



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

TEMA:

**“Representaciones sociales del mundo laboral de los
empleados con diversidad funcional.**

**Caso: Una industria manufacturera de la ciudad de
Durán- Ecuador”.**

AUTORA:

Tipán Sánchez, Dalila Mercedes

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Mgs. Mejía Ospina, Paola Ximena

**Guayaquil, Ecuador
2017**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Tipán Sánchez, Dalila Mercedes**, como requerimiento para la obtención del Título **de Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____
Mgs. Mejía Ospina, Paola Ximena

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Lic. Mendoza Vera, Sandra Jamina

Guayaquil, a los 15 días del mes de marzo del año 2017



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Tipán Sánchez, Dalila Mercedes**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, “**Representaciones sociales del mundo laboral de los empleados con diversidad funcional. Caso: Una industria manufacturera de la ciudad de Durán- Ecuador**”, 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 15 días del mes de marzo del año 2017

AUTORA

f. _____
Tipán Sánchez, Dalila Mercedes



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Tipán Sánchez, Dalila Mercedes**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **“Representaciones sociales del mundo laboral de los empleados con diversidad funcional. Caso: Una industria manufacturera de la ciudad de Durán- Ecuador”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 15 días del mes de marzo del año 2017

AUTORA:

f. _____

Tipán Sánchez, Dalila Mercedes



Urkund Analysis Result

Analysed Document: TT. Dalila Tipan - V. Sustentación.doc..doc (D26405191)
Submitted: 2017-03-14 21:50:00
Submitted By: jose.salazar04@cu.ucsg.edu.ec
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

AGRADECIMIENTO.

Un aprendizaje se forma a través de aquellas interacciones que se dan con los otros/as, en ese reconocimiento, en el encuentro con la nostredad. Esta investigación se pudo llevar a cabo gracias a las personas con diversidad funcional por su disposición y tiempo para con este estudio. Agradezco a los directivos, supervisores y empleados con diversidad funcional que me permitieron conocer su mundo laboral, sus experiencias y sus metas a futuro. Pero sobre todo por la acogida que me brindaron, y por aquella filosofía que me impartieron y dejarán una impronta de vida todos aquellos que conforman la organización en mi aprendizaje.

A usted Lcda. Paola Mejía por guiarme, en cada uno de mis pasos y motivarme a continuar en esta etapa, siendo una amiga, docente y mentora, brindándome su confianza.

En todo este tiempo han llegado a mi vida personas que sin su apoyo, no sería posible esta meta gracias, Lcda. Raquel Jara, Beatriz Phillips y Vilma Stomer por ser una familia y apoyarme en todo este proceso, por acogirme y estar en todo momento.

Y sobre todo a una persona especial, que sin su ayuda no hubiera sido posible alcanzar esta meta, mi madre, porque cada palabra me sirvió para perseverar.

“La autorrealización del individuo, es el mejor recurso para el ser humano”

Octavia Hill

Dalila Tipán Sánchez

DEDICATORIA.

Quiero dedicar esta investigación a Arturo Arias Checa, quien fue una persona que motivo a querer conocer el mundo laboral de las personas con diversidad funcional. Un ser con deseos de vivir, la vida para él era un sinónimo de libertad. En ocasiones por su condición pensaba no poder desempeñar su trabajo como lo hacía antes, pero esto no fue impedimento para enseñar que la justicia prevalecía con la verdad. A todas aquellas personas con diversidad funcional que día a día tiene la capacidad de ser resilientes ante la vida, y que es ir más allá de las limitaciones que suelen darse frente a las representaciones sociales.

A ti, mi querido amigo Ney, aunque ya no estés presente, con tus actitudes de emprendedor, de optimista y por demostrar una entrega total hacia su trabajo imponiendo creatividad e innovación, fuiste una inspiración para perseverar en conseguir esta meta.

También aquellas personas que confiaron en mí y en esta investigación que dejará aprendizajes que fortalecerá el reposicionamiento del Trabajo Social Ecuatoriano con los Grupos de Atención Prioritaria.

