el compromiso con el cumplimiento de los objetivos de la institución.

La adopción de buenas prácticas laborales que promuevan el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM del cantón Milagro, se promueve a la creación de

entornos laborales saludables que contribuya el desarrollo de las habilidades de estos trabajadores y sentar sus bases para el desarrollo de nuevas habilidades en la empresa pública.

Las diferentes adaptaciones que se pueden desarrollar en el GADM del cantón Milagro buscan mejorar el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales. Las mismas que se detallan a continuación:

Accesibilidad Física: Es imperativo que todas las instalaciones del GAD sean accesibles para personas con diferentes tipos de discapacidad, esto implica la instalación de rampas, ascensores, pasamanos, puertas amplias y baños adaptados según las normativas de accesibilidad, eliminar barreras físicas facilita la movilidad dentro de las oficinas y espacios de trabajo.

Flexibilidad en Horarios y Modalidades de Trabajo: La empresa deberá implementar horarios flexibles para los trabajadores con diversidades funcionales, o a su vez implementar la modalidad de tele trabajo en el caso de las personas que presenten problemas de salud con el fin de contribuir a su bienestar en el trabajo.

Adaptaciones en el Puesto de Trabajo: Las funciones y periodicidad de las tareas deberán estar enfocadas en las capacidades de los trabajadores, previniendo situaciones de estrés y ansiedad en los trabajadores.

Capacitación y Desarrollo Personalizado: Las empresas deberán garantizar el cumplimiento de los planes de capacitación y desarrollo anual que estén enfocadas en las necesidades de capacitación específica para el buen desenvolvimiento laboral de estos trabajadores. También es necesario el desarrollo de programas de apoyo psicológico para cuidar la salud emocional de los trabajadores.

Sensibilización y Cultura Organizacional: Promover una cultura organizacional inclusiva mediante la sensibilización de todos los empleados es fundamental (Fuentes Z., 2019).

Evaluación y Mejora Continua: Es indispensable que se realice un sistema de monitoreo para brindar las retroalimentaciones necesarias y mejorar las prácticas inclusivas en el GADM del cantón.

Las adaptaciones que se realizarán, no solo deberán estar orientadas al cumplimiento de las políticas de inclusión hacia las personas con diversidades funcionales y también para el bienestar de todos los trabajadores en general.

Tabla 4

Adaptaciones de los puestos de trabajo

Adaptación Laboral	Descripción
Inclusiva	
Accesibilidad Física	Instalación de rampas, ascensores, puertas amplias, baños adaptados y eliminación obstáculos para facilitar la movilidad de los trabajadores
Tecnologías Asistidas	Provisión de tecnologías según las necesidades individuales de los trabajadores
Flexibilidad en los Horarios y Teletrabajo	Ofrecimiento de horarios flexibles o teletrabajo para adaptarse a las necesidades personales y de salud de los empleados
Adaptaciones en el Puesto de Trabajo	Ajuste del mobiliario ergonómico, iluminación adecuada, reducción de ruidos y cualquier otro cambio necesario para optimizar el ambiente de trabajo.
Capacitación Adaptada	El cumplimiento de los planes de capacitación anual deberá estar enfocado en las necesidades específicas de todos los trabajadores.
Sensibilización y Cultura Organizacional	Elaborar capacitaciones internas sobre la importancia de la inclusión de contratar personas con discapacidad en las empresas.
Evaluación y Mejora Continua	Desarrollo de un sistema de monitoreo para realizar las oportunidades de mejora a través de la retroalimentación oportuna.

Fuente: (Ordenanzas del Cantón Milagro, 2016).

La implementación de estrategias para mejorar las brechas que existen en términos de accesibilidad, capacitación, seguridad y salud en el trabajo contribuyen a que los trabajadores con diversidades funcionales se sienten más incluidos en su lugar de trabajo, esto también

promueve que se mejore la imagen institucional, fomentar la atracción de nuevos talentos y contribuir a la retención del personal.

Establecer horarios flexibles e incluso la modalidad del trabajo en línea son estrategias que contribuyen a que los trabajadores con diversidades funcionales puedan gestionar de manera efectiva sus tareas en el tiempo determinado. Estas estrategias favorecen a mantener el equilibrio persona-trabajo (Arcos F., 2021).

Las adaptaciones que se realizan al puesto, hacen referencia a la infraestructura, iluminación, dotación de recursos tecnológicos y los materiales necesarios con aspectos esenciales que favorecerá al desempeño de los trabajadores y su productividad. La eliminación de estas barreras también contribuirá a la motivación de los trabajadores con diversidades funcionales (Ley Orgánica de discapacidades, 2012).

Los diferentes programas de capacitación y desarrollo que se realizan en las empresas deberán estar orientados para brindar las oportunidades de crecimiento de los trabajadores, además de adquirir nuevas habilidades y competencias para su crecimiento personal y profesional (Castillo B., 2019).

El apoyo a las personas con diversidades funcionales varía según el tipo de discapacidad que presentan estas personas, este apoyo incluye desde las adaptaciones en el puesto de trabajo, hasta la dotación de herramientas y materiales que mejore el desenvolvimiento de estos trabajadores, incrementando su productividad y mejorando las relaciones entre compañeros (Cappelletti, 2018).

Por último, es necesario implementar un sistema de monitoreo que promueve a la retroalimentación oportuna sobre las oportunidades de mejora que tienen los trabajadores del GADM del cantón Milagro. También es necesario desarrollar políticas orientadas a la inclusión

laboral para reajustar las adaptaciones necesarias que beneficie no solo a los trabajadores con diversidades funcionales, sino también a todos los trabajadores en general.

5. Diseño metodológico

5.1. Paradigma de la Investigación

En este estudio se ha determinado realizarlo bajo un paradigma interpretativo. Este paradigma está enfocado en entender fenómenos sociales complejos y las experiencias subjetivas de las personas. Se centra en la comprensión e interpretación de las experiencias de las personas y su entorno. Estos estudios buscan explorar aspectos humanos como las creencias, valores y prácticas, ya que permiten capturar la riqueza y la diversidad de respuestas (Miranda & Ortiz, 2020).

Este paradigma permitirá comprender de mejor manera las necesidades de los trabajadores con diversidades funcionales en relación con su bienestar laboral. Además que este paradigma permitirá el uso de métodos cualitativos como entrevistas para captar la complejidad y diversas de las experiencias de los trabajadores.

5.2. Enfoque de la Investigación

Para responder a los objetivos planteados, el enfoque utilizado en este trabajo de investigación de carácter cualitativo, debido a que permite explorar a profundidad las experiencias, percepciones sobre el tema del bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales. Este enfoque ayudará a entender cómo las políticas, prácticas y la cultura organizacional afectan el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales.

Este enfoque de investigación se caracteriza porque permite comprender los fenómenos a profundidad. A través del análisis de estos fenómenos busca comprender las perspectivas de las personas que forman parte de la investigación (Hernández, et al., 2014).

5.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación utilizado para el desarrollo de este estudio es la investigación aplicada. Este tipo de investigación permitirá identificar las principales barreras para proponer soluciones prácticas que puedan mejorar su bienestar laboral, asegurando que las intervenciones estén directamente alineadas a las necesidades reales de los trabajadores y mejorar su calidad de vida, teniendo un impacto directo en el entorno laboral y promover la inclusión laboral.

La investigación aplicada es un tipo de investigación que se centra en resolver problemas prácticos y específicos. Este tipo de investigación se caracteriza por enfocarse porque se realiza en un contexto determinado y con un objetivo claro de mejora o resolución (Hernández, et al., 2014)

5.4. Nivel de Estudio

El nivel de estudio aplicado en el desarrollo de esta investigación es el estudio descriptivo. El nivel descriptivo contribuirá a determinar la situación actual sobre el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM del cantón San Francisco de Milagro.

5.5. Métodos de Investigación

El método de investigación utilizado es el método fenomenológico debido a que su enfoque en comprender la experiencia vivida por las personas. A través de este método de investigación se explorará a profundidad las vivencias de los trabajadores con diversidades funcionales, a través del desarrollo de entrevistas para conocer las experiencias de cómo estos trabajadores experimentan su entorno laboral, sus desafíos y necesidades para diseñar un enfoque de bienestar laboral que realmente refleje y responda a las experiencias y necesidades de los trabajadores.

El método fenomenológico es un enfoque de investigación cualitativa que se centra en estudiar y describir las experiencias subjetivas de las personas tal como viven y perciben. Este método busca comprender la esencia de los fenómenos a través de la experiencia vivida, más que a través de teorías preestablecidas o explicaciones objetivas (Fuster, 2019)

5.6. Población y Muestra de Investigación

La población hace referencia al conjunto de datos que tienen características semejantes. La población también está enfocada al grupo del cual el investigador quiere hacer inferencias o extraer conclusiones, también hace referencia a los datos que serán parte del objeto de estudio (Bernal, 2010).

En este tema de estudio, la población está conformada por 40 trabajadores del GADM de los cuales se tomará como muestra a 20 trabajadores que padecen de algún tipo de discapacidad y 4 trabajadores administrativos.

La distribución de la muestra de este estudio sobre el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM, se detalla a continuación:

Tabla 5

Distribución de la muestra

Tipo de Discapacidad	Cantidad
Administrativos	4
Discapacidad física	14
Discapacidad intelectual	2
Discapacidad psicosocial	1
Discapacidad visual	2
Discapacidad auditiva	1
Total	24

Fuente: Elaborado por autores

A partir de la distribución de la muestra, en la siguiente tabla se describe la convención utilizada en las entrevistas, acorde a cada uno de los participantes:

Tabla 6

Convención de entrevistados

Codificación	Población	Total muestra
TDF1, TDF2... TDF14	Discapacidad física	14 entrevistados
TDI1, TDI2	Discapacidad intelectual	2 entrevistados
TDV1, TDV2	Discapacidad visual	2 entrevistados
TDP1	Discapacidad psicosocial	1 entrevistado
TDA1	Discapacidad auditiva	1 entrevista
MJ1, MJ2	Miembros del CCPD	2 entrevistados
D1, D2	Directores del GADM	2 entrevistados

Fuente: Elaborado por autores

5.7. Técnicas para la Recolección de la Información

Las técnicas utilizadas para la recopilación de datos en este estudio, será a través de la aplicación de entrevistas a la Directora del Departamento de Talento Humano, Responsables del Departamento de Consejo Cantonal para la Protección de Derechos (CCPD), Directora Administrativa y a los Trabajadores de diversidades funcionales del GADM para conocer su percepción sobre la satisfacción acerca de su bienestar laboral.

Las entrevistas a los trabajadores administrativos se realizarán con el propósito de analizar la manera de cómo se desarrollan e implementan las estrategias y políticas de bienestar social para los trabajadores con diversidades funcionales, recopilar las experiencias directas de los trabajadores con algún tipo de discapacidad e identificar los principales retos y oportunidades para las estrategias de bienestar social.

La entrevista es una herramientas esencial en la investigación cualitativa y tiene gran relevancia en la recopilación de información con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos y del que se centra el objeto de la investigación. Esta técnica de investigación

permitirá a la investigación captar las perspectivas subjetivas de los entrevistados, lo que es esencial para entender cómo interpretan y viven su realidad (Bernal, 2010).

5.8. Criterios de Inclusión y Exclusión

5.8.1. Criterios de Inclusión

- Trabajadores con diversidades funcionales del GADM.
- Trabajadores con al menos 6 meses de antigüedad laborando en el GADM.
- Trabajadores que tienen la capacidad de comunicarse verbalmente o a través de medios alternativos de comunicación.
- Trabajadores que están dispuestos a participar voluntariamente en este estudio.
- Trabajadores cuya diversidad funcional está formalmente reconocida por el Consejo Cantonal para la Protección de Derechos (CCPD) o por el Departamento de Talento Humano del GADM.
- Consentimiento informado

5.8.2. Criterios de Exclusión

- Trabajadores sin diversidades funcionales del GADM.
- Trabajadores con menos de 6 meses de antigüedad laborando en el GADM.
- Trabajadores con dificultad significativa para comunicarse.
- Trabajadores que no están dispuestos a participar voluntariamente en este estudio.
- Falta de consentimiento informado

5.9. Plan de Recolección y de Análisis de la Información

Para el proceso de recopilación de información, se solicitó la autorización a los Directores de Talento Humano del GADM del cantón San Francisco de Milagro para el desarrollo del presente estudio. Una vez tenida la autorización, se socializó con los trabajadores con

diversidades funcionales sobre la importancia de este estudio para mejorar su calidad laboral. Se entregó el consentimiento informado a cada uno de los trabajadores, indicándoles que la información solicitada es de carácter anónimo. También se socializó los instrumentos para la recopilación de la información a los Trabajadores con Diversidades funciones, los Directores del Departamento de Talento Humano y Responsables del Departamento de Consejo Cantonal para la Protección de Derechos (CCPD), Director Administrativo.

