



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

**Incidencia del Confinamiento Causado por la Pandemia del Covid-19  
en el Proceso de Inclusión Laboral de Trabajadores con Discapacidad  
en una empresa de la Parroquia Posorja**

**AUTOR:**

**Santos Galarza, Melany Lucía**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de  
Licenciada en Trabajo Social**

**TUTOR**

**Franco Palacios, Jaime Fernando**

**Guayaquil, Ecuador**

**17 de septiembre del 2021**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

### **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Santos Galarza, Melany Lucía**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

**TUTOR**

f.

  
\_\_\_\_\_  
**Franco Palacios, Jaime Fernando**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f.

  
\_\_\_\_\_  
**Quevedo Terán, Ana Maritza**

**Guayaquil, a los 17 del mes de septiembre del año 2021**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Santos Galarza, Melany Lucía,**

**DECLARO QUE:**

El trabajo de titulación, **Incidencia del Confinamiento Causado por la Pandemia del Covid-19 en el Proceso de Inclusión Laboral de Trabajadores con Discapacidad en una empresa de la Parroquia Posorja**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 17 días del mes de septiembre del 2021**

**LA AUTORA**

f.

  
Santos Galarza, Melany Lucía



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

## **AUTORIZACIÓN**

**Yo, Santos Galarza, Melany Lucía,**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el trabajo de titulación, **Incidencia del Confinamiento Causado por la Pandemia del Covid-19 en el Proceso de Inclusión Laboral de Trabajadores con Discapacidad en una empresa de la Parroquia Posorja**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 17 días del mes de septiembre del año 2021**

**LA AUTORA**

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

**Santos Galarza, Melany Lucía**


# REPORTE URKUND




## Document Information

Analyzed document	UTE PRESENCIAL A2021 MELANY LUCÍA SANTOS GALARZA.doc (D117571624)
Submitted	2021-11-05 15:47:00
Submitted by	
Submitter email	jairneffranco@gmail.com
Similarity	1%
Analysis address	jaime.franco01.ucsg@analysis.orkund.com

## Sources included in the report

<b>SA</b>	<b>Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / MELANY SANTOS.docx</b> Document MELANY SANTOS.docx (D110495611) Submitted by: mendietalou@gmail.com Receiver: lourdes.mendieta.ucsg@analysis.orkund.com	 3
<b>W</b>	URL: <a href="http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0465-546X2011000500013">http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0465-546X2011000500013</a> Fetched: 2021-11-06 00:14:00	 1
<b>SA</b>	<b>TESIS BYRON WLADIMIR TERÁN HARO.docx</b> Document TESIS BYRON WLADIMIR TERÁN HARO.docx (D65565195)	 2
<b>SA</b>	<b>TT4_Zenteno_Pacori_Eber_Milan.docx</b> Document TT4_Zenteno_Pacori_Eber_Milan.docx (D109185789)	 1
<b>SA</b>	<b>Tesis Stefany Y Ruddy FINAL 2 20022020.docx</b> Document Tesis Stefany Y Ruddy FINAL 2 20022020.docx (D64176594)	 1
<b>SA</b>	<b>Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / Tesis. Santos.docx</b> Document Tesis. Santos.docx (D111653323) Submitted by: mendietalou@gmail.com Receiver: lourdes.mendieta.ucsg@analysis.orkund.com	 2

  
Psi. Jaime Fernando Franco Palacios, Mgs.  
Docente Tutor UTE PRESENCIAL A2021  
Carrera de Trabajo Social UCSG

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, porque este trabajo de tesis ha sido una gran bendición en todo sentido. Te lo agradezco, Padre, y no cesan mis ganas de decir que es gracias a ti que esta meta está cumplida.

Gracias a mi tutor de tesis Jaime Franco, por su inestimable ayuda y paciencia. Sus aportaciones a esta tesis han sido de mucha importancia. He podido contar con un tutor de tesis que ha sabido trasmitirme su experiencia en el estudio y que me brindo su invaluable apoyo y confianza durante esta etapa y desarrollo profesional.

Finalmente quiero agradecer a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes; me formaron con reglas y algunas libertades, pero al final de cuentas me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos. Gracias, mamá y papá.

## **DEDICATORIA**

A Matheo. Aunque aún no lo sepa, él es y será lo más importante en mi vida. Hoy he dado un paso más para servirte de ejemplo, mi niño, porque eres la persona que más amo en este mundo. Gracias a ti he decidido subir un escalón más y crecer como persona y profesional. Esperó que un día comprendas que te debo lo que soy ahora y que este logro sirva de herramienta para guiar cada uno de tus pasos.

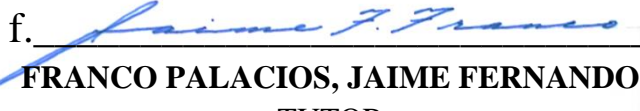
Gracias por existir. Te amo.




**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f.   
**FRANCO PALACIOS, JAIME FERNANDO**  
TUTOR

f.   
**QUEVEDO TERÁN, ANA MARITZA**  
DIRECTORA DE CARRERA

f.   
**LEÓN NEVÁREZ, ROXANA DEL ROCÍO**  
DOCENTE DE LA CARRERA

f.   
**MUÑOZ SÁNCHEZ, CHRISTOPHER FERNANDO**  
DOCENTE DE LA CARRERA



# ACTA DEL INFORME PARCIAL



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO  
PERIODO PERIODO A-2021 UTE

## ACTA DE INFORME PARCIAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado "INCIDENCIA DEL CONFINAMIENTO CAUSADO POR LA PANDEMIA DE COVID 19 EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN UNA EMPRESA DE LA PARROQUIA POSORJA", elaborado por la estudiante MELANY LUCIA SANTOS GALARZA, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de 8,50, la cual la califica como "Apto para la Sustentación".

  
JAIME FERNANDO FRANCO PALACIOS  
Docente Tutor

# ACTA DEL TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO  
PERIODO PERIODO A-2021 UTE

## ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "INCIDENCIA DEL CONFINAMIENTO CAUSADO POR LA PANDEMIA DE COVID 19 EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN UNA EMPRESA DE LA PARROQUIA POSORJA", elaborado por el/la estudiante MELANY LUCIA SANTOS GALARZA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JAIME FERNANDO FRANCO PALACIOS	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.5 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.50 / 10			

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

Coordinador(a) de Titulación

# ÍNDICE

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
ANTECEDENTES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	5
Antecedentes Contextuales .....	5
Antecedentes Investigativos.....	8
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	10
Pregunta General.....	10
Sub-Preguntas .....	10
OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN .....	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.....	11
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
MARCOS REFERENCIALES .....	14
REFERENTE TEÓRICO.....	14
REFERENTE CONCEPTUAL.....	16
REFERENTE NORMATIVO.....	21
Normativas Nacionales .....	22
Normativas Internacionales.....	26
REFERENTE ESTRATÉGICO.....	28
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	30
ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	30
TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN .....	30
MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
UNIVERSO, MUESTRA Y MUESTREO .....	31
FORMAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	32

FORMAS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	33
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	34
DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	34
Objetivo Específico 1: Conocer las percepciones de los trabajadores con discapacidad acerca de los cambios laborales que se dieron a raíz del confinamiento causado por la pandemia. ....	34
Objetivo Especifico2: Entender la manera en que los cambios laborales han afectado la vida familiar de los trabajadores con discapacidad. ....	35
Objetivo Específico 3: Describir las gestiones realizadas por las trabajadoras sociales de la empresa para atenuar los efectos del confinamiento en el proceso de inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.....	36
CONCLUSIONES GENERALES .....	38
RECOMENDACIONES GENERALES.....	38
BIBLIOGRAFÍA .....	39
ANEXOS .....	45
GRUPO FOCAL.....	45
ENTREVISTA A LA TRABAJADORA SOCIAL .....	52

## **RESUMEN**

La pandemia del Covid-19 obligó a las empresas a tomar medidas para asegurar que sus trabajadores no tuvieran ningún riesgo de contagio, especialmente los trabajadores con discapacidad. La presente investigación pretendió conocer las percepciones de los trabajadores con discapacidad acerca de los cambios laborales que se dieron a raíz del confinamiento; entender la manera en que los cambios laborales habían afectado su vida familiar; y, por último, describir las gestiones realizadas por las trabajadoras sociales de la empresa para atenuar los efectos del confinamiento en el proceso de inclusión laboral de tales trabajadores. El levantamiento de información fue realizado bajo un enfoque cualitativo, el nivel de la investigación fue descriptivo, y su método fue el fenomenológico. El muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia. La muestra correspondió a cinco trabajadores con discapacidad de la empresa y a una trabajadora social de la misma. Para el análisis de la información, se consolidaron los datos en una matriz de categorías, que facilitó la codificación axial abierta del dato cualitativo. Parte de los principales resultados nos permitió romper con el discurso común de que las empresas no apoyan a las personas con discapacidad, y aunque es verdad que su reclutamiento básicamente obedece a un requisito del gobierno, ya en la práctica su labor puede ser muy apreciada por las empresas, quienes colaboran para que su inclusión laboral redunde positivamente aporte positivamente en ellas.

Palabras Claves: Pandemia, Confinamiento, Inclusión Laboral, Cambios Laborales, Discapacidad, Gestión.

## **ABSTRACT**

The Covid-19 pandemic forced companies to take measures to ensure that their workers did not have any risk of contagion, especially workers with disabilities. The present investigation tried to know the perceptions of the workers with disabilities about the labor changes that occurred as a result of the confinement; understand how job changes had affected your family life; and, finally, describe the steps taken by the company's social workers to mitigate the effects of confinement in the labor inclusion process of such workers. The information gathering was carried out under a qualitative approach, the research level was descriptive, and its method was phenomenological. The sampling used was non-probabilistic for convenience. The sample corresponded to five workers with disabilities from the company and one social worker from the same. For the analysis of the information, the data were consolidated into a category matrix, which facilitated the open axial coding of the qualitative data. Part of the main results allowed us to break with the common discourse that companies do not support people with disabilities, and although it is true that their recruitment basically obeys a government requirement, already in practice their work can be highly appreciated by companies, who collaborate so that their labor inclusion positively contributes to them.

**Keywords:** Pandemic, Confinement, Labor Inclusion, Labor Changes, Disability, Management.

# INTRODUCCIÓN

Al principio del año 2020 la OMS (Organización Mundial de la Salud) establece el estado de emergencia en respuesta al brote del virus Covid-19. Lo que generó que los gobiernos tomen medidas para disminuir la propagación del virus Covid-19. Entre las medidas que principalmente se estableció en Ecuador fue la del confinamiento social, por ello las empresas también tomaron medidas para que sus trabajadores no tuvieran ningún riesgo de contagio, especialmente los trabajadores con discapacidad.

Para el desarrollo del primer capítulo se toma en cuenta estudios previos relacionados en pandemia y la inclusión laboral de las personas con discapacidad durante el confinamiento donde en sus resultados se identifican que el teletrabajo abre las puertas de la inserción laboral a estas personas, además, les permite realizar un trabajo como cualquier otro individuo en esta sociedad.

En el segundo capítulo se incorpora los marcos referenciales que contiene el enfoque teórico considerando la siguiente teoría: Modelo ecológico. Se establece como parte del referente contextual principalmente las categorías: Pandemia, Confinamiento, Discapacidad, Inclusión laboral, Condiciones laborales, Familia, Conciliación del trabajo y la vida familiar, Sufrimiento Emocional, Resiliencia, entre otras. También se establece las normativas nacionales e internacionales que existen en base al derecho de la inclusión laboral de las personas con discapacidad donde se identifican las instituciones principalmente responsables de este derecho.

En conforme al tercer capítulo, la guía de la metodología de la investigación es desde el enfoque cualitativo, considerando su nivel descriptivo y fenomenológico, la muestra correspondió a 5 trabajadores con discapacidad y una trabajadora social, colaboradores de la empresa en que se realizó la investigación, aplicando 1 entrevista semiestructurada y un grupo focal.

En el cuarto capítulo se desarrolla el análisis de información según los objetivos planteados en la investigación.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006) llevada a cabo por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se afirma que: “La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006).

Es decir, la discapacidad no está asociada a las características propias de cada sujeto, sino más bien, hace relación a las barreras que el entorno social le impone a la persona en cuestión, dichas barreras, son visibles en el entorno físico, en la falta de información sobre la discapacidad, en la discriminación, entre otros

Para las personas con discapacidad, el trabajo tiene una connotación y sentido especial, representa la culminación de un proceso que comienza, en el seno familiar, primero con la aceptación de la discapacidad y, luego, con la construcción de una determinada forma de convivencia.

La inclusión laboral no debe de ser un tema de moda, debe ser parte de una cultura organizacional que permita que las personas con discapacidad sean aceptadas y tratadas en condiciones de igualdad. La inclusión beneficia a las empresas y a las personas con discapacidad, construyendo una sociedad más próspera y equitativa.