Se coordinó con los trabajadores la fecha y hora establecida para la entrevista, evitando que el desarrollo de la entrevista no repercutiera con el trabajo de estos. Una vez socializada toda la información necesaria para la recopilación de la información, se realizó la aplicación de la entrevista a la muestra estudiada de manera presencial, lo que permitió conocer la situación actual sobre el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM que permitió analizar de forma cualitativa los resultados obtenidos en este estudio.

Capítulo II. Hallazgos de la Investigación

Dentro de los principales hallazgos de esta investigación, fueron las barreras que varios de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón San Francisco de Milagro que formó parte de la muestra de este estudio, que a pesar de presentar sus carnets de discapacidad, en su desarrollo natural no parecen tener dicha discapacidad. Además de la falta de colaboración por parte de los algunos directores departamentos que no otorgaban el tiempo necesario para aplicar las entrevistas a estos trabajadores. Es por ello que, las respuestas en las entrevistas de algunos trabajadores fueron limitadas y esto dificultó la obtención de resultados reales.

A partir de esto, los resultados obtenidos en este estudio, están basados en el Modelo de la Gestión de la Diversidad de Cox (1991), cuya propuesta teórica está enfocada en abordar cómo las empresas deben gestionar la fuerza laboral de los trabajadores y fomentar la inclusión. Dentro de este modelo, se consideró necesario trabajar en las categorías de necesidades, desafíos, oportunidades de mejora, toma de decisiones y programas de bienestar laboral.

La primera categoría está enfocada en las necesidades de los trabajadores con diversidades funcionales, con su subcategoría diversidad estratégica. La segunda categoría es desafíos que existen en el GADM del cantón Milagro y su subcategoría es cambio organizacional. La tercera categoría está enfocada en las oportunidades de mejora y su subcategoría es capacitación a los trabajadores con diversidades funcionales de GADM. La cuarta categoría hace referencia a la toma de decsiones y su subcategoría es liderazgo.

Y por último, la quinta categoría está enfocada en los programas de bienestar laboral y su subcategoría es cultura organizacional inclusiva, esto permitá mejora el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón San Francisco de Milagro:

A partir de este modelo, a continuación se detalla la tabla de categorías y subcategorías para el análisis cualitativo de las entrevistas a la Directora de Talento Humano, Directora Administrativa, Miembros del Consejo Cantonal de Protección del Derechos y a los Trabajadores con Diversidades Funcionales del GADM del cantón San Francisco de Milagro:

Tabla 7

Guía de preguntas a Miembros del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del GADM

Categorización de análisis de entrevistados	Subcategorías	Preguntas
Necesidades	Diversidad estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se identifica y evalúa la funcionalidad de los trabajadores para adaptar sus puestos de trabajo a sus necesidades? • ¿Podría explicar brevemente las funciones principales del CCPD en relación a la protección de los derechos de las personas con discapacidad? • ¿Qué medidas considera que son necesarias para asegurar que los trabajadores con diversidades funcionales sean tratados de manera equitativa en el GADM? • ¿Qué medidas se toman para asegurar que los trabajadores con diversidades funcionales tengan acceso a oportunidades de desarrollo profesional dentro del GADM? • ¿Cómo se coordina el CCPD con otros departamentos del GADM para asegurar que se respeten y promuevan los derechos laborales de estos trabajadores?
Desafíos	Cambio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles considera que son los principales desafíos que enfrenta su departamento para garantizar el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales? • Desde su punto de vista, ¿cuáles son las principales áreas de mejora en el enfoque de bienestar laboral para trabajadores con diversidades funcionales en el GADM? • Desde su perspectiva, ¿qué aspectos del enfoque de bienestar laboral para trabajadores con diversidades funcionales en el GADM requieren mejoras? • ¿Cómo se coordina el CCPD con otros departamentos del GADM para asegurar que se respeten y promuevan los derechos laborales de estos trabajadores?

Oportunidades de mejora	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Podría describir brevemente las responsabilidades principales de su departamento en relación con el bienestar laboral de los empleados? • ¿Qué tipo de programas o iniciativas se han desarrollado para mejorar la inclusión y accesibilidad dentro del GADM para estos trabajadores? • ¿Qué recomendaciones daría para mejorar las políticas y prácticas del GADM en relación con la inclusión y el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales? • ¿Qué recomendaciones daría para mejorar las políticas y prácticas del GADM en relación con la inclusión y el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales?
Toma de decisiones	Liderazgo en diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera se involucra a los trabajadores con diversidades funcionales en la planificación y toma de decisiones relacionadas con su bienestar laboral? • ¿Qué nivel de participación y voz tienen los trabajadores con diversidades funcionales en la toma de decisiones que afectan su bienestar laboral?
Programas de bienestar laboral	Cultura organizacional inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se mide la efectividad de las políticas de bienestar laboral para los trabajadores con diversidades funcionales en su departamento? • ¿Qué políticas específicas tiene implementadas el GADM para apoyar a los trabajadores con diversidades funcionales? • ¿Existe algún caso de éxito que le gustaría destacar sobre la integración y bienestar de trabajadores con diversidades funcionales en el GADM? • ¿Cómo cree que el CCPD podría colaborar más eficazmente con el Departamento de Talento Humano para asegurar un entorno de trabajo más inclusivo? • ¿Qué tipo de programas o iniciativas se han desarrollado para mejorar la inclusión y accesibilidad dentro del GADM para estos trabajadores?

Fuente: Elaborado por autores

A continuación se detalla la tabla de categorías y subcategorías para el análisis cualitativo de la entrevista realizada a la Directora de Recursos Humanos del GADM:

Tabla 8*Guía de preguntas a la Directora de Talento Humano del GADM*

Categorización de análisis de entrevistados	Subcategorías	Preguntas
Necesidades	Diversidad estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué medidas considera que son necesarias para asegurar que los trabajadores con diversidades funcionales sean tratados de manera equitativa en el GADM?
Desafíos	Cambio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Desde su punto de vista, ¿cuáles son las principales áreas de mejora en el enfoque de bienestar laboral para trabajadores con diversidades funcionales en el GADM?? • ¿Cómo se coordina el CCPD con otros departamentos del GADM para asegurar que se respeten y promuevan los derechos laborales de estos trabajadores?
Oportunidades de mejora	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué recomendaciones daría para mejorar las políticas y prácticas del GADM en relación con la inclusión y el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales? • ¿Podría describir alguna iniciativa o programa exitoso que el CCPD haya implementado o apoyado en relación con la inclusión laboral de personas con diversidades funcionales?
Toma de decisiones	Liderazgo en diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué nivel de participación y voz tienen los trabajadores con diversidades funcionales en la toma de decisiones que afectan su bienestar laboral? • ¿Cómo evalúa el CCPD las políticas actuales del GADM en cuanto a la inclusión y bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales?
Programas de bienestar laboral	Cultura organizacional inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo cree que el CCPD podría colaborar más eficazmente con el Departamento de Talento Humano para asegurar un entorno de trabajo más inclusivo? • ¿Hay algún caso en particular que desearía destacar sobre la defensa de los derechos laborales de personas con diversidades funcionales?

Fuente: Elaborado por autores

A continuación, la tabla de categorías y subcategorías para el análisis cualitativo de la entrevista realizada a la Directora Administrativa del GADM del cantón Mlagro:

Tabla 9*Guía de preguntas a la Directora Administrativa del GADM*

Categorización de análisis de entrevistados	Subcategorías	Preguntas
Necesidades	Diversidad estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que las instalaciones y los equipos con los que cuenta el GADM del cantón Milagro están bien adaptados para las necesidades de los trabajadores con diversidades funcionales? • ¿Qué tipo de recursos o herramientas adicionales cree que serían útiles para mejorar la experiencia laboral de los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM del cantón Milagro? • ¿Ha identificado alguna barrera importante que afecte la integración y el bienestar de estos trabajadores en el GADM del cantón Milagro?
Desafíos	Cambio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se garantiza que las decisiones administrativas tomen en cuenta las necesidades de estos trabajadores en términos de accesibilidad y bienestar? • ¿Qué recomendaciones propondría para que el GADM del cantón Milagro sea un entorno laboral más inclusivo y accesible para estos trabajadores?
Oportunidades de mejora	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tipo de capacitaciones o sensibilización ha brindado el GADM del cantón Milagro a su personal para promover la inclusión y el respeto hacia los trabajadores con diversidades funcionales?
Toma de decisiones	Liderazgo en diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tan involucrado está su departamento en la planificación y ejecución de iniciativas que promueven el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales? • ¿Cómo describe la política actual del GADM en términos de inclusión laboral para los trabajadores con diversidades funcionales?
Programas de bienestar laboral	Cultura organizacional inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo evalúa el acceso de los trabajadores con diversidades funcionales a oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización?

Fuente: Elaborado por autores

Por último, se detalla tabla de categorías y subcategorías para el análisis cualitativo de la entrevista realizada a los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón Milagro:

Tabla 10

Guía de preguntas a los trabajadores con diversidades funcionales del GADM

Categorización de análisis de entrevistados	Subcategorías	Preguntas
Necesidades	Diversidad estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se siente con respecto a las instalaciones y herramientas en su lugar de trabajo en el GADM del cantón Milagro? ¿Le parecen accesibles y adecuadas para usted?
Desafíos	Cambio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Le han brindado capacitación o tipo de apoyo especial que lo haya ayudado a desempeñarse mejor en su trabajo? • ¿Qué tal ha sido su experiencia trabajando en el GADM del cantón Milagro? ¿Se ha sentido bien integrado en el equipo de trabajo y en el ambiente de trabajo? • ¿Cómo ve la actitud de sus compañeros y jefes hacia usted y su diversidad funcional? ¿Siente que han comprensión y lo apoyan? • ¿Cree que hay suficientes oportunidades para que los trabajadores con diversidades funcionales como usted, puedan dar lo mejor de sí en sus roles en el GADM del cantón Milagro?
Oportunidades de mejora	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué cosas le gustaría que mejoraran en cuanto al bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM del cantón Milagro? • Si pudiera proponer algún cambio o nueva iniciativa, ¿qué le gustaría ver implementado en el futuro para mejorar su experiencia laboral?
Toma de decisiones	Liderazgo en diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se siente incluido en las decisiones que afectan su trabajo y sus condiciones laborales?
Programas de bienestar laboral	Cultura organizacional inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene alguna experiencia positiva que le gustaría compartir sobre cómo el GADM del cantón Milagro le ha ayudado en su bienestar en el trabajo? • ¿Siente que tiene suficientes oportunidades para contribuir plenamente en su rol dentro del GADM del cantón Milagro?

Fuente: Elaborado por autores

6. Resultados

6.1. Categoría Necesidades

En este aparte se realizará el análisis cualitativo de las preguntas que hacen referencia a la categoría de Necesidades de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón Milagro, haciendo énfasis en las instalaciones y herramientas con las que cuentan en su lugar de trabajo, las necesidades de capacitación para mejorar su desempeño laboral y el apoyo brindado por sus compañeros de trabajo:

Trabajadores Administrativos

Pregunta 1: ¿Considera que las instalaciones y los equipos con los que cuenta el GADM del cantón Milagro están bien adaptados para las necesidades de los trabajadores con diversidades funcionales?

D2: Considero que aún faltan muchas cosas por mejorar y es realmente en lo que se está trabajando luego de la evolución realizada en el semestre anterior.

Pregunta 2: ¿Qué tipo de recursos o herramientas adicionales cree que serían útiles para mejorar la experiencia laboral de los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM del cantón Milagro?

D2: Capacitaciones de competencia promover a que se desarrollen en cuanto a conocimiento para que estén preparados para un crecimiento profesional.

Pregunta 3: ¿Qué medidas considera que son necesarias para asegurar que los trabajadores con diversidades funcionales sean tratados de manera equitativa en el GADM?

D1: Las políticas son evaluadas de la mano de la trabajadora Social [...]

Miembros del Consejo Cantonal de Protección de Derechos de Milagro

Pregunta 1: ¿Cómo se identifica y evalúa la funcionalidad de los trabajadores para adaptar sus puestos de trabajo a sus necesidades?

MJ1: Las atribuciones del CCPD se establecen en el Código Orgánico de Organización Territorial, [...]

Pregunta 2: ¿Qué medidas considera que son necesarias para asegurar que los trabajadores con diversidades funcionales sean tratados de manera equitativa en el GADM?

MJ2: Una de las medidas que considero, que primero este tipo de individuos sean considerados en trabajos acordes a sus capacidades, [...]