El trabajo transforma su vida, enriquece su experiencia personal, les da mayor seguridad y autonomía. Abrir nuestras puertas a lo diferente es darnos la oportunidad de crecer.

Sin embargo, el derecho al trabajo se encuentra constantemente afectado por la discriminación laboral a la que son sometidas las personas con discapacidad, dificultándoles la integración plena a la sociedad económicamente activa y viéndose



menospreciadas sus habilidades (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2015).

En el mundo laboral, las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las demás personas; es así como las tasas de ocupación en la mayoría de los países continúan siendo desproporcionadas respecto a la población general. Con frecuencia las personas con discapacidad están relegadas a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, situación que afecta su autoestima desencadenando el abandono y la apatía en la búsqueda de empleo (CEPAL, 2015)

Se ha podido demostrar a partir de estudios realizados y publicados por la OIT que cuando las personas con discapacidad se desenvuelven en trabajos acorde con sus habilidades y capacidades logran realizar importantes aportes en el lugar donde se desempeñen laboralmente (OIT, 2007)

De igual manera, está demostrado que las empresas que promueven la inclusión de personas con discapacidad presentan mejor clima organizacional y un aumento en la productividad, las hace más sensibles y permite que los colaboradores desarrollan competencias de igualdad, respeto y empatía. La independencia y el establecimiento de más y mejores relaciones interpersonales destacan también como ventajas para todas las partes involucradas (Olivero, 2019)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que solo el 40% de la población con discapacidad cuentan con empleo. El informe Mundial sobre Discapacidad de la OMS y el Banco Mundial señala que las personas con discapacidad intelectual presentan menor estado de salud, mayor tasa de desempleo y que presentan mayores desventajas entre el grupo de personas con otro tipo de discapacidad.

Según Samaniego (2006), las personas con discapacidad han sido aisladas a un espacio de exclusión que les ha imposibilitado ser consideradas como sujetos de derechos al igual que cualquier otro miembro de la sociedad. Tienen el derecho de vivir y gozar plenamente en la sociedad, compartir con sus familiares y amigos en un ambiente sin discriminación, disfrutar de salud y bienestar, recibir una buena y adecuada educación,

formación laboral y tener la oportunidad de trabajar. Sin embargo, en este último punto, la gran mayoría presenta problemas para encontrar y mantener un empleo digno y bien remunerado (Samaniego, 2006).

Las interacciones que se establecen dentro de las organizaciones entre los ámbitos laboral y social mediante la inclusión de las personas con discapacidad promueven en esta población cambios positivos sobre expectativas personales, potenciación del proyecto de vida, motivación para mejorar y aprender nuevas habilidades y lograr un buen desempeño laboral. Sin embargo, a pesar de que se evidencia mejoras en la dimensión social, existe la necesidad de implementar acciones alternativas para potenciar la participación y la inclusión en el ámbito laboral (Pallisera & Rius, 2007)

El factor principal para este análisis se basa las percepciones de los trabajadores con discapacidad acerca de los cambios laborales que dieron a raíz del confinamiento causado por la pandemia. Asimismo, Entender la manera en que los cambios laborales han afectado la vida familiar de los trabajadores con discapacidad y por último Describir las gestiones realizadas por las trabajadoras sociales de la empresa para atenuar los efectos del confinamiento en el proceso de inclusión laboral

Todo lo anteriormente expuesto permite arribar al siguiente problema de investigación: "Incidencia del confinamiento causado por la pandemia del COVID-19 en el proceso de inclusión laboral de trabajadores con discapacidad en una empresa de la Parroquia Posorja".

## ANTECEDENTES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### Antecedentes Contextuales

El 31 de diciembre del 2019, las autoridades sanitarias de la China informaron a la Organización Mundial de la Salud (OMS) el reporte de 44 casos de neumonía atípica de etiología microbiana aún desconocida ocurridos en la ciudad de Wuhan. Poco después se dio a conocer que se trataba de un nuevo coronavirus al que en adelante se le llamaría SARS-Cov-2 y a la enfermedad producida se le denominó COVID-19. Debido a que el brote se intensificó rápidamente, el 30 de enero del 2020 la OMS

declaró que estábamos frente a una emergencia de salud pública de interés internacional y el 11 de marzo de 2020 anunció oficialmente la pandemia de COVID-19. Para esta fecha ya se habían reportado 118 000 casos de infectados en 114 países y la muerte de 4 291 personas (Bisso-Andrade, 2020)

Excepto China y Corea del Sur, la mayoría de países no tomaron con seriedad la declaración de emergencia de la OMS del 30 de enero. Los vuelos internacionales se siguieron realizando durante todo el mes de febrero por todo el mundo y las labores cotidianas, así como los espectáculos públicos, no tuvieron ninguna restricción. Viendo las cosas en retrospectiva, se perdió un tiempo valioso, el brote de Wuhan fue subestimado. Ya se conocía que el nuevo SARS-Cov-2 tenía un alto grado de transmisión entre seres humanos con un “Ro” aproximado de 3.0 y que, del 31 de diciembre de 2019 al 28 de febrero de 2020, se habían notificado 83 631 casos de COVID-19 y 2 858 muertes en 51 países (Bisso-Andrade, 2020)

En cuanto a Ecuador, en la noche del lunes 16 el presidente de la República, Lenín Moreno Garcés, a un canal nacional, declaró Estado de excepción en territorio ecuatoriano, en el objetivo de contener el coronavirus (COVID-19).

La OMS y las autoridades de salud pública de todo el mundo están tomando medidas para contener el brote. El impacto de esta enfermedad podría ser mayor en ciertos grupos de la población, como las personas con discapacidad. Este impacto se puede mitigar si los principales interesados adoptan medidas de protección apropiadas (Organización Mundial de la Salud, 2020)

Actualmente vivimos en un contexto de restricciones que limitan nuestra libertad y posibilidad de movimiento, los equipos de profesionales y las familias se están viendo obligadas (como medidas preventivas de protección contra el coronavirus) a realizar separaciones de espacios, limitaciones de contacto, situaciones de aislamiento y limitación del movimiento de las personas (Asprona & Asprona, 2020)

En respuesta a la pandemia la OMS afirmó que las principales medidas de prevención son: la cuarentena, distanciamiento social, lavarse las manos frecuentemente, entre otras precauciones. Estas prevenciones tienen el fin de la disminución de la

propagación del virus que estaba cruzando fronteras debido a que los diagnósticos registrados se encontraban en propagación.

Asimismo, una de sus medidas principales de contención es el confinamiento, lo significó una restricción en el desplazamiento de las personas fuera de sus hogares con el fin del monitoreo de los síntomas y así detectar los casos con anticipación. La OMS, entre las consideraciones que dispone en cuarentena, indica que las principales medidas que se debe seguir en caso de que entre los miembros de una familia haya estado expuesto al Covid-19, es de aplicar un aislamiento dentro del hogar, es decir, reclusión dentro de la cuarentena (Molina, 2020)

Hay que tener en cuenta que el confinamiento es una medida de emergencia que es ejecutada por el gobierno que implica el cierre de negocios, sitios de recreación, sitios de turismo, ocio, espectáculos culturales y todo tipo de eventos que conllevan a conglomeraciones de personas para evitar el desplazamiento de la población con el objetivo de evitar el aumento de contagios y resguardar la salud de las personas, mientras que el aislamiento es la separación de personas que están contagiadas por la enfermedad de las personas sanas (Asprona & Asprona, 2020)

Desde los primeros días de la crisis pudo establecerse que el empleo sería una de las áreas en las que se percibiría un fuerte impacto sobre la situación de las personas con discapacidad, tomando en cuenta que en general tienen un vínculo muy débil con el mercado laboral formal y que su frecuente inserción en el sector de servicios y en la informalidad las deja expuestas a la inmediata disminución de la demanda en casi todos los casos (CEPAL, 2020)

En este contexto, las Naciones Unidas han solicitado a los países garantizar que las dificultades económicas durante la crisis se aborden también con relación a las personas con discapacidad, protegiendo sus empleos y abordando las barreras adicionales que enfrentan para satisfacer sus necesidades básicas (Naciones Unidas, 2020)

Una vez más, los datos disponibles sobre esta realidad son escasos. Sin embargo, fuentes mencionadas por OIT (OIT, 2020) dan como ejemplo un 39% de pérdida de

ingresos entre la población con discapacidad en el Paraguay. En el Ecuador, por su parte, el seguimiento que realiza CONADIS a la inclusión laboral permite observar que más de 2.700 personas con discapacidad han sido desvinculadas laboralmente como efecto de la crisis económica en los primeros meses de la pandemia

Por su parte, en el Ecuador, el CONADIS contactó a cada una de las más de 20.000 empresas e instituciones públicas en las cuales se desempeñan laboralmente personas con discapacidad y se le exhortó al teletrabajo como modalidad para todo este grupo de atención prioritaria. Además, desde el Ministerio de Trabajo se indicó a todas las instituciones del sector público que no se puede considerar a personas con discapacidad o sustitutos laborales para la supresión de puestos; así como la emisión de Acuerdos Ministeriales para disponer las directrices para el retorno al trabajo en el sector privado y público, especificando que las personas con discapacidad y sustitutos deben mantenerse en teletrabajo o trabajo en domicilio. Adicionalmente, en la página web del CONADIS se creó un formulario para conocer dificultades laborales de personas con discapacidad, realizar las coordinaciones correspondientes y dar seguimiento al cumplimiento de sus derechos laborales (Meresman, 2020)

### Antecedentes Investigativos

El acceso al mundo laboral es un derecho fundamental. Una de las formas más positivas para favorecer la inserción social y la vida autónoma de todas las personas, incluyendo a las personas con discapacidad. Una investigación publicada en España sobre los Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad, entre sus resultados identifica que los datos refuerzan la premisa de discriminación en el acceso al empleo de las personas con discapacidad, dado que un 47% llevaba ya tiempo en esta situación. No obstante, un 12% indica haber perdido su empleo a raíz de la crisis generada por el COVID-19. Se trata de un colectivo claramente en riesgo, dado que su punto de partida, de por sí complejo, se ve agudizado por la pandemia y sus consecuencias (Silván & Quíñez, 2020).

En este sentido, en Chile, Salazar menciona en su artículo publicado El Teletrabajo Como Aporte a la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Chile: Una Gran Carretera Virtual por Recorrer, que el teletrabajo es una alternativa de mitigar la

discriminación laboral que perciben las personas con discapacidad, el TT abre las puertas de la inserción laboral a estas personas, además, les permite realizar un trabajo como cualquier otro individuo en esta sociedad. El autor cita a Hesse quien evidencia que el TT en la comunidad virtual puede ser utilizado como instrumento para romper las barreras que impiden la inserción laboral a las personas con discapacidad (Salazar, 2020).

Asimismo, en Latacunga, se realizó una investigación sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público del cantón; este estudio tuvo como objetivo analizar el proceso de incorporación de las personas con discapacidad a la luz de la expedición del Registro oficial No. 198-30 y de los artículos 47, 48 y 49 de la Constitución del Ecuador. La investigación enfatiza que el ambiente laboral determina la inclusión de las personas con discapacidad; concluye refiriendo que a pesar de que las instituciones públicas tienen conocimiento del registro oficial, no están cumpliendo con la contratación de personas con discapacidad por el temor a la incapacidad laboral de esta población. Por otra parte, el estudio se realizó con 64 instituciones del cantón y solo 21 cumplen con lo que determina el Código de Trabajo sobre la inserción laboral de personas con discapacidad. La investigación concluye indicando que el Gobierno no ha sido efectivo en hacer cumplir con la normativa en las instituciones públicas (CUEVA, 2014)

En Colombia, se realizó una investigación sobre el Panorama laboral de las personas con discapacidad (física y sensorial) en Colombia, en la pandemia del Covid-19, este estudio tiene como objetivo Analizar el panorama laboral para personas con discapacidad (motriz y sensorial) en Colombia en la pandemia del Covid-19. La investigación enfatiza que aun con los esfuerzos de fundaciones y el ejemplo de otras empresas que ya han adoptado, y con buenos resultados, el modelo inclusivo, quienes tienen el poder para abrir vacantes aún desconfía del potencial productivo de esta población. Algunas empresas todavía ven la vinculación de PcD como mero requisito u opción para obtener los incentivos tributarios que ofrece el Gobierno, mas no como una oportunidad para fortalecer los equipos dentro de la empresa (Granados, 2020)

Para el hombre que vive en sociedad, el trabajo se constituye en una motivación deseable, sin embargo, para las personas sin discapacidad ver sin trabajo a una persona

con discapacidad, lo concibe como algo normal (PRIANTE, 2003), sin entender que este segmento también forma parte de la sociedad y por ende tienen derecho al trabajo; en muchos casos el ocio, la desocupación o el desempleo son producto de la falta de integración laboral y políticas estatales que favorezcan el empleo para todos. Siguiendo con esta línea, Torres, en su tesis de investigación Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016 evalúa la situación de la inclusión laboral con entrevistas

Ejecutando técnicas de entrevista profundas los resultados fueron que en relación a la actual norma jurídica social de inclusión de las personas con discapacidad, manifiestan que se debería contar con una Ley Orgánica de Discapacidades más fortalecida, puesto que es la de mayor jerarquía y participación, si bien es cierto existe una normativa vigente, la misma no llena los vacíos legales existentes, los cuales han dado origen a que muchos abusos contra los grupos vulnerables y en especial de las personas con discapacidad queden solo en denuncias, otro factor importante que manifiestan es el desconocimiento de la Ley de Orgánica de Discapacidades, para lo cual proponen una sociabilización de la misma en todos los sectores involucrados (Torres, 2017)

## PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

### Pregunta General

¿Qué efectos ha tenido el confinamiento causado por la pandemia del COVID-19 en el proceso de inclusión laboral en los trabajadores con discapacidad de una empresa de la Parroquia Posorja?