Pregunta 3: ¿Cómo coordina el Consejo Cantonal de Protección de Derechos con otros departamentos del GADM del cantón Milagro para asegurar que se respeten y promuevan los derechos laborales de estos trabajadores?

MJ2: Como he dicho antes la JCPD no posee atribuciones establecidas en la ley, [...]

Trabajadores con Diversidades Funcionales

Pregunta 1: ¿Cómo se siente con respecto a las instalaciones y herramientas en su lugar de trabajo en el GADM del cantón Milagro? ¿Le parecen accesibles y adecuadas para usted?

Tabla 11

Pregunta 1 Categoría Necesidades

No	Entrevistados	Pregunta trazadora 2
	Trabajadores	¿Cómo se siente con respecto a las instalaciones y herramientas en su lugar de trabajo? ¿Le parecen accesibles y adecuadas para usted?
1	TDI1	Si, existe bastante comprensión con mis compañeros de trabajo y con mis jefes.
2	TDP1	Si, aunque la mayoría de mis compañeros desconocen de mi discapacidad. [...]
3	TDF1	No tengo de que quejarme sobre eso.
4	TDF2	Las instalaciones deben ser adecuadas para las personas con discapacidad.
5	TDV1	Las instalaciones y herramientas que uso no son del todo accesibles [...]
6	TDF3	Si me siento a gusto, a pesar que se me ha complicado un poco el trabajo por motivo de

		mi discapacidad. [...]
7	TDF4	Para las actividades que realizamos si contamos con todos los implementos necesarios para realizar nuestras actividades. [...]
8	TDF5	Las instalaciones y herramientas no siempre son accesibles para alguien con una discapacidad física como la mía. [...]
9	TDF6	Las instalaciones son accesibles en general, [...]
10	TDF7	Las herramientas y el entorno no son adecuadas para alguien con mi discapacidad. [...]
11	TDF8	Las herramientas y el lugar de trabajo no están completamente adaptados a mis necesidades físicas. [...]
12	TDF9	Me siento satisfecho con las instalaciones y herramientas proporcionadas. [...]
13	TDF10	La situación laboral parece estar adecuada para su salud, [...]
14	TDF11	Las instalaciones no son accesibles ni adecuadas para alguien con mi discapacidad. [...]
15	TDI2	Las instalaciones y herramientas son accesibles para mí. [...]
16	TDF12	Las instalaciones hay que modificarlas no contamos con ascensor [...]
17	TDF13	Las instalaciones son normales pero no hay modificaciones para nosotros el personal con discapacidad física.
18	TDF14	Las instalaciones son normales pero no hay adecuaciones para nosotros el personal con discapacidad física.
19	TDV2	Las instalaciones son el carro que me asignen para mí porque de ir al centro a las oficina muy poco vamos nosotros
20	TDA1	Las instalaciones hay que modificarlas no contamos con ascensor [...]

Fuente: Elaborado por autores

Pregunta 2: ¿Le han brindado capacitación o tipo de apoyo especial que lo haya ayudado a desempeñarse mejor en su trabajo?

Tabla 12

Pregunta 2 Categoría Necesidades

No	Entrevistados	Pregunta trazadora 4
	Trabajadores	¿Le han brindado capacitación o tipo de apoyo especial que lo haya ayudado a desempeñarse mejor en su trabajo?
1	TDI1	Hace años si nos brindaron capacitaciones sobre la limpieza del área de trabajo, pero hace años.
2	TDP1	No, capacitaciones no nos han dado.
3	TDF1	No, ninguna

4	TDF2	Si
5	TDV1	Hasta el momento, no he recibido capacitación ni apoyo especializado [...]
6	TDF3	Como una parte inclusiva no, pero en cuanto a mis labores sí.
7	TDF4	Si, en ocasiones cuando se han presentados problemas para realizar algún tipo de actividad me han sabido ayudar de manera flexible.
8	TDF5	No he recibido ninguna capacitación o apoyo especial que me ayude a mejorar mi desempeño considerando mi discapacidad. [...]
9	TDF6	Sí, me han brindado ciertas facilidades y capacitaciones que me han permitido adaptarme mejor a mi rol. [...]
10	TDF7	No he recibido ningún tipo de capacitación ni apoyo especial para mejorar mi desempeño. [...]
11	TDF8	No he recibido capacitaciones ni apoyos especiales relacionados con mi condición física. [...]
12	TDF9	Sí, he recibido la capacitación necesaria para cumplir con mis responsabilidades de manera eficiente. [...]
13	TDF10	e han implementado medidas como una jornada laboral flexible para disminuir su necesidad de trasladarse.
14	TDF11	No he recibido ningún tipo de capacitación o apoyo especial. [...]
15	TDI2	Sí, he recibido apoyo de mis compañeros, lo cual me ha permitido desempeñar mi trabajo de forma adecuada. [...]
16	TDF12	No, aquí solo dan temas generales, nos dicen que tareas tenemos y hay que hacerlas.
17	TDF13	Capacitación como tal no.
18	TDF14	Capacitación de prevención de accidentes laborales si, pero de allí otra capacitación que yo recuerde no.
19	TDV2	Si la licenciada que le está acompañando nos ha dado unas charlas de seguridad y salud ocupacional [...]
20	TDA1	No capacitación no me han dado.

Fuente: Elaborado por autores

6.2. Categoría Desafíos

En este apartado se detalla el análisis de las entrevistas en la categoría Desafíos de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón Milagro. Estas preguntas hacen referencia a los desafíos para el bienestar laboral de estos trabajadores como las necesidades de integración en el equipo de trabajo, la actitud y la comprensión de los jefes y compañeros de trabajo que impactan en el desempeño en los trabajadores.

Trabajadores Administrativos

Pregunta 1: ¿Ha identificado alguna barrera importante que afecte la integración y el bienestar de estos trabajadores en el GADM del cantón Milagro?

D2: Creo que la barrera principal es el factor económico como es una entidad pública se puede presentar varios proyectos, [...]

Pregunta 2: Desde su punto de vista, ¿cuáles son las principales áreas de mejora en el enfoque de bienestar laboral para trabajadores con diversidades funcionales en el GADM?

D1: Como somos el departamento de recursos humanos todas las responsabilidades recaen sobre nosotros [...]

Pregunta 3: ¿Qué tan involucrado está su departamento en la planificación y ejecución de iniciativas que promueven el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales?

D2: Luego del departamento de recursos humanos se encuentra el departamento de inclusión social que trabajan en forma articulada para el bienestar de los colaboradores.

Miembros del Consejo Cantonal de Protección de Derechos de Milagro

Pregunta 1: Desde su perspectiva, ¿qué aspectos del enfoque de bienestar laboral para trabajadores con diversidades funcionales en el GADM requieren mejoras?

MJ1: Actualmente se está formulando una política pública a nivel cantonal para personas con discapacidad [...]

Pregunta 2: Desde su punto de vista, ¿cuáles son las principales áreas de mejora en el enfoque de bienestar laboral para trabajadores con diversidades funcionales en el GADM?

MJ2: Creo que aquí volveré a repetir lo mismo de una pregunta anterior se debe trabajar en la accesibilidad física [...]

Trabajadores con Diversidades Funcionales

Pregunta 1: ¿Qué tal ha sido su experiencia trabajando en el GADM del cantón Milagro?

¿Se ha sentido bien integrado en el equipo de trabajo y en el ambiente de trabajo?

Tabla 13

Pregunta 1 Categoría Desafíos

No	Entrevistados	Pregunta trazadora 1
	Trabajadores	¿Qué tal ha sido su experiencia trabajando en el GADM del cantón Milagro? ¿Se ha sentido bien integrado en el equipo de trabajo y en el ambiente de trabajo?
1	TDI1	A lo largo de mi experiencia que aprendido bastante en diversas áreas.
2	TDP1	Bastante interesante hasta el momento.
3	TDF1	Si, gracias a Dios me siento muy feliz cumpliendo un rol dentro de la Junta Cantonal y del Municipio de Milagro. [...]
4	TDF2	Hasta la actualidad mi experiencia ha sido positiva.
5	TDV1	Mi experiencia ha sido mixta. Si bien me siento integrada en el equipo de trabajo y he logrado mantener una relación profesional con mis compañeros, [...]
6	TDF3	Ha sido una experiencia enriquecedora, a pesar que en el desarrollo de mis [...]
7	TDF4	La verdad si, nunca he tenido problemas con otras personas con algún tipo de discriminación en el trabajo.
8	TDF5	Mi experiencia ha sido desafiante, principalmente debido a la falta de apoyo en cuanto a mi movilización. [...]
9	TDF6	Mi experiencia ha sido bastante positiva. [...]
10	TDF7	Mi experiencia ha sido complicada debido a la naturaleza de mis funciones. [...]
11	TDF8	Mi experiencia en general ha sido positiva en cuanto a la integración con el equipo de trabajo. [...]
12	TDF9	Mi experiencia ha sido muy positiva. Me he sentido integrado en el equipo de trabajo, [...]
13	TDF10	Sí, ha recibido flexibilidad en su jornada laboral. [...]
14	TDF11	Mi experiencia ha sido bastante complicada debido a la falta de flexibilidad por parte de la dirección. [...]
15	TDI2	Mi experiencia ha sido positiva en general. [...]
16	TDF12	Mi experiencia dentro del municipio ha sido normal ni tan buena ni tan mala, [...]
17	TDF13	Ha sido normal, aquí uno trabaja normal, integrado si del departamento en el que estoy no tengo ni una queja.
18	TDF14	Buena yo siempre digo que hay que ser agradecido con Dios, integrado si e igual

19	TDV2	Me parece una buena experiencia gracias al sr alcalde que me está permitiendo [...]
20	TDA1	Buena es un lugar que me permite ganar mi dinerito para vivir y formo parte de las obras al igual que mis compañeros.

Fuente: Elaborado por autores

Pregunta 2: ¿Cómo ve la actitud de sus compañeros y jefes hacia usted y su diversidad funcional? ¿Siente que han comprensión y lo apoyan?

Tabla 14

Pregunta 2 Categoría Desafíos

No	Entrevistados	Pregunta trazadora 3
	Trabajadores	¿Cómo ve la actitud de sus compañeros y jefes hacia usted y su diversidad funcional? ¿Siente que han comprensión y lo apoyan?
1	TDI1	Los compañeros actuales tratan bien, mientras que los compañeros de administraciones anteriores dan malos tratos. [...]
2	TDP1	Mi jefe si me ha apoyado con los permisos para mis citas médicas.
3	TDF1	A veces hay momento en que no hay una actitud positiva por parte de mis compañeros.
4	TDF2	La actitud ha sido muy bien, nunca me han discriminado por mi discapacidad.
5	TDV1	Mis compañeros son, en su mayoría, comprensivos y solidarios. [...]
6	TDF3	Siento que si hay un poco de comprensión, a pesar que no siempre se toma en cuenta su discapacidad.
7	TDF4	Son personas muy comprensivas, que apoyan en las necesidades que he tenido y si me han dado su respaldo.
8	TDF5	Mis compañeros han sido comprensivos en su mayoría, [...]
9	TDF6	Siento que tanto mis compañeros como mis superiores han mostrado comprensión y apoyo hacia mi situación. [...]
10	TDF7	Mis compañeros han sido solidarios, pero no siento el mismo apoyo de mis jefes. [...]
11	TDF8	Siento que mis compañeros son comprensivos, pero no veo la misma actitud por parte de mis jefes. [...]
12	TDF9	La actitud de mis compañeros y jefes ha sido siempre de comprensión y apoyo. [...]
13	TDF10	No hay indicios de que haya expresado mayores necesidades, [...]
14	TDF11	No siento que mis superiores muestren comprensión o apoyo hacia mi situación. [...]
15	TDI2	La actitud de mis compañeros y jefes ha sido muy positiva. [...]
16	TDF12	Si mis compañeros siempre son solidarios y considerados con las cosas que uno tiene que hacer y las que se dificultan siempre hay esa mano colaboradora.

17	TDF13	Eso es lo que me gusta porque son muy respetuosos y buenas personas conmigo más que todo.
18	TDF14	Si, ellos se comportan normal como se comportan con el resto
19	TDV2	Con los jefes y compañeros todo bien, [...]
20	TDA1	Si hay comprensión me tienen paciencia al momento de indicarme algo porque mi problema es auditivo.

Fuente: Elaborado por autores

6.3. Categoría Oportunidades de mejora

En este apartado se detalla el análisis de las preguntas que hacen referencia a las oportunidades de mejora que hay en el GADM del cantón Milagro para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales. Identificar estas oportunidades va a contribuir a fortalecer la eficiencia institucional y crear un entorno laboral más inclusivo y garantizar que todos los trabajadores desarrollen al máximo sus capacidades y potencial.