### Sub-Preguntas

- ¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores con discapacidad acerca de los cambios laborales que dieron a raíz del confinamiento causado por la pandemia?
- ¿De qué manera los cambios laborales han afectado la vida familiar de los trabajadores con discapacidad?

- ¿Qué gestiones han realizado las trabajadoras sociales de la empresa para atenuar los efectos del confinamiento en el proceso de inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad?

## OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

### Objetivo General

Conocer los efectos que ha tenido el confinamiento causado por la pandemia del COVID-19 en el proceso de inclusión de trabajadores con discapacidad de una empresa de la Parroquia Posorja, con la finalidad de ofrecer sugerencias que mejoren su inclusión y desempeño laboral.

### Objetivos Específicos

- Conocer las percepciones de los trabajadores con discapacidad acerca de los cambios laborales que se dieron a raíz del confinamiento causado por la pandemia.
- Entender la manera en que los cambios laborales han afectado la vida familiar de los trabajadores con discapacidad.
- Describir las gestiones realizadas por las trabajadoras sociales de la empresa para atenuar los efectos del confinamiento en el proceso de inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

## JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El derecho al trabajo es el derecho que tiene toda persona de acceder de manera libre a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, sin que se le pueda impedir hacerlo.

Con esta investigación se pretende indagar acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el acceso al trabajo y como este cambió en su vida familiar y laboral durante el confinamiento por covid-19.



Dicho lo anterior, se quiere determinar el grado de vulneración o satisfacción al que esta población en específico se ha visto expuesta durante el confinamiento. Este tema tiene gran importancia para el ámbito laboral por cuanto a través el estudio se podrá aportar a la empresa información sobre las percepciones del proceso de inclusión que tiene el personal con discapacidad que labora actualmente en la organización, y el rol que cumple el Trabajador Social en todo este proceso

Desde el Trabajo Social Profesional, esta investigación es importante puesto que, de acuerdo con los objetivos de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, los trabajadores sociales deben actuar con responsabilidad social en la generación de dinámicas de inclusión y apertura de oportunidades de desarrollo para y desde los sujetos sociales, aportando en la construcción de la centralidad social y cultural del ser humano; y, en la formación de ciudadanía y responsabilidad social con respecto al espacio local, a la nación y al planeta (UCSG,2019)

Asimismo, la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano aporta a la ciudad y el país, profesionales con competencias teóricas y metodológicas con el fin de concebir al ser humano como sujeto de derechos, incorporar la restitución de derechos en la gestión de servicios sociales, generar estrategias que incorporen en la cultura organizacional, enfoque de derechos y responsabilidad social y potenciar oportunidades de desarrollo humano y fomento de la equidad social a través de programas y proyecto (UCSG,2019)

Desde el punto de vista laboral, la discapacidad se ha convertido más en un tema de inclusión que de exclusión. Por ejemplo, el Estado ecuatoriano cuenta con un conjunto de políticas públicas y normatividad que pretende la protección y atención de las personas en situación de discapacidad, tales como: el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175, donde el Ministerio del Trabajo expidió el Instructivo que regula el Porcentaje de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. El objeto de este acuerdo es regular y establecer el porcentaje mínimo para la contratación de trabajadores con discapacidad, tomando en consideración lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento. De igual manera, En el artículo 27 de la convención se menciona el derecho al trabajo y al empleo que poseen las personas

con discapacidad para ser ejercido en condiciones justas y favorables iguales a las demás personas, en un mercado y un entorno que sean abiertos, accesibles e inclusivos, en el sector público o en el privado, donde para promoverlo se implementen acciones afirmativas, incentivos y otras medidas.

Estas normas buscan ofrecer inclusión y trabajo en condiciones dignas a las personas con discapacidad o incapacidad permanente, dejando atrás la discriminación, el etiquetamiento, intentando que las vidas de estos trabajadores, pero, sobre todo, de estas personas, se normalicen en todos los ámbitos, más si lo que se ve perjudicado es su derecho a un mínimo vital, a la igualdad y sobre todo a una vida digna.

Todo lo anteriormente expuesto pone de manifiesto la importancia que tiene esta investigación para la empresa en la cual se llevará a cabo el estudio, así como para la academia por cuanto a través de este se lleva a la práctica los conocimientos adquiridos durante la formación profesional del trabajador social; todos ellos dirigidos a garantizar los derechos de los trabajadores e incidir en el mejoramiento de su calidad de vida y laboral, en este caso en particular de las personas con discapacidad.

La investigación de este tema en concreto nace del interés de conocer más a fondo sobre la incidencia del confinamiento causado por la pandemia del COVID-19 en el proceso de inclusión laboral de trabajadores con discapacidad, una vez conociendo las percepciones que tienen las personas con discapacidad sobre su inclusión laboral, las empresas podrán diseñar estrategias que promuevan su inclusión y desempeño laboral; de esta manera se podrá garantizar la permanencia de esta población en entornos laborales dignos que les permita desarrollar al máximo sus capacidades.

## MARCOS REFERENCIALES

### REFERENTE TEÓRICO

#### **El Modelo Ecológico**

Este modelo se basa en la propuesta de Bronfenbrenner, la cual considera que el desarrollo de la persona es un fenómeno de transformación de sus características bioecológicas y que se lo puede estudiar a través de los distintos ambientes en donde se desenvuelve el individuo, ya que estos influyen en el desarrollo cognitivo, moral y relacional (Bronfenbrenner, 1987). Precisamente, esto resulta ser el postulado base de este modelo, que establece que los ambientes naturales son la principal causa que influye sobre la conducta humana, en contraste con lo que sucede en ambientes de laboratorio o situaciones clínicas, que ofrecen poco de la realidad del ser humano (Torrice et al. 2002).

Por otro lado, el modelo ecológico postula que existen cuatro sistemas que están incluidos uno dentro del otro, que son: microsistema, mesosistema, macrosistema y exosistema, los cuales además influyen directamente en la vida de la persona con discapacidad. En ese sentido, el primer nivel de todos es el microsistema, en el que se encuentran las características propias de la persona como el temperamento, comportamiento, apariencia física, y además engloba los aspectos inmediatos en los que se desenvuelve como familia, trabajo, universidad, etc. (Céspedes, 2005; Pérez, 2004). Así también, el microsistema considera a la persona como un ser único y autónomo que está influenciado por los diferentes aspectos de la vida, y por lo tanto toma en cuenta el proceso de adaptación que cada uno vive. En este contexto, cabe mencionar que la falta de una oportuna adaptación familiar conlleva a un negativo desarrollo de la persona con discapacidad, la cual tendrá dificultades para integrarse en los diferentes roles dentro de su entorno social (Céspedes, 2005).

En un segundo plano se encuentra el mesosistema, que en esencia es la relación que mantienen dos o más microsistemas en donde se desarrolla la persona, por ejemplo, la relación entre los padres y el profesor. Este sistema afecta directamente el funcionamiento de los microsistemas, tomando en consideración las influencias

sociales, políticas, culturales, y se vuelve además el eje transversal de la persona con discapacidad (Constante y Lema, 2019). Es así que, si el individuo tiene una buena adaptación en el mesosistema, puede desarrollar sus habilidades y potencializarlas para alcanzar una inclusión social y laboral efectiva.

Por su característica, el mesosistema hace referencia a un concepto integrador, en donde la sociedad tiene la obligación de aceptar y trabajar con las personas con discapacidad proporcionándoles diferentes opciones para su integración. La capacitación laboral, la participación en grupos representativos culturales y deportivos, el entrenamiento en habilidades sociales y los ambientes normalizados como las empresas, universidades, etc., son elementos que hacen parte de este sistema (Céspedes, 2005).

Como tercer punto se erige el exosistema, que hace referencia a los entornos que no están directamente relacionados con la persona, pero que de una u otra manera tienen incidencia en el ambiente en los que esta se desenvuelve y que pueden causar alteraciones positivas o negativas; así, por ejemplo, el lugar de trabajo de los papás, los amigos de la pareja, la universidad del hijo, etc. Si bien la persona con discapacidad no se encuentra involucrada en estos ámbitos de manera directa, las decisiones o acciones que se desarrollen en estos ambientes indudablemente causarán un impacto en el individuo (Constante y Lema, 2019).

Como se puede apreciar con lo analizado hasta el momento, son varios los factores que influyen en el proceso de integración entre la sociedad y las personas con discapacidad, siendo quizá el más significativo las barreras con las que diariamente conviven, no en términos arquitectónicos, sino desde un sentido actitudinal (Céspedes, 2005).

Finalmente, el cuarto nivel es el macrosistema, que engloba a todos los elementos culturales que son parte de la vida del individuo. Es precisamente aquí donde se debe lograr la participación activa, masiva y responsable de la sociedad, en aras de lograr un ambiente de respeto, aceptación e inclusión de las personas con discapacidad, sin importar si su condición fue de nacimiento o adquirida en el transcurso de su vida (González, 2009). En este contexto, es necesario concientizar que se debe tener

actitudes propositivas para promover la integración social, laboral, familiar, etc., y dejar de lado calificativos o etiquetas que hagan alusión a las personas con discapacidad ya que en nada aportan dichos términos, todo lo contrario, son totalmente contraproducentes (Céspedes, 2005).

Con lo mencionado, se corrobora que el modelo ecológico es integrativo y busca generar una sinergia entre la discapacidad y la calidad de vida, tomando en consideración que los ambientes naturales son la fuente principal de influencia, pues el desarrollo y dinámica de la persona están condicionados por la interacción que tenga con el ambiente que la rodea (Constante y Lema, 2019). Además, este modelo busca rescatar la autonomía de cada persona, entendiendo que cada uno es un ente con diferentes experiencias, percepciones, emociones, sentimientos, costumbre, etc., que ejercen una atribución única y por lo tanto una respuesta individual (González, 2009; Pérez, 2004).

## REFERENTE CONCEPTUAL

### **Pandemia**

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) define como pandemia a la transmisión de una enfermedad a nivel mundial que trasciende límites y fronteras, la cual afecta principalmente a las personas que no se encuentran inmunes ante el virus, e inclusive puede influir en la salud de los animales. Además, la OMS tiene ya establecida las fases de desarrollo de una pandemia, las cuales se crearon años atrás en torno al virus de la influenza; dentro de estas, se determina la cuarentena como una medida que coadyuve a disminuir la proliferación de la enfermedad.

### **Confinamiento**

Desde el 2020, esta palabra ha cobrado gran relevancia a nivel mundial debido a la coyuntura de la pandemia de COVID-19, en donde varios países han tenido que confinar a su población para evitar el aumento de contagios. El significado de este término “va de la mano de la exclusión socio espacial, que según Wacquant (2011)

tiene que ver con el aislamiento de ciertos individuos y actividades sociales hacia determinados espacios”. (Castaño, 2018, p.X)

Esta medida de prevención extraordinaria se la establece por lo general dentro de la declaración de estado de emergencia, en la cual:

Se decreta el cierre de establecimientos de ocio, turísticos, culturales y en la que se restringen los desplazamientos de la población de la zona confinada a movimientos de carácter laboral, asistencial, emergencia o aprovisionamientos de comida o productos farmacéuticos. (Plena inclusión, 2020, p.X)

## **Discapacidad**

Según la OMS (2002):

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. (p. X)

En la actualidad la discapacidad es entendida alrededor de la relación que mantiene la persona y su entorno, y se la define como un término que “evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2006). Esta definición se encuentra en el marco de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que se erige como instrumento internacional que orienta las medidas a adoptarse por los países para el cumplimiento de los derechos de este grupo de personas.

En este contexto, en el Ecuador se considera como persona con discapacidad a aquella que a causa de “una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida

permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria” (Ley Orgánica de Discapacidad, 2012).

### **Discapacidad Cognitiva**

La discapacidad intelectual se incluye dentro de la categoría más general de trastornos del neurodesarrollo, un grupo de condiciones que se inician precozmente en el desarrollo, a menudo antes del inicio de la escolaridad, y que se caracterizan por un déficit que produce dificultades de funcionamiento personal-social académico u ocupacional.

Estos déficits, pueden ir desde limitaciones muy específicas en el aprendizaje o en el control de funciones ejecutivas, hasta dificultades globales en habilidades sociales o cognitivas. Se estima que la discapacidad intelectual afecta a alrededor de un 2 a 3% de la población, mientras que la discapacidad intelectual severa, alrededor de 0,5%.

### **Inclusión Laboral**

Xirau (2018) define que “la inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos” (Párr. 1). Por ende, implica aperturar nuevos horizontes culturales en pro de brindar una mejor calidad de vida, donde la persona tenga la posibilidad de desarrollarse y realizarse profesionalmente, impactando positivamente en el funcionamiento global de los equipos de trabajo. Como lo reflexionan Alcover y Pérez (2011), el contar con colaboradores con discapacidad permite unificar, integrar y superar desafíos colectivos de productividad, gracias a la persistencia que tienen como parte inherente a su condición.

Por otro lado, es necesario comprender que la inclusión laboral es un proceso contenido dentro de otro más grande, como es la inclusión social, entendiendo a este como la adaptación de la sociedad para satisfacer las necesidades de un grupo excluido, en este caso de las personas con discapacidad, para lo cual se determinan sus derechos y se promueve su participación; de esta manera se busca cambiar la estructura

establecida en el sistema, para permitir el acceso a todos (Muñoz y Barrantes, 2016). La inclusión laboral y social logran una sinergia a medida que el individuo cuenta con una red de apoyo que le brinda recursos para acceder al trabajo; de aquí nace un término más amplio como es la inclusión sociolaboral, que como su nombre lo indica hace referencia a la participación de las personas con discapacidad dentro de una actividad productiva que responde a sus gustos, capacidades y competencias (Zondek, 2015).

En resumen, y como lo menciona el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL, 2013), la inclusión laboral busca brindar facilidades de trabajo a las personas con discapacidad, en busca de una equilibrada convivencia dentro de la sociedad y la erradicación de la discriminación.

### **Condiciones Laborales**

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (s.f.), define a las condiciones laborales como aquellas características que pueden tener una influencia significativa en la seguridad y salud del trabajador, incluyendo también factores ambientales y tecnológicos. Así, la accesibilidad del trabajo se vincula al estado del entorno laboral, rebasa el aspecto salarial y los horarios, y comprende entre otros factores la calidad, seguridad y limpieza del lugar (Mira, 2016).

### **Familia**

El grupo familiar es reconocido como parte esencial de la sociedad, es así como Ackerman, citado por Guerrini (2009), afirma que la familia “asegura la supervivencia física y construye lo esencialmente humano del hombre” (p.X). Por otro lado, desde un aporte psicológico, Maxler y Mishler citados por Gimeno (1999), consideran que la familia es un grupo primario, de convivencia interpersonal entre varias generaciones, con personas que tienen parentesco y que comparten una historia de intimidad que perdura en el tiempo. En esencia, la familia resulta un sistema como tal, que permite el desarrollo de los primeros estadios evolutivos, logrando así el sentido de identidad en sus miembros (Minuchin, 1998).



Desde un enfoque cultural, la familia se construye en valores, tradiciones, religión y costumbres que se transfieren de generación en generación, y que eventualmente cada uno de sus integrantes establecen sus propias estructuras e identidad desde su experiencia dentro de la familia (Hernández, 1997).

Por otro lado, en una perspectiva legal, la familia es el resultado de los vínculos sanguíneos, jurídicos o alianzas que cuentan con espacios para satisfacer necesidades emocionales, económicas, sociales y sexuales (Quintero Velásquez, 2007). Cabe mencionar que cada grupo familia tiene sus particularidades, pero que a su vez en términos generales comparten ciertas características similares, como: ser una institución social, formalmente desarrollada y reconocida; tiene responsabilidades tácitas que la diferencian de otros roles sociales y que no pueden ser asignadas fácilmente a terceras personas; las actividades de una persona son menos complejas percibir las en el interior del grupo familiar (Gervilla, 2008).

### **Conciliación del Trabajo y la Vida Laboral**

Borrás et al. (2007) indican que esta conciliación busca establecer acuerdos que cubran las necesidades de las personas en estos dos ámbitos, ya que cualquier alteración que se produzca en uno de ellos influye en el otro. En ese sentido, es necesario lograr un equilibrio entre trabajo y familia que permita garantizar el desarrollo integral del individuo, salvaguardando la calidad de vida de la persona, las relaciones familiares positivas y logrando un correcto desempeño laboral, ya que tanto la parte profesional como personal deben mantenerse en armonía para que puedan convivir adecuadamente (Arriaga, 2005).

### **Sufrimiento Emocional**

Este tipo de dolor es una experiencia subjetiva, y a diferencia del dolor físico, la herida no se ve. Existen distintos motivos que causan gran sufrimiento emocional o psicológico: el desamor, dejar atrás una ciudad y amigos, perder el trabajo, etc. Sea cual sea la causa, es necesario saber gestionar correctamente el cambio y poseer las herramientas y recursos que ayuden a superar el sufrimiento de manera apropiada.

(<https://psicologiamente.com/clinica/sufrimiento-emocional>)

El dolor del chivo expiatorio mencionado por Minuchin en “Familias y Terapia Familiar” (p. 184)

### **Resiliencia**

La resiliencia es la capacidad de adaptarse a situaciones difíciles. Cuando el estrés, la adversidad o el trauma te golpean, sigues experimentando ira, dolor y pena, pero puedes seguir funcionando, tanto a nivel físico como psicológico. Sin embargo, la resiliencia no significa soportar algo difícil, ser estoico o atravesar la situación solo. De hecho, ser capaz de buscar el apoyo de otras personas es un componente fundamental de la resiliencia. (<https://www.mayoclinic.org/es-es/tests-procedures/resilience-training/in-depth/resilience/art-20046311>)

### **Respeto a la Diversidad**

El respeto a la diversidad es una habilidad profundamente interpersonal, y se puede definir como el entendimiento de que las personas participan paritariamente en un mundo ético común, en virtud de su condición humana, al tiempo que se reconoce la singularidad y diferencias de cada individuo. El respeto por la diversidad va más allá de la tolerancia y la comprensión, pues implica reconocer y promover activamente el valor igualitario de todas las personas, sin condescendencia. (<https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-9-respeto-la-diversidad>)

### **REFERENTE NORMATIVO**

Debido a que este estudio se enfoca en analizar la incidencia del confinamiento en el proceso de inclusión laboral de trabajadores con discapacidad, es necesario también realizar un análisis de las normativas e instrumentos internacionales en torno al derecho al trabajo, siendo éste un elemento significativo para alcanzar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Además, se toma en cuenta también que uno de los objetivos de la investigación es conocer los efectos del retroceso en el proceso de inclusión laboral durante el periodo de confinamiento por la pandemia de COVID-19, de tal manera que se pueda aportar en el análisis de estrategias de intervención social en contextos de pandemia.

## Normativas Nacionales

### **Constitución de la República del Ecuador 2008**

Las personas con discapacidad se enfrentan a constantes limitaciones dentro del campo profesional, por lo que en el país se han establecido políticas de inserción laboral para este grupo de atención prioritaria. En este sentido, La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su Artículo 35, reconoce a las personas con discapacidad como parte del grupo de atención prioritaria, lo que implica la obligatoriedad de garantizar la igualdad de oportunidades para el ejercicio de sus derechos. De igual manera, se reconoce a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y se establece que el Estado tiene responsabilidades específicas para la atención oportuna de sus necesidades.

Así mismo, en el Artículo 47 se indica que “el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social” (Constitución del Ecuador, 2008, Título II). En este contexto, se reconocen varios derechos de esta población, entre ellos trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades que fomenten sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas; así como el acceso adecuado a todos los bienes y servicios, eliminando barreras arquitectónicas.

Por otro lado, el Artículo 48 en su inicio indica que “El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica” (Constitución del Ecuador, 2008, Título II). Por su parte, el Artículo 330, menciona que:

Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por

cualquier circunstancia relativa a su condición” (Constitución del Ecuador, 2008, Título VI).

Como se indica, este artículo garantiza el trabajo sin discriminación, para lo cual el Estado y empleadores deben establecer servicios sociales que pueden ser capacitaciones profesionales, rehabilitaciones, etc.

### **La Ley Orgánica de Discapacidad**

Las personas con discapacidad se enfrentan a constantes limitaciones dentro del campo profesional, por lo que en el país se han establecido políticas de inserción laboral para este grupo de atención prioritaria. En este sentido, La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su Artículo 35, reconoce a las personas con discapacidad como parte del grupo de atención prioritaria, lo que implica la obligatoriedad de garantizar la igualdad de oportunidades para el ejercicio de sus derechos. De igual manera, se reconoce a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y se establece que el Estado tiene responsabilidades específicas para la atención oportuna de sus necesidades.

Así mismo, en el Artículo 47 se indica que “el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social” (Constitución del Ecuador, 2008, Título II). En este contexto, se reconocen varios derechos de esta población, entre ellos trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades que fomenten sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas; así como el acceso adecuado a todos los bienes y servicios, eliminando barreras arquitectónicas.

Por otro lado, el Artículo 48 en su inicio indica que “El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica” (Constitución del Ecuador, 2008, Título II). Por su parte, el Artículo 330, menciona que:

Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.” (Constitución del Ecuador, 2008, Título VI).

Como se indica, este artículo garantiza el trabajo sin discriminación, para lo cual el Estado y empleadores deben establecer servicios sociales que pueden ser capacitaciones profesionales, rehabilitaciones, etc.

### **Ley Orgánica de Apoyo Humanitario**

El 22 de junio de 2020, se registró oficialmente la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada de la pandemia de COVID-19, por lo que es considerada una normativa nueva, regulatoria y sancionadora, que en su contenido detalla temas relacionados a aspectos laborales, educativos, precios de los servicios básicos, entre otros.

La presente Ley tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

Con referencia al tema de inclusión y en concordancia con esta ley, el Ministerio de Trabajo debe establecer los procedimientos y modalidades de trabajo adecuados para que las personas en condiciones de vulnerabilidad puedan desempeñar sus actividades laborales, mientras persista la pandemia.

## **Decretos/Reglamentos**

Continuando con la normativa nacional, el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2017) en su Capítulo III titulado “De los Derechos de las Personas con Discapacidad”, Artículo 12, indica que “la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente” (Reglamento a La Ley Orgánica De Discapacidad, 2017). En este inciso se enfatiza además que podrán formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento de discapacidad.

En este caso, el Ministro del Trabajo es la autoridad encargada de vigilar, controlar y dar seguimiento al cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, y le corresponde también establecer sanciones en el caso de que se presenten irregularidades dentro de este ámbito.

## **Acuerdos Ministeriales**

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175, el Ministerio del Trabajo expidió el Instructivo que regula el Porcentaje de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. El objeto de este acuerdo es regular y establecer el porcentaje mínimo para la contratación de trabajadores con discapacidad, tomando en consideración lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento.

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. (Ministerio de Trabajo, 2018)

Además, el porcentaje de inclusión laboral debe distribuirse de manera igualitaria en todo el país en el caso de empleadores nacionales; y a los cantones en el caso de empleadores provinciales. Es así que:

El empleador que incumpla podrá ser sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director Regional del Trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2018)

## Normativas Internacionales

### **Tratados e Instrumentos Internacionales**

En el contexto internacional, Ecuador suscribió y ratificó los derechos humanos como disposiciones universales que protegen a las personas y grupos contra acciones que interfieran en la libertad y el goce de derechos básicos, teniendo en cuenta que todos los individuos nacen libres e iguales y por lo tanto son iguales ante la ley.

En este contexto, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Artículo 23, indica que:

Numeral 1 Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Numeral 2 Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. (Naciones Unidas, s.f.)

El derecho al trabajo es esencial y constituye parte de la dignidad del ser humano. Sin embargo, la situación laboral de millones de personas con discapacidad al rededor del mundo es muy alejada a esta primicia, porque a pesar de que se han logrado grandes avances en términos legales para amparar a las personas con discapacidad, existe

todavía desconocimiento por parte de los empleadores acerca de las obligaciones que ellos tienen con este grupo prioritario.