Trabajadores Administrativos

Pregunta 1: ¿Qué recomendaciones daría para mejorar las políticas y prácticas del GADM en relación con la inclusión y el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales?

D1: Se está trabajando en la implementación de ordenanzas para esta población.

Pregunta 2: ¿Qué recomendaciones propondría para que el GADM del cantón Milagro sea un entorno laboral más inclusivo y accesible para estos trabajadores?

D2: Mejorar las infraestructuras para que les brinden más facilidades a las personas con diversidades.

Pregunta 3: ¿Cómo evalúa el acceso de los trabajadores con diversidades funcionales a oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización?

D2: Se los evalúa con la retroalimentación o feedback dado por el director o jefe de área quien califica de manera objetiva y profesional al colaborador para posible ascenso.

Miembros del Consejo Cantonal de Protección de Derechos de Milagro

Pregunta 1: ¿Qué medidas se toman para asegurar que los trabajadores con diversidades funcionales tengan acceso a oportunidades de desarrollo profesional dentro del GADM?

MJ1: Se debería realizar un diagnóstico sobre sus necesidades y luego plantear estrategias, [...]

Pregunta 2: ¿Qué recomendaciones daría para mejorar las políticas y prácticas del GADM en relación con la inclusión y el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales?

MJ2: Para mí apreciación algo que se debe hacer es brindar apoyo psicosocial [...]

Pregunta 3: ¿Cómo cree que el CCPD podría colaborar más eficazmente con el Departamento de Talento Humano para asegurar un entorno de trabajo más inclusivo?

MJ2: Desde luego, considero que es imprescindible puesto que el Consejo Cantonal crea las políticas públicas en virtud de todos los grupos prioritarios, [...]

Trabajadores con Diversidades Funcionales

Pregunta 1: ¿Cree que hay suficientes oportunidades para que los trabajadores con diversidades funcionales como usted, puedan dar lo mejor de sí en sus roles en el GADM del cantón Milagro?

Tabla 15

Pregunta 1 Categoría Oportunidades de mejora

No	Entrevistados	Pregunta trazadora 6
	Trabajadores	¿Cree que hay suficientes oportunidades para que los trabajadores con diversidades funcionales puedan dar lo mejor de sí en sus roles?
1	TDI1	Yo pienso que si, actualmente nos dan la facilidad de hacer trabajos más suaves.
2	TDP1	Yo creo que sí.
3	TDF1	Muchas veces no la quieren dar, y pocos tenemos la oportunidad de tenerlas como yo en este caso.

4	TDF2	Si. Nos ayudan aumentando nuestras capacidades para ascender en los puestos que desempeñamos.
5	TDV1	No, creo que todavía hay muchas oportunidades de mejora. [...]
6	TDF3	Por el momento no lo siento como tal, pero si sería bueno que se tomen las medidas necesarias.
7	TDF4	Si, es un claro ejemplo porque existe un gran porcentaje de personas con discapacidad. [...]
8	TDF5	No creo que haya suficientes oportunidades para los trabajadores con discapacidades físicas. [...]
9	TDF6	Considero que hay oportunidades, pero siempre se puede mejorar. [...]
10	TDF7	No, no creo que haya suficientes oportunidades para que los trabajadores con discapacidades físicas [...]
11	TDF8	No, creo que faltan oportunidades para que los trabajadores con discapacidades físicas como la mía puedan rendir al máximo. [...]
12	TDF9	Sí, considero que en mi caso se me han dado las oportunidades necesarias para poder desarrollar todo mi potencial. [...]
13	TDF10	En términos de horario y flexibilidad, sí se siente incluida, [...]
14	TDF11	No, creo que no hay suficientes oportunidades. [...]
15	TDI2	Sí, siento que he tenido oportunidades para dar lo mejor de mí, [...]
16	TDF12	Las instalaciones, las vacaciones en veces le dan prioridad a los otros trabajadores y no a nosotros.
17	TDF13	Si hay oportunidad para la gente que realmente trabaja y se pone la camisa por el pueblo milagreño.
18	TDF14	Si hay oportunidad
19	TDV2	Yo digo que si es que lo mío es problema de la visión más nada que con unos lentes buenos se soluciona.
20	TDA1	Si

Fuente: Elaborado por autores

Pregunta 2: ¿Qué cosas le gustaría que mejoraran en cuanto al bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM del cantón Milagro?

Tabla 16*Pregunta 2 Categoría Oportunidades de mejora*

No	Entrevistados	Pregunta trazadora 7 y 8
	Trabajadores	¿Qué cosas le gustaría que mejoraran en cuanto al bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales? / Si pudiera proponer algún cambio o nueva iniciativa, ¿Qué le gustaría ver implementado?
1	TDI1	Me gustaría que mejore la comunicación y el apoyo de los compañeros. [...]
2	TDP1	Deberían tener en cuenta los horarios. [...]
3	TDF1	Mejorar el trato por parte de los compañeros, el compañerismo, [...]
4	TDF2	Las instalaciones deben ser un poco más adaptadas a las necesidades a las personas que tener discapacidades.
5	TDV1	Me gustaría que se respetaran las restricciones médicas y se adecuaran las tareas asignadas a las capacidades de cada persona. [...]
6	TDF3	Me gustaría que se implementen protocolos para trabajos en cuanto a las condiciones de las personas con discapacidad.
7	TDF4	Que se realicen programas liderados con personas con discapacidad para compartir nuestra experiencia.
8	TDF5	Me gustaría que se implementaran políticas de flexibilidad en la asignación de los lugares de trabajo, [...]
9	TDF6	Propondría la creación de un programa de mentoría y desarrollo profesional para trabajadores con discapacidades, [...]
10	TDF7	Me gustaría que se implementaran planes de reubicación laboral para trabajadores con discapacidades, [...]
11	TDF8	Me gustaría que se implementaran cambios en las condiciones de trabajo para reducir el impacto físico de mis tareas. [...]
12	TDF9	Aunque mi experiencia ha sido positiva, creo que sería beneficioso que se implementaran programas de bienestar integral, [...]
13	TDF10	Considera que existen algunas oportunidades, [...]
14	TDF11	Propondría la creación de un plan de reubicación para los trabajadores con discapacidades físicas, [...]
15	TDI2	No tengo ninguna propuesta específica, [...]
16	TDF12	Hasta el momento puede ser el compañerismo.
17	TDF13	Mejorar las instalaciones para que nos brinden más facilidades a nosotros quienes tenemos condiciones físicas comprometidas.
18	TDF14	Mejorar la forma de tratar de los jefes de turno que en ocasiones no son las correctas.

19	TDV2	Que nos asignen más recorridos para así generar más ganancia, [...]
20	TDA1	Una iniciativa buena seria que nos ayuden con cosas que nos ayuden realmente a realizar nuestro trabajo.

Fuente: Elaborado por autores

6.4. Categoría Toma de decisiones

Dentro de este apartado se detallará el análisis cualitativo de las preguntas relacionadas a la categoría Toma de Decisiones para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón Milagro. Dentro de esta categoría se encuentran preguntas relacionadas a las decisiones que afectan las condiciones laborales de estos trabajadores y que limitan su desempeño laboral y el rol que tienen en su grupo de trabajo.

Trabajadores Administrativos

Pregunta 1: ¿Qué nivel de participación y voz tienen los trabajadores con diversidades funcionales en la toma de decisiones que afectan su bienestar laboral?

D1: Las políticas son evaluadas de la mano de la trabajadora Social en cuanto realiza las visitas domiciliarias [...]

Pregunta 2: ¿Cómo se garantiza que las decisiones administrativas tomen en cuenta las necesidades de estos trabajadores en términos de accesibilidad y bienestar?

D2: Se trabaja con campañas de concientización con los directores para resaltar los derechos y la inclusión que debe ser prioritaria en las instalaciones.

Pregunta 3: ¿Cómo cree que el CCPD podría colaborar más eficazmente con el Departamento de Talento Humano para asegurar un entorno de trabajo más inclusivo?

D1: En la actualidad estamos trabajando en un programa destinado para esta población mencionada.

Miembros del Consejo Cantonal de Protección de Derechos de Milagro

Pregunta 1: ¿De qué manera se involucra a los trabajadores con diversidades funcionales en la planificación y toma de decisiones relacionadas con su bienestar laboral?

MJ1: Actualmente existe un Sistema de Protección Integral en el cantón Milagro, [...]

Pregunta 2: ¿Qué nivel de participación y voz tienen los trabajadores con diversidades funcionales en la toma de decisiones que afectan su bienestar laboral?

MJ2: Crear comités o grupos de trabajo específicos que incluyan a empleados con diversidades funcionales para discutir y planificar políticas de inclusión, [...]

Pregunta 3: ¿Hay algún caso en particular que desearía destacar sobre la defensa de los derechos laborales de personas con diversidades funcionales en el GADM?

MJ2: Considero que todos los casos son prioritarios e importantes, sin embargo, [...]

Trabajadores con Diversidades Funcionales

Pregunta 1: ¿Se siente incluido en las decisiones que afectan su trabajo y sus condiciones laborales?

Tabla 17

Pregunta 1 Categoría Toma de decisiones

No	Entrevistados	Pregunta trazadora 10
	Trabajadores	¿Siente que tiene suficientes oportunidades para contribuir plenamente en su rol dentro del GADM?
1	TDI1	Si, actualmente tengo la oportunidad de despachar oficios a otros departamentos.
2	TDP1	Yo creo que si hay oportunidades, gracias a Dios soy estable en mi trabajo.
3	TDF1	Si, me siento con la capacidad de trabajar no solo donde estoy, [...]
4	TDF2	Si. Me han dado la oportunidad de estar al frente de la realización de los eventos [...]
5	TDV1	No siento que pueda contribuir plenamente, [...]
6	TDF3	En ocasiones si, pero sin embargo siento que tengo limitaciones ya que mis funciones son netamente operativas.
7	TDF4	Si, me dan la oportunidad y la confianza para realizar mis actividades y desenvolverme de manera correcta en mi trabajo.
8	TDF5	No siento que pueda contribuir plenamente debido a las limitaciones en cuanto a la

		movilidad y la falta de asignación a lugares de trabajo más cercanos. [...]
9	TDF6	Sí, me siento con las oportunidades adecuadas para contribuir plenamente, [...]
10	TDF7	No siento que tenga las oportunidades necesarias para contribuir plenamente en mi rol, [...]
11	TDF8	Mi experiencia positiva ha sido principalmente la oportunidad de trabajar y ser parte de un equipo. [...]
12	TDF9	Sí, siento que tengo las oportunidades adecuadas para contribuir plenamente en mi rol. [...]
13	TDF10	Aunque las oportunidades para contribuir en su rol son limitadas por las restricciones de acceso, [...]
14	TDF11	No, siento que mis limitaciones físicas no son tenidas en cuenta, [...]
15	TDI2	Sí, siento que tengo las oportunidades necesarias para contribuir en mi puesto de trabajo y mejorar cada día.
16	TDF12	Si yo puedo ayudar contribuir como usted dice desde mis tareas desde mi trabajo y mis funciones.
17	TDF13	Sí, siempre y cuando vengan con ganas de trabajar porque aquí es como en todo trabajo hay que cumplir.
18	TDF14	Sí en mi área más que todo yo soy bien responsable y cumplo con todas mis labores
19	TDV2	Si porque uno tiene bastantes años en esto de conducir carros grandes y ya se hace un hábito el conducir sin problema.
20	TDA1	Si yo se trabajar y ayudo a mis compañeros y cumplo con mis obligaciones.

Fuente: Elaborado por autores

Categoría Programas de bienestar laboral

En esta categoría se podrá determinar cuál es la percepción de los Directores del GADM del cantón Milagro sobre las iniciativas de bienestar laboral que se desarrollan para mejorar la experiencia de los trabajadores con diversidades funcionales en su lugar de trabajo.

Trabajadores Administrativos

Pregunta 1: ¿Podría describir alguna iniciativa o programa exitoso que el CCPD haya implementado o apoyado en relación con la inclusión laboral de personas con diversidades funcionales?

DI: Considero que estamos en constante cambios y evolución, [...]

Pregunta 2: ¿Qué tipo de capacitaciones o sensibilización ha brindado el GADM del cantón Milagro a su personal para promover la inclusión y el respeto hacia los trabajadores con diversidades funcionales?

D2: Como mencione en la pregunta anterior de manera mensual se realiza concientizaciones y capacitaciones [...]

Pregunta 3: ¿Cómo evalúa el CCPD las políticas actuales del GADM en cuanto a la inclusión y bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales?