Cabe aquí nombrar a la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (s.f.), que es un instrumento que impulsa a los Estados a adoptar medidas legislativas, sociales, educativas, laborales y de cualquier otra índole, con el objetivo de erradicar cualquier forma de discriminación y garantizar la integración de las personas en la sociedad. Dentro de este proceso, se busca sensibilizar a la población a través de campañas enfocadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes negativas y fomentar a su vez el respeto y la convivencia. En ese sentido, el Artículo 27 sobre trabajo y empleo menciona que:

**1.** Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado y en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes...

**2.** Los Estados Parte asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio. (Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, s.f.)

Como se puede observar, este instrumento se encamina a incentivar la inserción laboral de las personas con discapacidad, en pro de respetar sus derechos al acceso al trabajo y las obligaciones que los empleadores tienen para emplearlas. De esta manera, se busca lograr una armonía en la convivencia social y la no discriminación a las personas por sus condiciones físicas.

En Este sentido, de acuerdo a lo expuesto hasta el momento, es posible visibilizar que existen normativas, convenios, leyes, tanto a nivel nacional e internacional, que amparan a las personas con discapacidad y que buscan su bienestar, el mejoramiento



de la calidad de vida, la inclusión social y laboral. En el caso de Ecuador, el estado mantiene una normativa que regula y sanciona el no cumplimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como su permanencia laboral en ambientes dignos y seguros que les permita el desarrollo de las habilidades y competencias para desempeñarse de una manera eficaz en los puestos de trabajo asignados.

## REFERENTE ESTRATÉGICO

**“Toda una Vida Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021”**, es un instrumento impulsado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES, 2017) que basa su estructura en garantizar los derechos de los ciudadanos que son parte de los grupos de atención prioritaria, en este caso las personas con discapacidad, a través del planteamiento de estrategias y acciones para lograr una vida digna, con igualdad de participación y oportunidades inclusivas.

A su vez, también en Ecuador se cuenta con la “Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017-2021”, en la cual se recopila las políticas públicas en este ámbito, con el fin de guiar, promover su implementación y lograr que las personas con discapacidad y sus familias tengan un adecuado trato tanto en el sector público como privado. En ese sentido, dentro del eje de Trabajo y Empleo se garantiza “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que los demás, en entornos laborales inclusivos y accesibles; así como fomentar el autoempleo como estrategia válida de sostenimiento para su vida personal y familiar” (CONADIS, 2017, p. 47).

Además, es importante resaltar que los objetivos planteados en torno a este eje son dos, el primero que busca impulsar la inserción laboral de las personas con discapacidad y como segundo punto incentivar el emprendimiento (autoempleo) de este grupo prioritario; para lograrlo, se han establecido las siguientes estrategias:

- Impulsar la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado.

- Potenciar habilidades para la generación de emprendimientos e impulsar el acceso a líneas de crédito preferenciales para Personas con Discapacidad
- Fortalecer la eficiencia de los procesos de inclusión laboral de Personas con Discapacidad. (CONADIS, 2017, pp. 75-77)

Por su puesto, toda normativa, programa, convenio, etc., debe necesariamente tener el respaldo del Estado, siendo este el principal responsable para proporcionar a las personas las mismas condiciones y oportunidades, que no se vulneren sus derechos y que se logre alcanzar una convivencia armoniosa entre todas.

En este contexto, se debe resaltar que sí existen empresas que cuentan con normas éticas enfocadas a la convivencia laboral digna, como es el caso de una empresa de la industria alimentaria en la parroquia Posorja, que dentro de sus políticas internas establece:

- Fomentar y promover el trato respetuoso y justo en las interacciones, tanto entre nuestros colaboradores, como con nuestros clientes, proveedores, y público en general. El irrespeto hacia nuestro personal será causal para la aplicación de medidas de sanción internas, además de aquellas permitidas por la ley.
- Reconocimientos y respeto a las particularidades sociales y culturales de los diversos ambientes y regiones donde operamos, y cumplimos con normas y principios social y culturalmente aceptables.
- Compromiso con brindar iguales oportunidades de trabajo y superación a nuestros colaboradores. Cualquier discriminación, ya sea por género, religión, afiliación política, orientación sexual, o discapacidad está prohibida.

Es así que la empresa busca en todo momento mantener el respeto de los derechos humanos, cumplir las normas, estándares legales, sociales y medioambientales, a nivel nacional e internacional.

## METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Cortés e Iglesias (2010), este enfoque permite realizar una investigación sin ser estrictamente numérica, a través de la aplicación de instrumentos como: encuestas, entrevistas y descripciones en donde se busca recabar información desde diferentes personas y que permita reconstruir una situación en particular. Este proceso es bastante dinámico, ya que requiere una constante interpretación de los hechos y el análisis de las variables.

El enfoque cualitativo busca respuestas a preguntas que se centran en la experiencia social, cómo se crea y cómo da significado a la vida humana, siendo este un proceso inductivo en el que se establece una estrecha relación entre el investigador y los participantes (Universidad de Jaén, s.f.; Hernández et al., 2014). En esta misma línea, los autores Blasco y Pérez, citados por Mosquera y Torres (2019), definen a este enfoque como “aquel que estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede la misma, extrayendo e interpretando fenómenos acordes con los individuos implicados dando respuesta a los cómo de las situaciones que se enfrentan” (p.X).

Con lo expuesto, se establece que este método permite indagar y describir aspectos relevantes en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad, direccionado a comprender y describir datos observables y conductuales, teniendo como aspecto relevante la subjetividad de los sujetos de estudios.

### TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

En la investigación de tipo descriptiva, se determinan variables para medirlas y describirlas de manera independiente con el fin de recabar información relevante del área que se estudia (Cazau, 2006). En este sentido, esta investigación es de carácter descriptiva ya que se enfoca en analizar aquellos aspectos relevantes de la realidad de los sujetos de estudio, en este caso empleados y trabajadores sociales de una empresa

de la parroquia Posorja, con el fin de conocer sus perspectivas en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

## MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Se aplica la investigación de tipo fenomenológica, ya que esta se enfoca al estudio de la experiencia respecto a una situación en particular vivida por el propio protagonista, y busca así describir los significados de los fenómenos experimentados (Trejo, 2010). Tomando en cuenta esto, se busca obtener información desde una perspectiva subjetiva, a partir de las experiencias de los propios sujetos de estudio con relación a la inclusión en el área laboral, lo que permitirá vislumbrar situaciones que posiblemente no sean evidentes hasta el momento.

Adicionalmente, se aplica también entrevistas estructuradas acorde a la matriz de operacionalización de variables, que permitan lograr una mirada más amplia desde la perspectiva de los empleados con discapacidad, teniendo así más acercamiento a su realidad.

## UNIVERSO, MUESTRA Y MUESTREO

Tamayo (2016) afirma que el universo o población es aquel conjunto de individuos con características comunes, iguales o similares, que han sido limitadas o establecidas por el estudio. En esta misma línea, Bernal (2010) propone que la población o universo es el conjunto de elementos que guardan relación porque cumplen con variables que poseen características en común.

En este aspecto, el universo o población de la presente investigación está conformada por 25 trabajadores con discapacidad que laboran en el área administrativa y de producción de la empresa privada de la parroquia Posorja. Estos colaboradores tienen varios tipos de discapacidad, sea física o intelectual, que varían entre el 30% al 80%; en todos los casos cuentan con el respectivo carnet.

De este universo, se determina una muestra de 5 colaboradores, de los cuales 3 son personal operativo y 2 personal administrativo. Para la selección de estas personas se tiene en cuenta los siguientes criterios:

- Que las y los trabajadores posean carnet de discapacidad y se encuentren dentro del rango del 30% al 80% de discapacidad.
- Que las y los trabajadores estuvieran laborando dentro de la empresa antes del confinamiento por la pandemia de COVID-19.
- Que las y los trabajadores de la empresa deseen participar voluntariamente.

Por otro lado, se utiliza el muestreo no probabilístico por conveniencia, cuya selección se caracteriza por la accesibilidad y proximidad que tienen los sujetos con la investigación (Otzel y Monterola, 2017). Por lo tanto, este permitirá obtener información sobre los efectos que ha tenido el confinamiento causado por la pandemia del COVID-19, en el proceso de inclusión de trabajadores con discapacidad. Cabe indicar que este no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones del investigador, considerando que las muestras seleccionadas obedecen a los criterios de investigación. (Hernández et al., 2014)

## FORMAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la recolección de datos se utiliza entrevistas semiestructuradas y un grupo focal que permitan conocer la situación de la empresa entorno a las personas con discapacidad, así como su inclusión laboral en el contexto del confinamiento causado por la pandemia de COVID-19.

La entrevista semiestructurada de investigación es un instrumento capaz de adaptarse a las diversas personalidades de cada sujeto, en la cual se trabaja con las palabras del entrevistado y con sus formas de sentir, no siendo una técnica que conduce simplemente a recabar datos acerca de una persona, sino que intenta hacer hablar a ese sujeto, para entenderlo desde dentro (Tonon, s.f.)

Este tipo de entrevistas facilitan la recolección y el análisis de los acontecimientos a través de los discursos de sus protagonistas. Como lo reflexiona Tonon (s.f.), Este análisis se da gracias a la experiencia que tienen un cierto número de personas que son parte y producto de la acción estudiada.

En cuanto a la recopilación de la información directa, se realiza la aplicación de un grupo focal con 5 trabajadores, tomando en cuenta que:

La técnica de grupos focales es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos. Kitzinger lo define como una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información. Para Martínez-Miguel, el grupo focal "es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto. (Hamui y Varela, 2013, p.X)

Para la aplicación del grupo focal se utiliza como instrumento la guía de preguntas en donde se considera el número de grupos, origen de los participantes, determinación del nivel de implicación del/la entrevistador (Iñiguez, 2008)

## FORMAS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Con el objetivo de procesar la información recopilada, se consolida los datos cualitativos por medio de una matriz de variables que facilita su codificación abierta, la cual permite analizar los datos que contienen pensamientos, ideas, significados, con el propósito de descubrir, comparar los conceptos, ubicarlos en categorías y denominarlas con un código (Schettini & Cortazzo, 2015).

De igual manera, para el análisis de la información se utiliza la triangulación, que consiste en confrontar teorías y la información obtenida a través de las técnicas de recolección. La triangulación se refiere al uso de varios métodos, fuentes, datos, etc., que permitan visualizar un problema desde diferentes perspectivas, y de esta manera incrementar la validez de los resultados obtenidos (Benavides y Gómez, 2005).

## RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo Específico 1: Conocer las percepciones de los trabajadores con discapacidad acerca de los cambios laborales que se dieron a raíz del confinamiento causado por la pandemia.

Dentro de este indicador podemos observar que la empresa tuvo ciertos cambios laborales según las percepciones de estos colaboradores con discapacidad en el confinamiento causado por la pandemia de covid-19, si nos fijamos lo que expresan los trabajadores con discapacidad

*los únicos cambios que hubo en la pandemia fue las medidas de bioseguridad, teníamos que tomar distanciamiento con mis compañeros ya que la empresa nunca dejó de producir sus productos (Entrevitado1)*

*la verdad que no le podría decir ya que soy del grupo de personas con discapacidad que mandaron a sus casas con sueldo, para que no nos contagiemos, pero ahora que ya volví a trabajar me encargo de que todo esté limpio y desinfectado para que nadie se contagie y me gusta formar parte de ese momento (Entrevitado2)*

Aquí podemos observar que la empresa dentro del confinamiento salvaguardo la salud de las personas con discapacidad que estaban en riesgo de contagio desde el modelo ecológico podemos comprender que el mesosistema hace referencia a ese concepto integrador donde la sociedad tiene la obligación de aceptar y de trabajar con las personas con discapacidad para tratar de proporcionarles diferentes opciones dentro de la comunidad a la cual pertenecen (Cespedes, 2005)

De esta manera vemos que las personas con discapacidad que tenían la capacidad para trabajar por teletrabajo no corrían ningún riesgo de contagio, asimismo el tercer trabajador con discapacidad afirmo que los trabajadores que se desvincularon de la

empresa no fueron las personas con discapacidad entonces los trabajadores con discapacidad que sus puestos de trabajo no les permita hacer teletrabajo, no se les quito el sueldo ni se los desvinculo de su puesto de trabajo

*los trabajadores que se desvincularon de la empresa no fueron las personas con discapacidad. (Entrevitado3)*

En este sentido, en Chile, Salazar menciona en su artículo publicado El Teletrabajo Como Aporte a la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Chile: Una Gran Carretera Virtual por Recorrer, que el teletrabajo es una alternativa de mitigar la discriminación laboral que perciben las personas con discapacidad (Salazar, 2020)

Es decir, en este objetivo podemos palpar mediante la aplicación de mi instrumento que los cambios que tuvo la empresa durante el confinamiento para las personas con discapacidad son mayormente positivos según las percepciones de estos colaboradores.

Objetivo Especifico2: Entender la manera en que los cambios laborales han afectado la vida familiar de los trabajadores con discapacidad.

EL confinamiento provocado en el contexto de la pandemia por COVID-19, ha producido cambios en las dinámicas familiares, laborales en general. A lo interno de las familias, que se han visto forzadas a desplegar nuevos modos de convivencia, nuevos roles y retos, se han presentado también nuevos modos de violencia, en hogares donde no existían antes de la crisis sanitaria; o su incremento en aquellas familias en las que anteriormente habían presentado formas violentas de cualquier tipo

*En la vida familiar hubo muchos cambios; a mí se me complicó mucho. Tenía muchas peleas con mi esposa, mis hijos a veces se olvidaban que estaba en reuniones y hacían bulla, también todos necesitábamos un espacio a solas, pero llegó un momento que no me sentía bien con mi salud mental y decidimos empezar por expresar que nos molestaba del otro para tener una convivencia más armónica (Entrevitado1)*



*Yo si me sentía muy mal, como le dije enante mi apoyo es mi hermano, pero su esposa casi no le gusta que yo viva con ellos y en el confinamiento ella me ponía mala cara estaba todo el día enojada (Entrevitado2)*

Dentro de este indicador podemos evidenciar que el confinamiento si afecto la vida familiar y laboral de estos trabajadores y este influjo que ellos prefieran ir a trabajar a la empresa que hacer teletrabajo; asimismo, el estrés y la preocupación de uno de los integrantes de la familia hacen que sus demás integrantes vivan momentos difíciles y se creen entornos, muchas veces, hostiles. También estos cambios en la vida familiar dentro del hogar como expreso directamente dos trabajadores con discapacidad

*Yo trate de no gastar mucho en comida, trataba de gastar lo menos posible además como no podíamos andar saliendo a comprar a cada rato con lo que había se comía (Entrevitado3)*

*Igual tratar de ahorrar en la comida y no gastamos en cosas innecesarias, a veces tomábamos cola o algún dulce, pero con este confinamiento dejamos de comprar este tipo de cosas (Entrevitado4)*

Es probable que hayan aumentado su ahorro por precaución. Debido a la incertidumbre sobre las consecuencias económicas de la pandemia, muchos temen perder su empleo o que se afecten sus flujos de ingreso futuro.

Objetivo Específico 3: Describir las gestiones realizadas por las trabajadoras sociales de la empresa para atenuar los efectos del confinamiento en el proceso de inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad

Dentro de este indicar podemos observar que la trabajadora Social abordo uno de los principales efectos como es el luto y también un acompañamiento y seguimiento a los trabajadores” según (Bernard, 1967).

El rol del Trabajador Social en las empresas se define como “la actividad organizada, que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa”

*Una de las gestiones que hice durante el confinamiento es que muchos de los colaboradores con discapacidad perdieron a sus familiares por el virus entonces abordé a unos de los efectos como lo que es el luto y también un acompañamiento y seguimiento a los trabajadores (Trabajadora Social)*

*Planteé y diseñé lo que es el plan de responsabilidad social, que lamentablemente quedo simplemente en una propuesta, porque no han permitido que esta se ejecute. Lo que sí se hizo es una sensibilización de inclusión como tal, tanto para mujeres como personas con discapacidad, eso sí, se realizó por el hecho de que el ministerio quiere implementar el sello T en la empresa y dentro de los requisitos esta hacer estas capacitaciones en la igualdad de género y la inclusión de las personas como discapacidad entonces para cumplir con ello me han dado esa apertura (Trabajadora Social)*

En relación con lo expuesto resulta necesario realizar gestiones para atenuar los efectos del confinamiento en el proceso de inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. En este sentido el rol de la Trabajadora Social dentro de la empresa debe estar encaminado como labor constante, a buscar y generar nuevas estrategias que permitan que los colaboradores con discapacidad mejoren su calidad de vida durante y después del confinamiento

De igual manera se considera como parte de las funciones de la Trabajadora Social, favorecer el bienestar de los colaboradores mediante la mejora de los aspectos laborales, sociales, personales y familiares, a través de las gestiones internas y externas oportunas para conseguir el equilibrio de los intereses de la empresa, para un dar un mejor servicio a la empresa y a la sociedad

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES GENERALES

- Las percepciones de los trabajadores con discapacidad acerca de los cambios que se dieron a raíz del confinamiento causado por la pandemia son mayormente positivas. Todos ellos consideran que la empresa brinda las condiciones necesarias para que exista inclusión laboral.
- Al inicio de la investigación se pensaba encontrar un número significativo de cambios negativos en la vida laboral de los trabajadores (es decir, de retroceso en relación al proceso de su inclusión laboral), pero lo que se encontró fue un número relativamente pequeño de esos cambios y, además, el apoyo firme de la empresa.
- Adicionalmente, la investigación arrojó dos gratas sorpresas: (1) una actitud positiva de los trabajadores respecto de la vida y respecto del trabajo, y (2) una buena cantidad de resiliencia en ellos.
- A juzgar por lo dicho por los trabajadores y por la trabajadora social, en la empresa se evidencia un clima de respeto, compañerismo y solidaridad, donde la población con discapacidad se encuentra integrada, donde sus derechos y oportunidades de mejora son respetados.

### RECOMENDACIONES GENERALES

- Educar a todos los trabajadores sobre el concepto de inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Educar a los familiares de los colaboradores con discapacidad sobre el concepto y proceso de inclusión laboral para que brinden el apoyo necesario en tal proceso.
- Socializar el concepto y proceso de inclusión laboral de los colaboradores con discapacidad con los gerentes de la empresa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alcover, C y Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57(1), 1-262. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion11.pdf>
- Arriagada, I. (2005). *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6795/1/S05683\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6795/1/S05683_es.pdf)
- Benavides, M. y Gómez, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3ra ed.). México: Pearson.
- Borràs, V., Torns, T. y Moreno, S. (2007). Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. *Papers*, 83, 83-96. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n83/02102862n83p83.pdf>
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La Ecología del Desarrollo Humano*. (1ra ed.). Barcelona: Paidós.
- Castaño, J. (2018). El confinamiento como concepto clave en el estudio de la injusticia social hacia las mujeres transgénero. *Rev. Eleuthera*, 19. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2011-45322018000200134](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-45322018000200134)
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. (3ra ed.). Buenos Aires: Unex. Obtenido de INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA: <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS.pdf>

- Céspedes, G. (2005). La nueva cultura de la discapacidad y los modelos de rehabilitación. *Revista Aquichan*, 5(1), 108-113. Obtenido de <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/64/132>
- Código de Trabajo. (2005). Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. (Ecuador)  
Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (Ecuador). Obtenido de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion\\_derechos\\_discapacidad.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_derechos_discapacidad.pdf)
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). (2017). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1qjqDxjHUXa4G5jxAGdDqEqBx07bOBlaA/view>
- Constitución de la República del Ecuador [Const] (2008). 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (s.f.). [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion\\_interamericana.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_interamericana.pdf)
- Constante, V. y Lema, S. (2019). *Percepciones de los colaboradores con discapacidad sobre las condiciones de su inclusión. Caso de una empresa privada en la ciudad de Guayaquil* [Tesis de pregrado]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13925/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-121.pdf>
- Constitución de la República Del Ecuador (CRE). (2008). Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. (Ecuador). Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

- Cortes, M. e Iglesias, M. (2010). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Universidad Autónoma del Carmen. Obtenido de <http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>
- Gervilla, Á. (2008). *Familia y educación familiar: Conceptos clave, situación actual y valores*. Madrid: Narcea, S.A. de ediciones.
- González, R. (2009). *Lineamientos para visibilizar la inserción laboral de las personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la ley del régimen prestacional de empleo del sistema de Seguridad Social* [Tesis de pregrado]. Universidad Católica Andrés Bello. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7673.pdf>
- Guerrini, M. E. (2009). La intervención con familias desde el Trabajo Social. *Margen*, 56. Obtenido de <https://www.margen.org/suscri/margen56/guerrini.pdf>
- Gimeno, A. (1999). *La Familia el desafío de la diversidad*. España: Ariel. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=22565>
- Hamui, A., y Varela, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en educación Médica*, 2(5). Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000100009](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000100009)
- Hernández, A. (1997). *Familia, ciclo vital y psicoterapia sistémica breve*. Santo Domingo: El Búho. Obtenido de <https://www.worldcat.org/title/familia-ciclo-vital-y-psicoterapia-sistemica-breve/oclc/316064744>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *El proceso de Investigación*. En M. Hill. México: Oxford.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México D.F: McGraw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f.). *Condiciones de trabajo y salud*. Gobierno de España. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

- Iñiguez, L. (2008). *Entrevista Grupal*. Universidad de Guadalajara. Obtenido de [https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/02/zEntrevista\\_grupal.pdf](https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/02/zEntrevista_grupal.pdf)
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020). Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio de 2020. (Ecuador). Obtenido de [https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2020/a2\\_41.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf)
- Ley Orgánica de discapacidad. (2012). Suplemento Registro Oficial N° 796 de 25 de septiembre de 2012. (Ecuador). Obtenido de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012\\_leyorg.dediscapacidades\\_ecu.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorg.dediscapacidades_ecu.pdf)
- Ministerio de Relaciones Laborales y Consejo Nacional de Discapacidades. (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. (Ecuador) Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Inclusión laboral de personas con discapacidad*. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Minuchin, S. (1998). *Familia, terapia familiar*. Madrid: Gedisa.
- Mira, M. (2016). Riesgos psicosociales: ¿Hay que evaluar las condiciones de ocupación? *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 19(1). Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1578-25492016000100005](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492016000100005)
- Mosquera, M. y Torres, K. (2019). *Percepciones de la calidad de vida laboral de los Trabajadores Afrodescendientes de una empresa de Servicios Tecnológicos en Guayaquil* [Tesis de pregrado]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13912/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-114.pdf>
- Muñoz, B. y Barrantes, A. (2016). Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas en *Serie de Publicaciones sobre desarrollo e inclusión social*. (1ra ed.) Organización de Estados Americanos.

- Obtenido de [http://www.oas.org/docs/inclusion\\_social/Equidad-e-Inclusion-Social-Entrega-WEB.pdf](http://www.oas.org/docs/inclusion_social/Equidad-e-Inclusion-Social-Entrega-WEB.pdf)
- Naciones Unidas. (s.f.). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización mundial de la salud (OMS). (2002). *Discapacidades*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2009). *Programa Mundial de Influenza*. Obtenido de [https://www.who.int/csr/swine\\_flu/Preparacion\\_Pand\\_ESP.pdf](https://www.who.int/csr/swine_flu/Preparacion_Pand_ESP.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). *¿Qué es una pandemia? Alerta y Respuesta Mundiales (GAR)*. Obtenido de [https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently\\_asked\\_questions/pandemic/es/](https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/)
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pérez, F. (2004). El medio social como estructura psicológica. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, 3(2), 161-177. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1071166>
- Plena inclusión. (2020). Obtenido de [https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/plena\\_inclusion.\\_co](https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/plena_inclusion._co)
- Quintero Velásquez, Á. M. (2007). *Diccionario especializado en familia y género*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidad. (2017). Registro Oficial Suplemento 109 de 27-oct.-2017. (Ecuador). Obtenido de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre\\_-194.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre_-194.pdf)
- Schettini, P. y Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social*. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP). Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/49017>



- Secretaría Nacional de Planificación. (2017). *Toda una Vida Plan Nacional de Desarrollo 2017- 2021*. Obtenido de [https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL\\_0K.compressed1.pdf](https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf)
- Tonon, G. (s.f.). *Reflexiones latinoamericanas sobre investigación*. Obtenido de [https://colombofrances.edu.co/wp-content/uploads/2013/07/libro\\_reflexiones\\_latinoamericanas\\_sobre\\_investigacion\\_cu.pdf#page=48](https://colombofrances.edu.co/wp-content/uploads/2013/07/libro_reflexiones_latinoamericanas_sobre_investigacion_cu.pdf#page=48)
- Torrico, E., Santín, C., Villas, M., Menéndez, S. y López, M. (2002). El modelo ecológico de Bronfrenbrenner como marco teórico de la Psicooncología. *Anales de Psicología*, 18(1), 45-59. Obtenido de [https://www.um.es/analesps/v18/v18\\_1/03-18\\_1.pdf](https://www.um.es/analesps/v18/v18_1/03-18_1.pdf)
- 201, F. (2010). Fenomenología como método de investigación: Una opción para el profesional de enfermería. *Enfermería Neurológica*, 11(2), 98-101. Obtenido de Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene122h.pdf>
- Universidad de Jaén. (s.f). *Metodología Cualitativa*. Ujaen. Obtenido de Universidad de Jaén: [http://www.ujaen.es/investigat/tics\\_tfg/enfo\\_cuali.html](http://www.ujaen.es/investigat/tics_tfg/enfo_cuali.html)
- Xirau, M. (9 de mayo de 2018). *Manual de Atención en Derechos de Personas con Discapacidad en la Función Judicial. ¿Es importante la inclusión laboral en tu empresa?* Forbes. Obtenido de <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/Manual-atencion-discapacidades.pdf>
- Zondek, A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo Chile. Obtenido de [https://www.sence.cl/601/articles-8075\\_archivo\\_01.pdf](https://www.sence.cl/601/articles-8075_archivo_01.pdf)