D1: Se trabaja de manera sistemática con el concejo cantonal de protección de derechos quienes elaboran políticas públicas [...]

Pregunta 4: ¿Qué tipo de recursos o herramientas adicionales cree que serían útiles para mejorar la experiencia laboral de los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM del cantón Milagro?

D2: Capacitaciones de competencia promover a que se desarrollen en cuanto a conocimiento para que estén preparados para un crecimiento profesional.

Miembros del Consejo Cantonal de Protección de Derechos de Milagro

Pregunta 1: ¿Qué políticas específicas tiene implementadas el GADM para apoyar a los trabajadores con diversidades funcionales?

MJ1: Se debería fortalecer los derechos de los trabajadores [...]

Pregunta 2: ¿Qué tipo de programas o iniciativas se han desarrollado para mejorar la inclusión y accesibilidad dentro del GADM para estos trabajadores?

MJ1: Se podría capacitar sobre los derechos de las personas [...]

Pregunta 3: ¿Podría describir alguna iniciativa o programa exitoso que el CCPD haya implementado o apoyado en relación con la inclusión laboral de personas con diversidades funcionales?

MJ2: Hasta el momento no se ha efectuado algún programa o iniciativa puesto que la Junta Cantonal no tiene dentro de sus atribuciones efectuar actividades de tal índole, [...]

Pregunta 4: ¿Cómo se mide la efectividad de las políticas de bienestar laboral para los trabajadores con diversidades funcionales en su departamento?

MJ1: Un mecanismo de participación a través de las atribuciones del CCPD-M, son los consejos consultivos como lo determina la Ley de participación Ciudadana en su artículo 80, [...]

Pregunta 5: ¿Existe algún caso de éxito que le gustaría destacar sobre la integración y bienestar de trabajadores con diversidades funcionales en el GADM?

MJ1: No.

MJ2: Considero que todos los casos son prioritarios e importantes, sin embargo, [...]

Trabajadores con Diversidades Funcionales

Pregunta 1: ¿Tiene alguna experiencia positiva que le gustaría compartir sobre cómo el GADM del cantón Milagro le ha ayudado en su bienestar en el trabajo?

Tabla 18

Pregunta 2 Categoría Programas de bienestar laboral

No	Entrevistados	Pregunta trazadora 9
	Trabajadores	¿Tiene alguna experiencia positiva sobre cómo el GADM le ha ayudado en su bienestar laboral?
1	TDI1	La estabilidad que me dejó la anterior administración.
2	TDP1	La única experiencia positiva que puedo decir, es el apoyo de mi jefe inmediato.
3	TDF1	Feliz porque nunca me discriminaron, gracias al Alcalde por ayudarme sin discriminar mi discapacidad.
4	TDF2	Sí, porque mis compañeros son una fuente de apoyo para mí en todas las actividades que

		realizamos en el trabajo
5	TDV1	He tenido buenas experiencias en cuanto a la relación con algunos compañeros, [...]
6	TDF3	La oportunidad que se me ha brindado para trabajar en el GAD, [...]
7	TDF4	Si, desde que entré al municipio me han dado la oportunidad para desenvolverme de mejor manera. [...]
8	TDF5	A pesar de las dificultades, he recibido apoyo de algunos compañeros, [...]
9	TDF6	Sí, una de las experiencias más positivas ha sido la oportunidad de trabajar [...]
10	TDF7	A pesar de las dificultades que enfrente en mi puesto actual, aprecio la oportunidad de tener un empleo. [...]
11	TDF8	Propondría la implementación de estaciones de trabajo más ergonómicas y flexibles, [...]
12	TDF9	Una experiencia positiva que puedo destacar es la oportunidad que se me ha dado de desempeñar mis funciones [...]
13	TDF10	Sí, destaca la flexibilidad que se le ha otorgado en cuanto a su jornada laboral, [...]
14	TDF11	Lamentablemente, no tengo ninguna experiencia positiva que destacar. [...]
15	TDI2	Sí, mis compañeros siempre han estado dispuestos a ayudarme, [...]
16	TDF12	Si yo puedo ayudar contribuir como usted dice desde mis tareas desde mi trabajo y mis funciones.
17	TDF13	Hasta el momento puede ser el compañerismo.
18	TDF14	No
19	TDV2	No
20	TDA1	No

Fuente: Elaborado por autores

Pregunta 2: ¿Siente que tiene suficientes oportunidades para contribuir plenamente en su rol dentro del GADM del cantón Milagro?

No	Entrevistados	Pregunta trazadora 5
	Trabajadores	¿Se siente incluido en las decisiones que afectan su trabajo y sus condiciones laborales?
1	TDI1	Solo a veces nos incluyen en esas reuniones.
2	TDP1	Si, como una persona que no tiene ninguna discapacidad.
3	TDF1	No
4	TDF2	Si
5	TDV1	No siempre me siento incluida en las decisiones que afectan mi trabajo. [...]
6	TDF3	Más o menos, porque no se toma mucho en cuenta la opinión de las personas que tenemos alguna discapacidad.
7	TDF4	La verdad si, para cualquier tipo de decisiones si me han tomado en cuenta.

8	TDF5	No me siento incluido en las decisiones que afectan mi trabajo, [...]
9	TDF6	En la mayoría de los casos, sí me siento incluido. [...]
10	TDF7	No me siento incluido en las decisiones que afectan mi trabajo. [...]
11	TDF8	No me siento incluido en las decisiones que afectan directamente mi trabajo. [...]
12	TDF9	Sí, me siento incluido en las decisiones que afectan mi trabajo. [...]
13	TDF10	Si
14	TDF11	No, no me siento incluido en las decisiones. [...]
15	TDI2	Me siento incluido en las decisiones que afectan mi trabajo. [...]
16	TDF12	No porque hay una elección antes de ingresar, no es que ingresa cual quiera
17	TDF13	Se podría decir que sí.
18	TDF14	Si uno cumple con las órdenes de los jefes.
19	TDV2	Si porque como le digo quien transporta el recolector y los compañeros es uno entonces la responsabilidad siempre recae sobre mí.
20	TDA1	Si

Fuente: Elaborado por autores

7. Discusión

El presente estudio se centró en el análisis del bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM del cantón Milagro, identificando las percepciones sobre las necesidades, desafíos, oportunidades de mejora, toma de decisiones y programas de bienestar laboral. A través de la recopilación de información de las entrevistas aplicadas, con el fin de conocer la situación actual de estos trabajadores en términos de accesibilidad, capacitación, participación y su bienestar en el trabajo.

La discusión de los resultados se realizó a través de las diferentes categorías para analizar el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón San Francisco de Milagro, tanto de la Directora de Talento Humano, la Directora Administrativa y los Trabajadores con Diversidades Funcionales del GADM.

En la categoría Necesidades, tanto los Directores como los Miembros del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del GADM del cantón Milagro coincidieron en que las

instalaciones del GADM aún no se encuentran totalmente adaptadas a las necesidades de los trabajadores con diversidades funcionales. A pesar de los estudios que se han realizado para mejorar la accesibilidad y cumplir con los estándares de inclusividad laboral. De la misma manera, estos trabajadores destacan la importancia en el desarrollo de programas de capacitación enfocados en el desarrollo de los trabajadores con diversidades funcionales y promover sus habilidades que contribuyan a su crecimiento en el GADM.

Por su parte, Yáñez (2022), destaca que la evaluación de las políticas públicas son esenciales para tomar decisiones y mejorar los programas de capacitación ya implementados y así, mejorar el desempeño y satisfacción de estos trabajadores.

En la misma categoría, los trabajadores administrativos reconocen la importancia de la evaluación de las políticas para asegurar un trato equitativo de todos los trabajadores, especialmente con aquellos trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, lo que sigue siendo una oportunidad de mejora que garantice la inclusión integral de las personas con diversidades funcionales. Concordando con lo indicado por García (2021), es importante dar respuestas a las necesidades de los trabajadores para incrementar la motivación laboral, lo que contribuyó al incremento de la productividad de los trabajadores.

En la categoría Desafíos se analizan los retos que dificultan el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales, tanto los Directores como los Miembros del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del GADM del cantón Milagro coincidieron en que uno de los grandes desafíos que enfrenta es el factor económico, debido a que al ser el GADM una institución pública dependen de la disponibilidad de los recursos para la implementación de proyectos de mejora.

Por otra parte, los trabajadores administrativos tienen la percepción de que todo desafío recae principalmente del departamento de Recursos Humanos, lo que también genera una sobrecarga laboral en este departamento. De la misma manera, los Miembros del Consejo Cantonal de Protección de Derechos resaltan que están trabajando en políticas públicas específicas para las personas con diversidades funcionales, lo que representa un gran desafío y la oportunidad de establecer un marco legal más robusto a futuro. Concordando con la percepción que tienen (Honores, et al., 2020), en que el desarrollo de políticas públicas y programas de capacitación es un desafío que todas las empresas deben enfrentar para aumentar el aprendizaje de los trabajadores y obtener mejores resultados, y así responder a las necesidades que exige el mercado actual.

Con relación a la categoría Oportunidades de Mejora, tanto los Directores como los Miembros del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del GADM del cantón Milagro coincidieron en que se debe implementar ordenanza municipal orientada hacia un entorno laboral más inclusivo. También consideran que la retroalimentación de los jefes de área es esencial para evaluar su desempeño laboral, asegurando que los trabajadores con diversidades funcionales tienen la igualdad de oportunidades de crecimiento profesional. De acuerdo de la Organización Internacional del Trabajo (2010), las buenas prácticas para promover el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad incluyen diversas opciones, tales como: el desarrollo de políticas de inclusión laboral, evaluación adecuada de perfiles de puesto, adaptación de infraestructura, materiales y herramientas, creación de redes de apoyo y la implementación de programas de formación continua.

En el análisis de la categoría relacionada a la Toma de Decisiones, los Miembros de CCPD, consideran importante la participación de todos los trabajadores con diversidades

funcionales que están trabajando en el GADM del cantón Milagro en las reuniones donde se toman las decisiones que afectan a su bienestar en el trabajo. Estos trabajadores también consideran necesaria la creación de equipos de trabajo para que sus palabras sean escuchadas. Por último, los trabajadores con diversidades funcionales también consideran que es necesario la labor interinstitucional entre el CCPD y el GADM del cantón Milagro, para que trabajen en políticas de cooperación para mejorar la experiencia y bienestar integral de estos trabajadores.

La importancia de monitorear continuamente el desempeño de los trabajadores es que permite evaluar de manera objetiva el desempeño de los trabajadores, además que permite detectar las oportunidades de mejora a través de las necesidades que presenten los trabajadores. Además que facilita realizar un feedback oportuno y constante abriendo más oportunidades a los trabajadores (Carrasco, 2024).

Por último, en la categoría Programas de Bienestar Laboral, los Directores del GADM coincidieron en la importancia de programas de capacitación continua, ya que estos no solo mejoran las condiciones laborales y el desempeño de los trabajadores con diversidades funcionales, sino que también contribuyen a fomentar una cultura laboral inclusiva. De la misma manera, destacan la importancia de la evaluación de las políticas de bienestar laboral a través de los consejos consultivos y mejorar el monitoreo y medición del impacto de las capacitaciones.

En la misma categoría de Programas de Bienestar Laboral, los Miembros del Consejo Cantonal de Protección de Derechos coinciden en la formulación de políticas públicas para garantizar un entorno laboral más inclusivo. Concordando con los indicado por la Organización Internacional del Trabajo (2021), que considera que en la actualidad muchas empresas públicas y privadas tienen barreras como los estereotipos o discriminación hacia las personas con discapacidad. Muchos de estos trabajadores presentan barreras físicas y digitales

Haciendo referencia a los Trabajadores con Diversidades Funcionales, en la categoría Necesidades, los resultados reflejan que existen diversas percepciones con relación a la falta de herramientas y de instalaciones adecuadas; los trabajadores TDF1, TDF4, y TDF9 se encuentran satisfechos, a pesar que aun hay espacio para mejorar en la institución. Mientras que otros trabajadores (TDF12, TDA1) consideran que existen necesidades a resolver. Mientras que trabajadores como TDV1, TDF5 y TDF8 coinciden en que tienen dificultades debido a sus discapacidades físicas y visuales.

En la misma categoría, la mayoría de los trabajadores (TDF1, TDF5 y TDF8) coincidieron en que no han recibido ningún tipo de capacitación, mientras que otros trabajadores (TDF6, TDF9 y TDV2) coinciden en que solo han recibido apoyo en algún tipo de casos particulares. Mientras que otros trabajadores (TDF3 y TDF12) coinciden en que han recibido capacitaciones pero sin ningún enfoque de inclusión en su lugar de trabajo; es decir, que no se ha tomado en cuenta su discapacidad.