## ANEXOS

### GRUPO FOCAL

#### **Su nombre**

Entrevistado1. Ernesto Santos  
Entrevistado2. Cyndi Ronquillo  
Entrevistado3. Tanya Córdova  
Entrevistado4. Luis Peñafiel

#### **Cuál es su tipología familiar**

Entrevistado1. Mi familia es nuclear  
Entrevistado2. Mi familia es extensa  
Entrevistado3. Mi familia es extensa  
Entrevistado 4. Mi familia es extensa

#### **Cuántos miembros tienen sus familias**

Entrevistado1. Yo vivo con mi esposa y mis cuatro hijos  
Entrevistado2. Mama y mi hijo  
Entrevistado3. Yo vivo con mi mamá, mi hermana y sus 3 hijos  
Entrevistado4. Yo vivo con mi hermano su esposa y mis 2 sobrinos

#### **Si hay otros miembros de sus familias que tengan discapacidades**

Entrevistado1. No, nadie  
Entrevistado2. Mi sobrina tiene hipotiroidismo  
Entrevistado3. No ninguna  
Entrevistado4. No

#### **Si cuentan con de redes de apoyo familiares**

Entrevistado1. Si, mi esposa es mi apoyo incondicional cuando se me dificulta al oír, a veces es muy difícil tener que sacar el aparato para dormir y quedarte sin escuchar ningún ruido, ella siempre está apoyándome, mis hijos igual también me apoyan muchísimo en este proceso  
Entrevistado2. no, yo sola hago mis cosas, mi hijo es mi único apoyo y por el salgo día a día a trabajar

Entrevistado3. Si mi mamá es mi apoyo ella siempre está ahí ayudándome en mi movilidad ya que a veces se me hace muy difícil manejar una silla de rueda

Entrevistado4. Mi red de apoyo es mi hermano a veces tiene problemas con su esposa por mi culpa a ella casi no le gusta que yo este con ellos, pero igual mi hermano que apoya mucho

### **Si tienen acceso a medicamentos para su discapacidad (en caso de que la discapacidad requiera de un tratamiento farmacológico)**

Entrevistado1. No, yo no requiero de medicamentos

Entrevistado2. De igual manera yo tampoco necesito

Entrevistado3. No necesito medicamentos

Entrevistado4. Si, en el IESS me dan los medicamentos cuando voy a las consultas

### **Cómo se conforma el ingreso económico de la familia ahora, durante el confinamiento. Y cómo era antes del confinamiento**

Entrevistado1. El ingreso económico en mi familia antes era mío y de mi esposa y ahora de la pandemia he sido yo, es decir soy el único que trabaja ya que mis hijos aún están estudiando y mi esposa perdió su trabajo por recorte de personal

Entrevistado2. Pues en mi caso soy la única que lleva el sustento a la casa y durante el confinamiento igual no he dejado de trabajar yo tengo que mantener a mi hijo y tengo que dar para sus gastos la verdad que antes o después del confinamiento fue igual yo pago todo

Entrevistado3. Antes de la pandemia y después los que llevamos el ingreso económico en mi casa es mi hermana y yo ninguno de los dos perdimos el trabajo gracias a Dios

Entrevistado4. En mi casa solo trabaja mi hermano y yo

### **Cuáles son (o han sido) las formas de ahorrar en la familia**

Entrevistado1. Creo que la mejor forma de ahorrar fue en disminuir las compras de comida que hacíamos antes, pues mi esposa dejo de trabajar y fue una disminución de dinero brusco, pero tratábamos de comprar solo lo necesario

Entrevistado2. Yo trate de no gastar mucho en comida, trataba de gastar lo menos posible además como no podíamos andar saliendo a comprar a cada rato con lo que había se comía

Entrevistado3. Igual tratar de ahorrar en la comida y no gastamos en cosas innecesarias, a veces tomábamos cola o algún dulce, pero con este confinamiento dejamos de comprar este tipo de cosas

Entrevistado4. A mí se me acababa todo el sueldo, porque todos estábamos en la casa se gastaba más en comida, pero para ayudar en los gastos ya no salía a comer a la calle y así, aunque en la pandemia todo estaba cerrado y daba miedo salir

### **Qué tipo de discapacidad tienen**

Entrevistado. Tengo discapacidad auditiva  
Entrevistado2. Yo tengo discapacidad física (enanismo)  
Entrevistado3. Discapacidad física (Silla de rueda)  
Entrevistado4. Discapacidad cognitiva

### **Cuánto tiempo tienen como empleados de la empresa**

Entrevistado1.tengo aproximadamente 8 años trabajando en la empresa  
Entrevistado2. ya tengo trabajando 10 años  
Entrevistado3. Yo tengo 12 años dentro de la empresa  
Entrevistado4. Yo tengo 6 años

### **Cuál es su ocupación**

Entrevistado1. Soy jefe del departamento médico, soy médico general de la empresa  
Entrevistado2. Soy obrera, hago de todo un poco, distintas actividades hago una cosa y otra cosa, cambio las actividades no tengo algo fijo  
Entrevistado3. Soy técnico en nomina  
Entrevistado4. Trabajo en la limpieza de la empresa

### **¿Le gusta su ocupación? ¿Qué le gusta de ella?**

Entrevistado. Si, soy jefe del departamento médico y la verdad que amo mi trabajo y me gusta brindar mis conocimientos a la empresa y a los demás colaboradores.  
Entrevistado2. Me gusta todito tengo la facilidad de aprender y lo que yo quiero hacer lo hago, lo que más me gusta es que cada día es diferente puedo aprender de todo  
Entrevistado3. Si, si me gusta es lo que estudie y me gusta hacer mi trabajo bien hecho  
Entrevistado4. Si, me gusta porque gracias a mi la parte de donde me toca está limpia y pongo música en mi teléfono y limpio rápido para cuando ya lleguen a trabajar los demás este limpio todo

### **¿Se sienten seguros en sus puestos de trabajo?**

Entrevistado 1. Si, la verdad que estoy muy seguro en mi puesto de trabajo tengo años dentro de la empresa y creo que he hecho y sigo haciendo un buen trabajo para de esa manera cumplir con la visión de la empresa  
Entrevistado 2. Si yo si espero poder seguir muchos años más dentro de la empresa  
Entrevistado 3. Si me siento seguro la verdad que yo pensé que cuando la pandemia empezó en Ecuador iba a perder mi puesto de trabajo, pero gracias a Dios aún seguimos aquí y me siento feliz  
Entrevistado 4. Si, yo también estoy seguro de mi puesto de trabajo no he tenido ningún tipo de problema y tampoco soy malcriado para que me lleguen a botar

### **¿Cómo son las instrucciones de trabajo que le dan?**

Entrevistado 1. Como médico ya se cuál es mi trabajo, también cuando tenemos que hacer campañas en la empresa la que me dice cómo vamos a realizarlo y el presupuesto es la gerente

Entrevistado 2. A mí me las da mi supervisor, él me dice que tengo que hacer y que no. Nunca es grosero y me explica siempre que tengo que hacer y como yo ya tengo experiencia en todo lo que se hace dentro de la empresa entiendo rápido

Entrevistado 3. En mi caso yo sé cuál es mi trabajo soy del área administrativa y trabajo en nómina entonces yo ya tengo establecido lo que tengo que hacer.

Entrevistado 4. A mí me los da mi jefe directo, él me dice que tengo que hacer pues cada día es diferente a veces estoy de limpieza y otras estoy ayudando a mis compañeros en lo que pueda. Siempre se toma el tiempo en las mañanas de explicarme que hare hoy o en las tardes él se acerca y me dice que haga otra cosa

### **¿Han oído del concepto de “inclusión laboral”?**

Entrevistado 1. Si por su que si igual gracias a la inclusión laboral las personas con discapacidad como nosotros vamos a poder desempeñar las mismas tareas y tener las mismas responsabilidades de los demás trabajadores

Entrevistado 2. No yo no he escuchado de eso

Entrevistado 3. Bueno yo si he escuchado un poco acerca de lo que es la inclusión laboral ya que nos permite tener un trabajo digno y poder desempeñarnos en lo que cada uno de nosotros nos gusta

Entrevistado 4. Yo tampoco sé lo que la inclusión laboral

### **(Aquí explique lo que es la inclusión laboral y un poco sobre las leyes donde cada empresa tiene que tener personas con discapacidad)**

Y el entrevistado 4 dijo. Yo no sabía que era obligación de las empresas a mí un día mi hermano me dijo que meta carpeta porque estaban necesitando personal de limpieza y me contrataron pero que era obligación no

### **¿Creen que la ha empresa ha aportado, ha ayudado, a su proceso de inclusión laboral durante el confinamiento? ¿Cuál ha sido ese aporte, esa ayuda?**

Entrevistado 1. Si yo creo que sí, durante el confinamiento yo hice teletrabajo y la empresa aporte y brindo ayuda en el proceso de tiempo, dejo que nos acoplemos a este nuevo mundo de trabajar en casa y cuando tenía que ir a la empresa hacer el trabajo que no se podía hacer por teletrabajo ellos se encargaban de mandar un taxi hasta mi casa para mi movilización

Entrevistado 2. A mí también yo salí a trabajar todos los días del confinamiento y me pusieron un expresa, cuando ya la movilización en Posorja se normalizo igual nos

dejaron el expreso para evitar que nos contagiemos en este momento solo nos dan expreso cuando salimos tarde el trabajo, pero de ahí ya cada quien tiene que ver cómo llega.

Entrevistado3. En mi caso igual hice teletrabajo y la empresa me ayudo en la espera de que yo consiga un internet bueno, a veces tenía problemas de conexión y ellos entendían, pero yo cuando tenía buena señal hacia mi trabajo y reportaba cada cosa que iba haciendo

Entrevistado4. Yo creo que el único aporte que tuve fue que nunca me dejaron de pagar estuve casi tres meses sin ir al trabajo y me pagaban puntual

**¿Qué medidas actualmente está tomando la empresa para favorecer su inclusión laboral en esta época de confinamiento? En otras palabras, ¿de qué manera la empresa está contribuyendo a su desarrollo laboral en esta época de confinamiento?**

Entrevistado1. Yo di charlas del cuidado personal para no contagiarse del Covid-19, también nos dieron charlas de cómo superar el duelo para las personas que perdieron a un familiar

Entrevistado2. Si está contribuyendo con charlas

Entrevistado3.en el confinamiento nos daban cursos de cómo hacer teletrabajo nos mandaban mensajes de aliento que me hacían sentir bien

Entrevistado4.bueno ahora que ya estoy trabajando me gusta participar en las charlas que dan yo siempre estoy de primerito

**¿Brinda la empresa el apoyo necesario para que se desempeñen en su trabajo?**

Entrevistado1. Si claro si al menos yo no he tenido ningún problema en mi desempeño laboral

Entrevistado2. Si yo también estoy de acuerdo yo lo que necesito le digo a mi jefe directo y el me da lo que me hace falta

Entrevistado3. En mi caso yo creo que, si por que la empresa cuenta con una infraestructura adecuada para mí, ósea es muy difícil encontrar espacio donde pueda andar con mi silla de rueda, pero en la empresa me siento tranquila de poder ir a almorzar y no tener que pedir ayuda ya que tengo espacio suficiente

Entrevistado4. Si yo siempre tengo mis productos para limpiar y cuando se acaban me los dan super rápido

**¿Trata la empresa de facilitar lo que los trabajadores con discapacidad necesitan para poder trabajar bien?**

Entrevistado1. Yo no he tenido ningún problema

Entrevistado2.si, yo estoy muy bien en mi puesto de trabajo

Entrevistado3. Estoy de acuerdo creo que trata de facilitarnos lo que necesitamos para mejorar nuestro desempeño laboral

Entrevistado4. Si, si nos facilita

**¿Se han sentido alguna vez rechazados o discriminados en su trabajo? Si fuera así, ¿cómo fueron rechazados/discriminados?**

Entrevistado1. Bueno yo pienso que sí, ósea voy a contar lo que me paso una vez las dos enfermeras que están en mi departamento habían hecho unos informes no muy bien entonces yo como jefe di la cara con la gerente y ella me dijo \*yo no sé si es por su discapacidad, pero no escucha bien lo que le digo o qué\*, en mi punto de vista eso es un tipo de discriminación por que no tiene nada que ver que yo tenga un aparto en el oído

Entrevistado2. Yo no he tenido ningún rechazo o me he sentido discriminada

Entrevistado3. Yo siento que talvez en ciertos momentos uno llega a sentirse discriminado por las personas ya sea por algún tipo de comentario, aunque la persona no lo diga con intensiones mala, pero uno lo toma a mal, yo me siento mal cuando me dicen algún comentario de mi silla de rueda

Entrevistado4. Yo no, yo me siento bien a veces que me retan por que no he limpiado bien o no estoy rápido cuando se riega algo, pero creo que es parte del trabajo.

**¿Cómo se llevan con sus compañeros de trabajo que no tienen discapacidad?  
¿Cómo es la comunicación con ellos?**

Entrevistado1. Con mis compañeros de trabajo, ósea en mi departamento nos llevamos muy bien tenemos una muy buena comunicación

Entrevistado2. Si yo si me llevo bien, pero creo que igual la envidia de otros compañeros si afecta porque ellos se enojan que yo haga de todo y si me gusta hacer algo yo lo hago por varios días después ya estoy en otra cosa y ellos dicen que es preferencia que me dejan hacer todo lo que yo quiera, pero no es así, todos debemos aprender de todo

Entrevistado3. Igual yo en mi departamento que son con los que más estoy a diario nos llevamos bien, es muy lindo tener un buen ambiente laboral

Entrevistado4. Yo me llevo bien todos me saludan de buenas maneras son educados

**DESPUÉS DEL CONFINAMIENTO**

**¿Hubo cambios en el trabajo cuando llegó la pandemia? ¿Cuáles fueron/han sido esos cambios? ¿Cómo se han sentido con esos cambios?**

Entrevistado1. los cambios en la empresa se dieron apenas empezó la pandemia ya que nos tocó disminuir el personal y también empezar a elegir quienes eran aptos para formar parte del teletrabajo, los trabajadores que se desvincularon de la empresa no fueron las personas con discapacidad. Al principio no me sentía muy cómodo con el teletrabajo, pero ya con el tiempo me acostumbre ahora que ya estamos en la empresa laborando solo seguimos con las medidas de bioseguridad

Entrevistado2. los únicos cambios que hubo en la pandemia fue las medidas de bioseguridad, teníamos que tomar distanciamiento con mis compañeros ya que la empresa nunca dejó de producir sus productos

Entrevistado3. Como ya lo dijo mi compañero el cambio más difícil fue hacer teletrabajo, pero uno se tiene que acoplar y la verdad que yo me siento mucho más cómodo trabajado desde la empresa

Entrevistado4. la verdad que no le podría decir ya que soy del grupo de personas con discapacidad que mandaron a sus casas con sueldo, para que no nos contagiemos, pero ahora que ya volví a trabajar me encargo de que todo esté limpio y desinfectado para que nadie se contagie y me gusta formar parte de ese momento

**¿Hubo cambios en la vida familiar cuando llegó la pandemia? ¿Cuáles fueron/han sido esos cambios? ¿Cómo se han sentido con esos cambios?**

Entrevistado1. Si, en la vida familiar hubo muchos cambios a mí se me complicó mucho. Tenía muchas pelotas con mi esposa mis hijos a veces se olvidaban que estaba en reuniones y hacían bulla, también todos necesitábamos un espacio a solas, pero llegó un momento que no me sentía bien con mi salud mental y decidimos empezar por expresar que nos molestaba del otro para tener una convivencia más armónica

Entrevistado2. No yo la verdad continúe con mi ritmo de vida normal, iba al trabajo luego a mi casa y los días libres pasaba con mi hija en la casa jugábamos y pasábamos momentos juntos

Entrevistado3. En mi casa también había muchas peleas porque teníamos que convivir 6 personas en una casa muy chiquita y yo haciendo teletrabajo, todos los días eran peleas con mi hermana por que sus hijos gritaban todo el día, no me dejaban concentrar quería salir a distraerme, pero no podía, creo que volver a trabajar en la empresa fue lo mejor

Entrevistado4. Yo si me sentía muy mal, como le dije enante mi apoyo es mi hermano, pero su esposa casi no le gusta que yo viva con ellos y en el confinamiento ella me ponía mala cara estaba todo el día enojada, en un momento pensé en tomarme un veneno pero mi hermano siempre hablaba conmigo de que entienda que esta época es muy difícil para todos y entonces trataba de comprender. Por eso esto muy feliz que al menos puedo ayudar económicamente en su casa y no ser una carga



## ENTREVISTA A LA TRABAJADORA SOCIAL

### **Cómo fueron los inicios de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la empresa**

Con respecto a esta pregunta eso ya estaba establecido cuando yo entre y tengo entendido que eso se encarga la psicóloga organizacional, pero tengo entendido que más contratan personas con discapacidad, pero para puestos como auxiliar general, secretarias, asistentes y auxiliares de limpieza

### **Cómo es/era el proceso de selección para las personas con discapacidad**

No tengo este conocimiento porque eso se encarga la psicóloga organizacional pero como te digo en la empresa donde tiene más plazo de trabajo para personas con discapacidad son estas áreas

### **Son las leyes para los trabajadores con discapacidad cumplidas totalmente dentro de la empresa**

En mi punto de vista podría decir que no, porque se subestima mucho a la persona con discapacidad para cargos gerenciales y administrativo no hay un proceso de selección para para estos cargos, pero las personas que tienen discapacidad y están trabajando en estos puestos es porque su discapacidad no es alta, es decir son personas con problemas auditivos o problemas físicos que no afectan a su área de trabajo, entonces lo que hace la empresa es tener una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores para cumplir con la ley pero en si no lo hacen porque lo quieren incluir si no que se ven obligados hacerlo no lo hacen de manera voluntaria o porque ven el potencial de estas personas

### **Existe algún tipo de violación de derechos (o de exclusión laboral) de personas con discapacidad por parte de colaboradores en el lugar de trabajo**

No, no existe ningún tipo de violación de derechos en el lugar de trabajo, a las personas con discapacidad se la trata como cualquier otro colaborador de la empresa, lo único malo que podría decir dentro de la empresa en relación a lo que es la igualdad de oportunidades para todas las personas aquí que a las personas con discapacidad no se le da la oportunidad de crecimiento

### **Como trabajadora social, cuál es su perspectiva frente al cumplimiento de derecho de trabajadores con discapacidad**

Mi perspectiva frente al cumplimiento de derecho de trabajadores con discapacidad es que la empresa si cumple con los derechos de estos trabajadores, pero como ya lo dije anteriormente no lo hacen por el potencial que tienen estas personas es más para cumplir un requisito, pero igual se cumple con el bienestar de estas personas, la empresa es adecuada para tener personas con cualquier tipo de discapacidad

### **Brinda la empresa los acontecimientos necesarios para los trabajadores con discapacidad**

Si, por su puesto la empresa le brinda los materiales necesarios para que ellos puedan realizar su trabajo de manera efectiva

### **Como percibe usted el trato y la comunicación de los trabajadores con discapacidad y los otros usuarios**

Yo creo que la comunicación es muy buena y me incluyo teneos una comunicación asertiva nos tratamos con respeto lo único que no estoy muy de acuerdo es con los gerentes, su comunicación es de autoridad, pero no solo con las personas con discapacidad, sino en toda la empresa los gerentes son más jefes que lideres

### **Cuenta la empresa con programas para promover una interacción adecuada y una comunicación afectiva entre los trabajadores con discapacidad y los otros colaboradores**

Como ya te dije anteriormente no hay tanto eso de que no exista esa comunicación asertiva, no hemos tenido problemas con las personas con discapacidad y otros colaboradores es más entre gerente y colaboradores en general con o sin discapacidad entre compañeros si hay respeto, una comunicación asertiva y clara, pero para responder tu pregunta no contamos con algún tipo de programas para promover esta interacción.

### **Cuenta la empresa con programas de reinserción laboral de trabajadores con discapacidad**

No, no cuenta, pero si se lo ha planteado la psicóloga organizacional que se encarga de la selección ella lo planteo, pero en respuesta hubo que la empresa ya no lo cree necesario ya que con la ley están completos con las personas con discapacidad, es más estamos en el punto de que votaron a colaboradores de la empresa, pero entre ellos ninguno ha sido persona con discapacidad entonces no lo han permitido aplicar ni desarrollar esto del programa de reinserción laboral

### **Cumplen los trabajadores con discapacidad que se encuentran actualmente laborando con su desempeño laboral**

He podido palpar e identificar que si cumplen con sus actividades y dan un buen desempeño laboral es cierto que a veces como todo colaborador y toda persona cometemos errores, pero sus jefes directos siempre están apoyándolos, igual es un poco complicado con los gerentes ya que saben decir que es porque tiene discapacidad cometen errores, pero en mi punto de vista todos a veces hemos cometido un pequeño error

### **Cuál era el estado de la inclusión antes de la pandemia, cual es el estado de esta inclusión**

Es el mismo no ha cambiado, se contrata una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores cuando decimos la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de la empresa puedo decir que insertan a estas personas con discapacidad porque la ley lo exige, en la empresa ven a la persona con discapacidad como un mero requisito

### **Qué efectos han tenido el confinamiento por la pandemia de covid-19 en la vida laboral de los trabajadores con discapacidad**

Este efecto tengo entendido que se es hacia muy complicado llegar al trabajo como a todos, se expusieron muchos a lo que es virus de covid-19 muchos de ellos como son auxiliares de limpieza los mandaron a sus casas pero nunca les dejaron de pagar su sueldo por que como no podían hacer actividades presenciales y los que podían hacer teletrabajo lo hacían, también las personas con discapacidad que siguieron laborando en la empresa se les otorgó expresos para que puedan llegar a sus casas sin riesgo

### **Qué gestiones ha realizado usted, como trabajadora Social, para atenuar los efectos causados por el confinamiento en la vida laboral de los trabajadores con discapacidad**

Una de las gestiones que hice durante el confinamiento es que muchos de los colaboradores con discapacidad perdieron a sus familiares por el virus entonces acorde a unos de los efectos como lo que es el luto y también un acompañamiento y seguimiento a los trabajadores

### **Qué gestiones ha realizado usted, como trabajadora Social, para proteger la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad después de la llegada del confinamiento**

plantee y diseñe lo que es el plan de responsabilidad social que lamentablemente quedo simplemente en una propuesta porque no han permitido que esta se ejecute lo que si se hizo es una sensibilización de inclusión como tal, tanto para mujeres como personas con discapacidad, eso sí se realizó por el hecho de que el ministerio quiere implementar el sello T en la empresa y dentro de los requisitos esta hacer estas capacitaciones en la igualdad de género y la inclusión de las personas como discapacidad entonces para cumplir con ello me han dado esa apertura, han tomado en cuenta mucha de las propuesta que he realizado en la empresa como la comunicación asertiva, pero falta, falta mucho



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Santos Galarza, Melany Lucía**, con C.C: # 0953528221, autora del trabajo de titulación, **Incidencia del Confinamiento Causado por la Pandemia del Covid-19 en el Proceso de Inclusión Laboral de Trabajadores con Discapacidad en una empresa de la Parroquia Posorja**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 17 de septiembre de 2021

---

**Santos Galarza, Melany Lucía**  
C.C: 0953528221



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Incidencia del Confinamiento Causado por la Pandemia del Covid-19 en el Proceso de Inclusión Laboral de Trabajadores con Discapacidad en una empresa de la Parroquia Posorja		
<b>AUTORA:</b>	Santos Galarza, Melany Lucía		
<b>TUTOR:</b>	Franco Palacios, Jaime Fernando		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Trabajo Social		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	17 de septiembre de 2021	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	54
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Inclusión Laboral, Discapacidad, Intervención de Trabajo Social.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Pandemia, Confinamiento, Inclusión Laboral, Cambios Laborales, Discapacidad, Gestión.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>			
<p>La pandemia del Covid-19 obligó a las empresas a tomar medidas para asegurar que sus trabajadores no tuvieran ningún riesgo de contagio, especialmente los trabajadores con discapacidad. La presente investigación pretendió conocer las percepciones de los trabajadores con discapacidad acerca de los cambios laborales que se dieron a raíz del confinamiento; entender la manera en que los cambios laborales habían afectado su vida familiar; y, por último, describir las gestiones realizadas por las trabajadoras sociales de la empresa para atenuar los efectos del confinamiento en el proceso de inclusión laboral de tales trabajadores.</p> <p>El levantamiento de información fue realizado bajo un enfoque cualitativo, el nivel de la investigación fue descriptivo, y su método fue el fenomenológico. El muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia. La muestra correspondió a cinco trabajadores con discapacidad de la empresa y a una trabajadora social de la misma.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-9-999287915	<a href="mailto:melany.santos1998@gmail.com">melany.santos1998@gmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	Nombre: Muñoz Sánchez, Christopher Fernando		
	Teléfono: +593-9-90331766		
	<a href="mailto:cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec">cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			