En la categoría Desafíos, los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón Milagro, varios trabajadores coincidieron en tener experiencias positivas con relación a su integración laboral, aunque otros trabajadores (TDF5 y TDF11) identifican desafíos relacionados a la movilidad y flexibilidad en sus tareas, especialmente por su discapacidad física, lo que les complica en el desplazamiento a sus áreas de trabajo.

Por otra parte, en la categoría Oportunidades de Mejora, varios trabajadores con diversidades funcionales (TDF6 y TDF7) coincidieron que es necesaria la implementación de políticas inclusivas y programas de desarrollo profesional y reubicación en sus áreas de trabajo. Mientras que otros trabajadores (TDF8 y TDF10) coincidieron en que es necesario crear condiciones laborales más flexibles para los trabajadores que tienen algún tipo de discapacidad.

En esta categoría, varios trabajadores (TDF2 y TDF9) resaltan la necesidad de adaptar mejorar las instalaciones de trabajo con el fin de garantizar su bienestar integral.

En el análisis de la categoría que hace referencia a la Toma de Decisiones, la percepción de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM ha sido diversa, debido a que los trabajadores TDF4, TDI2 indican que en el GADM si son tomados en cuenta para participación en las reuniones donde se toman decisiones que afectan directamente a su trabajo. Al contrario de otros trabajadores TDF5, TDF11 indica que en ocasiones sus oponiones no se toman en cuenta, lo que afecta directamente en correcto desenvolvimiento en su lugar de trabajo.

Por último, en la categoría Programas de Bienestar Laboral, la percepción de los trabajadores con diversidades funcionales también es variada con respecto a la implementación de estos programas, debido a que varios trabajadores (TDF2 y TDI1) mencionan haber recibido apoyo profesional y emocional por sus compañeros de trabajo y jefes de área. Por otra parte, otros trabajadores (TDF11 y TDA1) coinciden en que no han tenido alguna experiencia significativa con relación al desarrollo de programas de bienestar laboral.

Los resultados de este estudio evidencias las carencias que existen en cuanto a la accesibilidad y la falta de recursos tecnológicos, lo que limita el buen desempeño de los trabajadores. Concordando con lo indicado por Banks (2022), quien destaca a la inclusión laboral como el proceso que busca eliminar las brechas físicas y actitudinales en el trabajo. Además, de la implementación de nuevas tecnologías para mejorar el bienestar de los trabajadores. En este estudio también se evidenció la necesidad de crear sensibilización en los trabajadores hacia la diversidad funcional. Rodríguez y Quevedo (2023), destacan que el desarrollo de políticas de inclusión laboral fomentan la igualdad de oportunidades y contribuyen al desarrollo de una

cultura inclusiva a través de programas y talleres alineados al desarrollo profesional de esta población.

Los desafíos sociales y emocionales identificados en los trabajadores, refuerzan la importancia de la gestión del bienestar psicosocial, como la asesoría psicológica y programas de prevención de enfermedades ocupacionales como la ansiedad y el estrés en el trabajo, ya que es crucial garantizar un entorno de trabajo saludable. La falta de programas de capacitación sobre las necesidades específicas de los trabajadores con diversidades funcionales también se hizo evidente. Autores como Castillo (2019), destacan que los programas de capacitación deben ser diseñados para abordar estas necesidades y así mejorar no solo la autoestima y motivación de estos trabajadores, sino también la productividad de la empresa.

La necesidad de realizar las adaptaciones en la infraestructura del GADM del cantón Milagro y en los puestos de trabajo, se ven reflejada en los resultados de esta investigación. Estas necesidades también están enmarcadas en la Ley Orgánica de discapacidades (2012), donde se estipula que se debe proporcionar un entorno accesible y equitativo a los trabajadores. Estas adaptaciones también incluyen mejoras en la iluminación, mobiliario, ergonómico y flexibilidad en los horarios de trabajo.

En términos generales, dentro de los principales hallazgos encontrados en el análisis de las entrevistas realizadas a la Directora de Recursos Humanos, a los miembros del Consejo Cantonal de Protección de Derechos y a los trabajadores con Diversidades Funcionales del GADM del cantón Milagro, los resultados sugieren que a pesar de que las autoridades del GADM han hecho avances en la integración y el bienestar de los trabajadores con diversidades funciones, existen importantes áreas de mejora. Especialmente en las áreas de accesibilidad por la falta de instalaciones adecuadas y de herramientas para realizar sus actividades cotidianas.

Dentro de los hallazgos encontrados también se evidencia la falta de programas de formación continua y personalizada, el desarrollo de políticas de reubicación y horarios flexibles de trabajo. Así como fomentar la participación activa en la toma de decisiones que impacten positivamente en las condiciones laborales de los trabajadores y desarrollar programas de bienestar que fortalezcan el apoyo profesional y emocional de estos trabajadores.

Conclusiones

Para el cumplimiento del objetivo general de este estudio que es: Proponer un enfoque de bienestar laboral e inclusión dirigido a los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM del cantón San Francisco de Milagro, con el propósito de mejorar su calidad de vida laboral y promover la inclusión y la equidad en el entorno laboral, se detallan las conclusiones de cada uno de los objetivos específicos, tal como se describen a continuación:

Para el cumplimiento del primer objetivo específico, la percepción de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón Milagro es diversa, ya que algunos trabajadores consideran que hay avances en cuanto a la sensibilización y el ambiente laboral, a pesar que otros trabajadores con diversidades funcionales consideran que las políticas y programas actuales enfocados en la inclusión y el bienestar de los trabajadores han favorecido de manera considerada a la mejora de su calidad de vida laboral.

Dentro de la percepción de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón Milagro, es que la mayoría de estos trabajadores no se sienten plenamente incluidos en sus equipos de trabajo o han experimentado algún tipo de discriminación debido a su discapacidad, mientras que otros trabajadores coincidieron en que enfrentan grandes desafíos relacionados a la movilidad a su lugar de trabajo. Por otra parte, la mayoría de estos trabajadores también coincidieron en que su voz no siempre es tomada en cuenta en los procesos de toma de decisiones, afectando su percepción sobre la inclusión laboral en el GADM.

Como respuesta al segundo objetivo específico que hace referencia a la percepción de los Directores, Miembros del CCPD y trabajadores con diversidades funcionales sobre la situación actual de bienestar laboral en el GADM del cantón Milagro; las autoridades indican que se ha venido implementando estrategias, políticas públicas y ordenanzas que promuevan la inclusión

de los trabajadores que padecen algún tipo de discapacidad. Por otra parte, la percepción de los trabajadores con diversidades funcionales sobre su situación actual de bienestar laboral revela avances y desafíos. Es decir que, varios trabajadores valoran la flexibilidad que hay en sus roles y la integración con sus compañeros, otros trabajadores consideran que aún hay limitaciones en temas de accesibilidad, falta de adaptaciones física y la escala o nula capacitación sobre sus necesidades. De la misma manera consideran que, a pesar que existe el apoyo interpersonal y experiencias positivas como las buenas relaciones interpersonales y la estabilidad laboral, se evidencia la necesidad de fortalecer la participación de estos trabajadores en la toma de decisiones, ya que estas suelen afectar directamente en su entorno laboral. De la misma manera, la percepción de los trabajadores con diversidades funcionales sobre las oportunidades son diversas, debido a que algunos consideran que existe una inclusión laboral y se sienten valorados plenamente, otros trabajadores indican que no se les permite desplegar al máximo su potencial ni participar de forma activa en procesos clave, lo que evidencia la importancia y necesidad de desarrollar políticas más inclusivas.

Para el cumplimiento del tercer objetivo específico, a partir de los resultados obtenidos en este estudio, se evidencia la necesidades de implementar un plan de intervención basado en el enfoque de bienestar laboral para mejorar las condiciones de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón Milagro a través del desarrollo e implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional adaptados a las necesidades de estos trabajadores y potenciar sus habilidades, con el fin de garantizar su crecimiento profesional.

También se concluyó que se debe fomentar la participación activa de estos comités, a través de la creación de comités de inclusión que garantice la participación activa en la planificación de iniciativas que impacten positivamente en las condiciones laborales de estos

trabajadores. Y por último, se determinó la necesidad de estructurar programas de bienestar emocional y profesional a través de medidas concretas como la reubicación de áreas de trabajo y horarios flexibles para los trabajadores con diversidades funcionales que permitan mejorar su calidad de vida laboral.

Dentro de las conclusiones de este estudio, también es importante destacar que, varios de los trabajadores que formaron parte de la muestra de este estudio cuentan con carnet de discapacidad, a pesar que no aparentan tener dicha discapacidad. Es por ello que, durante el proceso de recopilación de la información se presentaron barreras en la aplicación de las entrevistas con los trabajadores, debido a que varios directores no conocen a todo su personal, lo que genera problemas para identificar las necesidades de los trabajadores con diversidades funcionales. Cabe destacar también que la presencia de muchos trabajadores con discapacidad en el GADM del cantón Milagro, se da a causa de la presencia de carnets falsos que se comenzaron a entregar durante la pandemia del Covid-19, lo que ha generado un desequilibrio entre los trabajadores que tienen discapacidad y los que no tienen en el trabajo.

Los resultados de este estudio coinciden en que la mayoría de los jefes de área, compañeros, ni los mismos trabajadores con diversidades funcionales han recibido capacitación específica para identificar sus limitaciones, ya que en algunos casos los jefes limitan las capacidades de estos trabajadores, los sobreprotegen o en otros casos los sobrecargan de tareas como una persona con capacidades funcionales y estándar al resto de la población. Es por ello que, se considera necesario el desarrollo de programas de capacitación y desarrollo específico para cada tipo de discapacidad para su crecimiento profesional. Esta situación también se debe a restricciones presupuestarias y a la concentración de responsabilidades al departamento de

Recursos Humanos, lo que ralentiza la creación de un entorno laboral más inclusivo como la mejora en la percepción sobre el bienestar de estos trabajadores.

Las conclusiones a las que se llegó en esta investigación, lo que refleja la necesidad de desarrollar estrategias para mejorar la gestión del capital humano en el GADM del cantón Milagro, especialmente la gestión de los trabajadores con diversidades funcionales tienen el propósito de mejorar el bienestar de estos trabajadores, promoviendo un entorno laboral más inclusivo.

Recomendaciones

A partir de las conclusiones establecidas en este trabajo de investigación, de acuerdo a la percepción sobre la accesibilidad y los recursos en los trabajadores con diversidades funcionales, el GADM del cantón Milagro, se recomienda realizar auditorías periódicas sobre estas necesidades y llevar a cabo adaptaciones como la instalación de rampas y herramientas adaptadas a las necesidades de estos trabajadores. También es necesario el desarrollo e implementación de programas de capacitación a todos los trabajadores del GADM sobre la importancia de la accesibilidad y las necesidades específicas de los trabajadores con diversidades funcionales. A partir de estas necesidades también se recomienda la creación de un comité que incluya a representantes de trabajadores con diversidades funcionales para identificar las necesidades de estos trabajadores y supervisar la implementación de mejoras. Por último, también se recomienda la elaboración de un flujograma detallado que abarque desde el diagnóstico inicial de las necesidades de los trabajadores con diversidades funcionales hasta la evaluación y monitoreo de los resultados, asegurando que se cumpla con el propósito de este estudio, esto promoverá a una mayor adaptación al entorno laboral y un impacto positivo en la calidad de vida de estos trabajadores.

Con el propósito de promover la motivación y satisfacción de los trabajadores con diversidades funcionales, se recomienda el desarrollo de eventos empresariales que contribuyan a la inclusión y participación activa de estos trabajadores en actividades que fomente el trabajo en equipo. Y por último desarrollar un sistema de monitoreo sobre la cultura inclusiva a través de encuestas regulares que permita evaluar la percepción sobre la inclusión y satisfacción laboral de todos los trabajadores; esta información permitió realizar ajustes en las políticas de inclusión en el GADM.

Por otra parte, para mejorar la participación limitada en la toma de decisiones de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón Milagro, se recomienda la creación de espacios de participación donde todos los trabajadores puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre temas que afectan su bienestar laboral. Asimismo se recomienda desarrollar programas de comunicación interna que contribuyan a que todas las actividades y decisiones sean comunicadas y discutidas con todos los trabajadores, sin exclusión de aquellos trabajadores con diversidades funcionales. Y por último es necesario evaluar el impacto en la toma de decisiones para garantizar el bienestar de estos trabajadores, garantizando que sus necesidades sean escuchadas y consideradas.

Las políticas que se vayan a desarrollar para mejorar el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM, se plantea la cooperación de todos los departamentos que permita disminuir la elevada carga laboral que tiene el Departamento de Talento Humano. De la misma manera, se recomienda la participación activa de los Miembros del Consejo Cantonal de Protección de Derechos para priorizar al desarrollo de ordenanzas municipales, que prioricen las necesidades de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón Milagro.

Debido a la ola de carnets falsos de personas con presuntas discapacidades que comenzaron a aparecer durante la pandemia del Covid-19, se recomienda realizar una recalificación de todos los trabajadores que cuentan con carnet de discapacidad, con el fin de trabajar de manera articulada con el Consejo Cantonal de Protección de Derechos que permita implementar políticas acorde a las necesidades reales de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón Milagro y plantear un plan de acción para la correcta implementación de un programa enfocado en el bienestar laboral de estos trabajadores.

Las recomendaciones que se plantearon en esta investigación están enfocadas a mejorar el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM a través de la creación de políticas orientadas a la inclusión laboral.

Referencias

- Alvarez C. (2019). *La Importancia del rol laboral*. Madrid: Pearson.
- Arcos F. (2021). *Acción de tutela laboral y despido injustificado indirecto. Comentario a la sentencia*. Madrid: Pearson.
- Arcos P. (2022). *Importancia del entorno laboral*. Cali: Aguila S,A,.
- Banks A. (2022). *Importancia de la inclusion* . Barcelona: Ariel S.A.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición ed.). Bogotá: PEARSON EDUCACIÓN.
- Cappelletti, M. (28 de Noviembre de 2018). *Hechos y Derechos*. Obtenido de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12988/14533>
- Carmignani., G. (8 de Abbril de 2021). *Gestión basada en procesos y en las normas legales de las organizaciones*. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/14637150810915982>
- Coello, Y. (enero-junio de 2021). Realidad y desafíos de la investigación cualitativa en la educación. *Revista Qualitas*, 23(23), 64-79. doi:<https://doi.org/10.55867/qual23.06>
- Constitucion del Ecuador. (13 de Julio de 2011). *Constitucion del Ecuador*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Cox, T., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5(3), 45-56.
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(23).
- Fuentes Z. (15 de Junio de 2019). *Incucion y Salud laboral*. Buenos Aires: Paladios S.A.

- Fuster, D. (enero-abril de 2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229.
doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- García S. (Abril de 2022). *La organización sindical y el contrato colectivo en la Ley Orgánica de Servicio Público desde la enmienda Constitucional aprobada en el año 2015, conforme a los artículos 326 y 229 de la Constitución de la República*. Obtenido de Space: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11831/1/T-UCE-0013-Ab-113.pdf>
- García, A. (25 de marzo de 2021). *El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones*. Obtenido de Universidad Central: <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Ley Organica de discapacidades. (25 de Septiembre de 2012). *Ley Organica de Discapacidades*. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Lima O. (2022). *Influencia del bienestar laboral*. Madrid: Pearson S.A.
- MIES. (04 de Mayo de 2020). *Acuerdo ministerial N 025*. Obtenido de <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/09/ACUERDO-025-de-04-de-mayo-del-2020.pdf>
- Morán, A., & Siguencia, K. (05 de septiembre de 2024). *Alcances del principio de igualdad y no discriminación en el acceso a las garantías que protegen a las personas con discapacidad en el ambiente laboral*. Obtenido de Repositorio Universidad Católica de

Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/23534/1/UCSG-C35-23108.pdf>

Moreira, J., & Villacreses, G. (2024). Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral en instituciones públicas de Sana Ana. *Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social: Tejedora*, 7(13), 53-70.

doi:<https://doi.org/10.56124/tj.v7i13ep.004>

Núñez Moncada, S. K. (2019). *EL DERECHO DE ASOCIACIÓN*. Obtenido de Instituto de Investigación Jurídica: <https://www.lamjol.info/index.php/LRD/article/view/1251/1078>

OIT. (2010). *Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas* (Primera edición ed.). Ginebra: OIT. ACT/EMP; OIT. EMP/SKILSS.

OIT. (2021). *Las desigualdades y el mundo del trabajo*. Ginebra.

doi:https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf

OMS. (2023). *Trastornos de ansiedad*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>

OMS. (2024). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Ordenanzas del Canton Milagro. (17 de Mayo de 2016). *Concejo autonomo descentralizado*. Obtenido de <https://milagro.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/gadmm272016.pdf>

Paz D. (2022). *El bienestar laboral y su influencia en los trabajadores*. Mexico: Mexico S. A.

Perez T. (2020). *La Importancia del rol laboral en un entorno inclusivo*. Madrid: Pearson S.A.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Sacoto S. (2022). *Dinamicas del entorno laboral*. Buenos Aires: Paladios S.A.

UNESCO. (4 de Mayo de 2022). *UNESCO*. Obtenido de <https://www.unesco.org/es>

Valenzuela S. (2022). *Influencia y inclusion laboral*. San Pablo: Hipermercado San Pablo Ltda.

Yáñez, M. (junio de 2022). Principales usos de la evaluación de políticas públicas y programas.

Una mirada desde expertos para fomentar su utilización. *Revista estudios de políticas públicas*, 8(1), 27-42. doi:<http://dx.doi.org/10.5354/0719-6296.2022.65039>

Zapata L., D. (2021). *Las acciones del código del trabajo*. Barcelona: Ariel S.A.

Anexos

Anexos 1

Carta de autorización del GADM del cantón San Francisco de Milagro



Oficio N.º GADMM-DTH-DSD-2024-2630-OF
San Francisco de Milagro, 24 de septiembre de 2024

Srta. Alvarado Gaibor María Teresa
Estudiante
Ciudad. –

De mi Consideración:

En contestación a la solicitud S/N suscrita por la Srta. **ALVARADO GAIBOR MARÍA TERESA**, con cedula No. **0941537375**, estudiante de la maestría de **TRABAJO SOCIAL**. Mención en **GESTIÓN SOCIAL LABORAL** de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil "UCSG", solicitud que fue remitida a la Máxima Autoridad de esta Institución Municipal, donde requiere lo siguiente: "... solicito a usted muy comedidamente autorización para llevar a cabo una INVESTIGACIÓN titulada "ENFOQUE DE BIENESTAR LABORAL PARA TRABAJADORES CON DIVERSIDADES FUNCIONALES EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO, PROVINCIA DEL GUAYAS - ECUADOR, en la institución a la cual usted representa...". En virtud de aquello a través de la presente me permito comunicarle lo siguiente: Que con sumo agrado la solicitud ha sido aceptada de manera favorable, por lo cual se le **OTORGA** al estudiante realizar su **INVESTIGACIÓN** en el G.A.D. Municipal del Cantón San Francisco de Milagro, las mismas que servirán para la formación académica del estudiante.

Particular que informo para los fines pertinentes.

Atentamente,



Ing. Diana Sánchez Díaz
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO (E)
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN
SAN FRANCISCO DE MILAGRO
C.e archivo

Anexos 2

Formato de entrevista a Responsables de la Junta Cantonal para la Protección de Derechos

FORMATO DE ENTREVISTA A RESPONSABLES DE LA JUNTA CANTONAL PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS (CCPD) SOBRE EL “ENFOQUE DE BIENESTAR LABORAL PARA TRABAJADORES CON DIVERSIDADES FUNCIONALES DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO”	
Nombre del entrevistado:	
Fecha:	
Cargo del entrevistado:	
Departamento:	
Objetivo: El propósito de esta entrevista es obtener una comprensión profunda de cómo el Consejo Cantonal para la Protección de Derechos (CCPD) percibe y aborda el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funciones en el GADM del cantón San Francisco de Milagro. Su perspectiva es clave para identificar fortalezas, desafíos y posibles mejoras en las políticas y prácticas existentes.	
N°	Preguntas
1	¿Cómo se identifica y evalúa la funcionalidad de los trabajadores para adaptar sus puestos de trabajo a sus necesidades?
2	¿De qué manera se involucra a los trabajadores con diversidades funcionales en la planificación y toma de decisiones relacionadas con su bienestar laboral?
3	¿Qué medidas se toman para asegurar que los trabajadores con diversidades funcionales tengan acceso a oportunidades de desarrollo profesional dentro del GADM?
4	¿Cómo se mide la efectividad de las políticas de bienestar laboral para los trabajadores con diversidades funcionales en su departamento?
5	Desde su perspectiva, ¿qué aspectos del enfoque de bienestar laboral para trabajadores con diversidades funcionales en el GADM requieren mejoras?
6	¿Podría describir brevemente las responsabilidades principales de su departamento en relación con el bienestar laboral de los empleados?
7	¿Qué políticas específicas tiene implementadas el GADM para apoyar a los trabajadores con diversidades funcionales?
8	¿Cuáles considera que son los principales desafíos que enfrenta su departamento para garantizar el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales?

9	¿Qué tipo de programas o iniciativas se han desarrollado para mejorar la inclusión y accesibilidad dentro del GADM para estos trabajadores?
10	¿Existe algún caso de éxito que le gustaría destacar sobre la integración y bienestar de trabajadores con diversidades funcionales en el GADM?
Conclusión: Le agradezco mucho por su tiempo y disposición para participar en esta entrevista. Sus opiniones y experiencias serán fundamentales para la investigación y la formulación de un enfoque de bienestar laboral más efectivo e inclusivo para los trabajadores con diversidades funciones en el GADM del cantón San Francisco de Milagro.	

Anexos 3

Formato de entrevista al director de Talento Humano del GADM

FORMATO DE ENTREVISTA A DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL GADM DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO SOBRE EL “ENFOQUE DE BIENESTAR LABORAL PARA TRABAJADORES CON DIVERSIDADES FUNCIONALES”	
Nombre del entrevistado:	
Fecha:	
Cargo del entrevistado:	
Departamento:	
Objetivo: El objetivo de esta entrevista es comprender las políticas, estrategias y prácticas implementadas en el GADM del cantón San Francisco de Milagro, en relación con el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales. Su perspectiva como Director del Departamento de Talento Humano es esencial para identificar áreas de mejora y proponer un enfoque más efectivo e inclusivo en la institución.	
N°	Preguntas
1	¿Podría explicar brevemente las funciones principales del CCPD en relación con la protección de los derechos de las personas con diversidades funcionales?
2	¿Cómo evalúa el CCPD las políticas actuales del GADM en cuanto a la inclusión y bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales?
3	¿Qué medidas considera que son necesarias para asegurar que los trabajadores con diversidades funcionales sean tratados de manera equitativa en el GADM?
4	¿Qué nivel de participación y voz tienen los trabajadores con diversidades funcionales en la toma de decisiones que afectan su bienestar laboral?
5	¿Podría describir alguna iniciativa o programa exitoso que el CCPD haya implementado o apoyado en relación con la inclusión laboral de personas con diversidades funcionales?
6	Desde su punto de vista, ¿cuáles son las principales áreas de mejora en el enfoque de bienestar laboral para trabajadores con diversidades funcionales en el GADM?
7	¿Qué recomendaciones daría para mejorar las políticas y prácticas del GADM en relación con la inclusión y el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales?
8	¿Cómo se coordina el CCPD con otros departamentos del GADM para asegurar que se respeten y promuevan los derechos laborales de estos trabajadores?
9	¿Cómo cree que el CCPD podría colaborar más eficazmente con el Departamento de Talento

	Humano para asegurar un entorno de trabajo más inclusivo?
10	¿Hay algún caso en particular que desearía destacar sobre la defensa de los derechos laborales de personas con diversidades funcionales en el GADM?
Conclusión: Gracias por su tiempo y por compartir sus valiosas experiencias y opiniones. Sus respuestas contribuirán significativamente a la investigación y a la propuesta de un enfoque de bienestar laboral más inclusivo para los trabajadores con diversidades funciones en el GADM del cantón San Francisco de Milagro.	

Anexos 4

Formato de entrevista a Director Administrativo del GADM

FORMATO DE ENTREVISTA A DIRECTOR ADMINISTRATIVO SOBRE EL “ENFOQUE DE BIENESTAR LABORAL PARA TRABAJADORES CON DIVERSIDADES FUNCIONALES DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO”	
Nombre del entrevistado:	
Fecha:	
Cargo del entrevistado:	
Departamento:	
<p>Objetivo: El propósito de esta entrevista es conocer su opinión sobre el enfoque actual del bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM del cantón San Francisco de Milagro. Su perspectiva como Directora Administrativa es esencial para identificar áreas de mejora y proponer estrategias que promuevan un entorno laboral más inclusivo y accesible.</p>	
Nº	Preguntas
1	¿Cuáles son las principales responsabilidades de su departamento en la gestión del personal del GADM San Francisco de Milagro, especialmente en relación con el bienestar de los empleados?
2	¿Cómo describe la política actual del GADM en términos de inclusión laboral para los trabajadores con diversidades funcionales?
3	¿Qué tan involucrado está su departamento en la planificación y ejecución de iniciativas que promueven el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales?
4	¿Considera que las instalaciones y los equipos con los que cuenta el GADM del cantón Milagro están bien adaptados para las necesidades de los trabajadores con diversidades funcionales?
5	¿Cómo se garantiza que las decisiones administrativas tomen en cuenta las necesidades de estos trabajadores en términos de accesibilidad y bienestar?
6	¿Qué tipo de capacitaciones o sensibilización ha brindado el GADM del cantón Milagro a su personal para promover la inclusión y el respeto hacia los trabajadores con diversidades funcionales?
7	¿Ha identificado alguna barrera importante que afecte la integración y el bienestar de estos trabajadores en el GADM del cantón Milagro?

8	¿Cómo evalúa el acceso de los trabajadores con diversidades funcionales a oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización?
9	¿Qué recomendaciones propondría para que el GADM del cantón Milagro sea un entorno laboral más inclusivo y accesible para estos trabajadores?
10	¿Qué tipo de recursos o herramientas adicionales cree que serían útiles para mejorar la experiencia laboral de los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM del cantón Milagro?
Conclusión: Quiero agradecerle por su valioso tiempo y por compartir sus valiosas opiniones. Sus respuestas nos ayudarán a proponer un enfoque más efectivo y justo para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM del cantón San Francisco de Milagro.	

Anexos 5

Formato de entrevistas a Trabajadores con Diversidades Funcionales del GADM

FORMATO DE ENTREVISTA A LOS TRABAJADORES CON DIVERSIDADES FUNCIONALES DEL GADM DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE MILAGRO PARA CONOCER SU PERCEPCIÓN SOBRE SU BIENESTAR LABORAL.	
Nombre del entrevistado:	
Fecha:	
Cargo del entrevistado:	
<p>Objetivo: El objetivo de esta entrevista es comprender su experiencia y percepción sobre su bienestar laboral en el GADM del cantón San Francisco de Milagro, con un enfoque especial en cómo las políticas y prácticas actuales impactan a usted como trabajador. Su perspectiva es crucial para identificar las áreas de mejora y proponer estrategias que promuevan un ambiente laboral más equitativo.</p>	
N°	Preguntas
1	¿Qué tal ha sido su experiencia trabajando en el GADM del cantón Milagro? ¿Se ha sentido bien integrado en el equipo de trabajo y en el ambiente de trabajo?
2	¿Cómo se siente con respecto a las instalaciones y herramientas en su lugar de trabajo en el GADM del cantón Milagro? ¿Le parecen accesibles y adecuadas para usted?
3	¿Cómo ve la actitud de sus compañeros y jefes hacia usted y su diversidad funcional? ¿Siente que han comprensión y lo apoyan?
4	¿Le han brindado capacitación o tipo de apoyo especial que lo haya ayudado a desempeñarse mejor en su trabajo?
5	¿Se siente incluido en las decisiones que afectan su trabajo y sus condiciones laborales?
6	¿Cree que hay suficientes oportunidades para que los trabajadores con diversidades funcionales como usted, puedan dar lo mejor de sí en sus roles en el GADM del cantón Milagro?
7	¿Qué cosas le gustaría que mejoraran en cuanto al bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales en el GADM del cantón Milagro?
8	Si pudiera proponer algún cambio o nueva iniciativa, ¿Qué le gustaría ver implementado en el futuro para mejorar su experiencia laboral?
9	¿Tiene alguna experiencia positiva que le gustaría compartir sobre cómo el GADM del

	cantón Milagro le ha ayudado en su bienestar en el trabajo?
10	¿Siente que tiene suficientes oportunidades para contribuir plenamente en su rol dentro del GADM del cantón Milagro?
Conclusión: Le agradezco mucho por su tiempo y por compartir sus experiencias y opiniones. Su testimonio es fundamental para entender cómo podemos mejorar el enfoque de bienestar laboral en el GADM del cantón San Francisco de Milagro para los trabajadores con diversidades funcionales y promover un ambiente de trabajo más inclusivo para todos.	

Anexos 6

Formato de Consentimiento Informado

Milagro, _____ septiembre del 2024

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

ASUNTO: ENFOQUE DE BIENESTAR PARA TRABAJADORES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL (GAD) DE SAN FRANCISCO DE MILAGRO, GUAYAS, ECUADOR

Autores: Lic. María Teresa Alvarado Gaibor

Lic. Victor Manuel Arreaga Ruiz

El objetivo de esta investigación es analizar las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores con diversidad funcional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GAD) de San Francisco de Milagro. Este estudio se realiza como parte de los requisitos para optar por el título de Magister en Trabajo Social con énfasis en Gestión Sociolaboral.

Acepta (**SI / NO**) participar en este estudio, se le solicitará que participe en una entrevista. La entrevista se centrará en sus experiencias y necesidades en relación con su trabajo en el GAD. La entrevista se programará en un horario conveniente para evitar que interfiera con sus actividades laborales diarias.

Se espera que la entrevista dure aproximadamente 40 minutos.

Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Puede optar por no participar o retirarse del estudio en cualquier momento sin ninguna consecuencia. Toda la información obtenida durante este estudio se mantendrá confidencial. Su identidad no será revelada en ningún informe o publicación resultante de este estudio. Los datos recopilados se utilizarán únicamente con fines académicos.

Consentimiento: He leído la información proporcionada anteriormente y acepto voluntariamente participar en este estudio. Entiendo que puedo retirar mi consentimiento en cualquier momento sin penalización alguna.

Nombres y Apellidos del participante: _____

Cédula de Identidad: _____

Firma del participante: _____

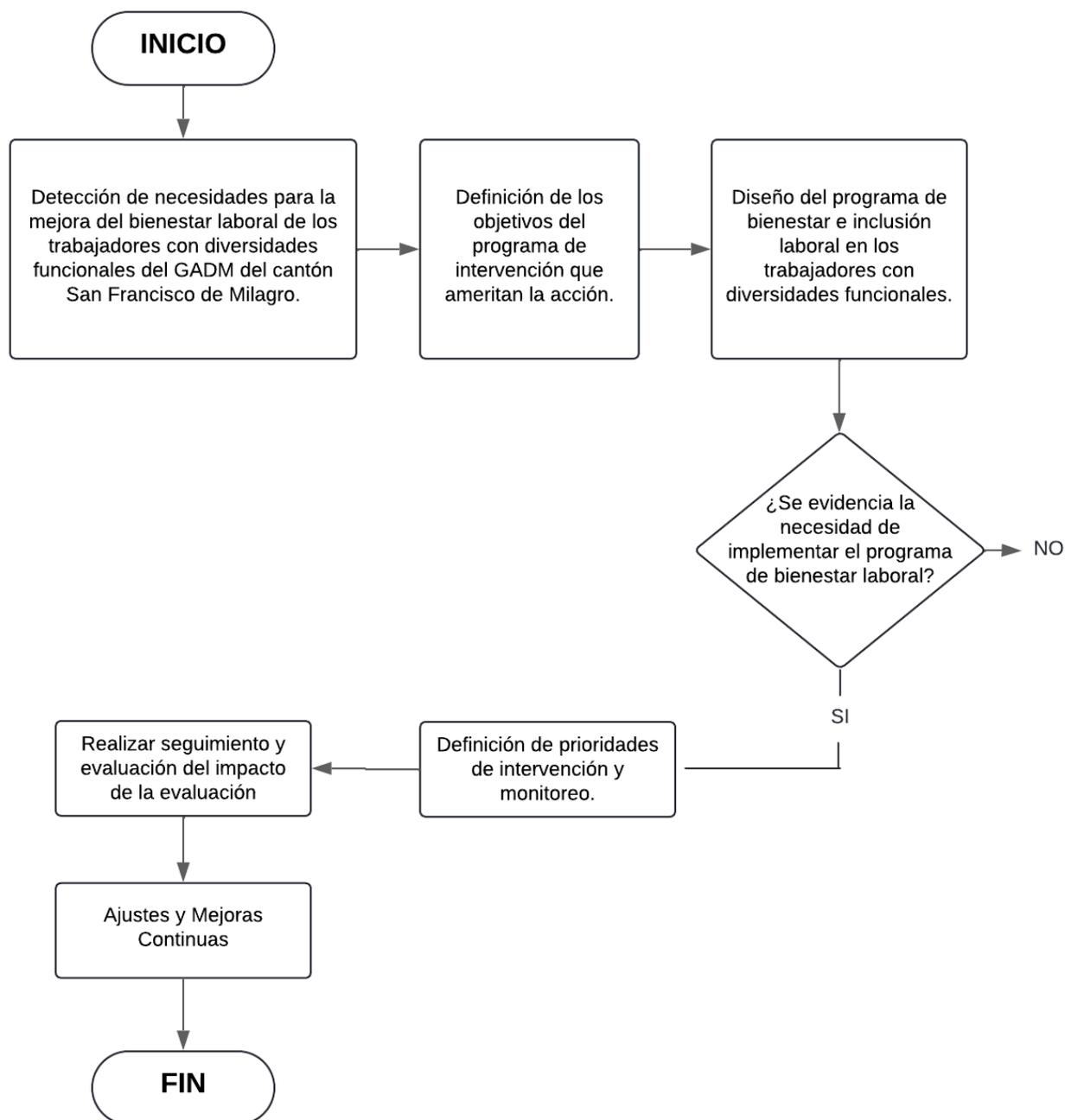
Fecha: _____

Firma del Entrevistador: _____

Anexos 7

Evidencias fotográficas



Anexos 8*Flujograma de propuesta*



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, María Teresa Alvarado Gaibor, con C.C: # 0941537375 autor(a) del trabajo de titulación: “Enfoque de Bienestar Laboral para Trabajadores con Diversidades Funcionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GADM) del cantón San Francisco de Milagro, provincia del Guayas, Ecuador” previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 30 de octubre del 2024

f. _____

Nombre: María Teresa Alvarado Gaibor

C.C: 0941537375



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Víctor Hugo Arreaga Ruiz, con C.C: # 0950407759 autor(a) del trabajo de titulación: “Enfoque de Bienestar Laboral para Trabajadores con Diversidades Funcionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GADM) del cantón San Francisco de Milagro, provincia del Guayas, Ecuador” previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 30 de octubre del 2024

f. _____

Nombre: Víctor Hugo Arreaga Ruiz

C.C: 0950407759



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Enfoque de Bienestar Laboral para Trabajadores con Diversidades Funcionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GADM) del cantón San Francisco de Milagro, provincia del Guayas, Ecuador		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Alvarado Gaibor María Teresa – Arreaga Ruiz Víctor Manuel		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Mgs. Hena Paola Andrea		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	30 de octubre del 2024	No. DE PÁGINAS:	98
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral, calidad de vida laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Bienestar laboral, condiciones laborales, diversidades funcionales, inclusión laboral, Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, intervención psicosocial.		
RESUMEN/ABSTRACT	<p>Este estudio se llevó a cabo con el propósito de proponer estrategias para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón San Francisco de Milagro para promover la igualdad de oportunidades en su entorno de trabajo. La metodología utilizada se organizó a través del paradigma de investigación interpretativo y de enfoque cualitativo. Se trata de una investigación aplicada de nivel descriptivo, utilizando el método fenomenológico para el análisis. La muestra que formó parte de este estudio fue de 24 trabajadores del GADM del cantón Milagro, distribuidos en 4 trabajadores administrativos: Director de Talento Humano, Director Administrativo y 2 Miembros Principales del Consejo Cantonal de Protección de Derechos y 20 trabajadores con diversidades funcionales de diferentes áreas del GADM. Los resultados de este estudio indicaron que, existe falta de accesibilidad y recursos para mejorar el desempeño de los trabajadores, la necesidad de diseñar programas de formación y desarrollar, implementar políticas de reubicación y horarios flexiones, fomentar la inclusión en la toma de decisiones y desarrollar programas de bienestar laboral. Las conclusiones de este estudio reflejan la importancia de la gestión integral del talento humano para fomentar un entorno laboral inclusivo que promueva el bienestar de los trabajadores con diversidades funcionales del GADM del cantón Milagro. Es por ello que, la propuesta de este estudio está orientada a mejorar las condiciones y el bienestar de estos trabajadores, promoviendo la accesibilidad para todos.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0939165613 - 0980001990	E-mail: maria.alvarado38@ucsg.edu.ec - victor.arreaga@ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec		



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

**Nº. DE REGISTRO (en base a
datos):**

Nº. DE CLASIFICACIÓN:

DIRECCIÓN URL (tesis en la web):