Dalila Tipán Sánchez.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
Mgs. Paola Ximena, Mejía Ospina
TUTOR

f. _____
Lic. Sandra Jamina, Mendoza Vera
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____
Mgs. José Gregorio, Salazar Jaramillo
OPONENTE

f. _____
Mgs. Ana Maritza, Quevedo Terán
COORDINADORA DEL ÁREA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE B-2016

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "REPRESENTACIONES SOCIALES DEL MUNDO LABORAL DE LOS EMPLEADOS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL. CASO: UNA INDUSTRIA MANUFACTURERA DE DURÁN - ECUADOR.", elaborado por el/la estudiante DALILA MERCEDES TIPAN SANCHEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	SANDRA JAMINA MENDOZA VERA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	9.75 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10
	Total: 20 %	Total: 40 %	Total: 40 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.99 / 10		

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN. _____	17
Capítulo I: Planteamiento del Problema. _____	20
1. Definición del Problema de investigación. _____	20
1.1. Antecedentes. _____	30
1.2 Preguntas de investigación. _____	43
1.3 Objetivo General. _____	43
1.3.1 Objetivos Específicos. _____	43
1.4 Justificación. _____	44
Capítulo II: Referentes Teórico-Conceptual _____	49
a) Paradigmas y Modelos de la Discapacidad (Diversidad Funcional) a lo largo de la Historia. _____	50
<input type="checkbox"/> El modelo de prescindencia. _____	51
<input type="checkbox"/> Modelo Médico o rehabilitador. _____	52
<input type="checkbox"/> Modelo Social. _____	52
<input type="checkbox"/> Modelo de Discapacidades. _____	53
<input type="checkbox"/> Modelo de Diversidad Funcional. _____	53
b) Tipo de Diversidad. _____	55
<input type="checkbox"/> Diversidad motriz (Física). _____	55
<input type="checkbox"/> Diversidad Sensorial (Visual y Auditiva). _____	55
<input type="checkbox"/> Discapacidad intelectual o mental. _____	55
o Diversidad Leve. _____	56
o Diversidad Moderada. _____	56
o Diversidad Severa. _____	56
a) Sujeto y Diversidad Funcional. _____	70
b) El Ser y el Tener Del Sujeto Con Diversidad Funcional. _____	72
c) Familia y Diversidad Funcional. _____	73
d) Comunidad y Diversidad Funcional. _____	75
2.2.6 Redes Secundarias. _____	78

a) Organización y Diversidad Funcional. _____	78
b) Participación y barreras que inciden en la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral. _____	81
c) Inserción Laboral. _____	82
d) Relaciones Laborales y Diversidad Funcional. _____	83
2.2.7 Trabajo Social y Redes Sociales. _____	84
a) Intervención Social y construcción de redes. _____	85
b) Redes de apoyo informal. _____	85
c) La praxis del trabajo en red en Trabajo Social. _____	86
d) Capital Social. _____	89
Representaciones Sociales. _____	92
Caracterizaciones de las Representaciones Sociales. _____	94
Las representaciones sociales responden a necesidades según Tajfel. _____	94
<input type="checkbox"/> Inferencia de Moscovici en las condiciones de Emergencia. _____	94
Dinámica de una representación social. _____	96
<input type="checkbox"/> La Percepción. _____	98
2.3 Referente Normativo. _____	98
2.4 Referente Estratégico. _____	101
<input type="checkbox"/> El Plan Nacional del Buen Vivir. _____	101
<input type="checkbox"/> Agencia Nacional de Discapacidades. _____	102
Capítulo III: Metodología de la investigación. _____	103
3.2 Tipo de Investigación. _____	104
3.3 Alcances de la investigación de tipo cualitativo-cuantitativo. _____	105
3.4 Universo, Población y Muestra. _____	106
3. 4. 1 Población. _____	106
3.4.2 La Muestra de expertos. _____	107
3.5 Variables o categorías y Cuadro de Operacionalización de variables. _____	107

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de Información. _____	108
3.6.1 La Encuesta. _____	108
3.6.2 EL Grupo de Enfoque. _____	109
3.6.3 La Entrevista Individual. _____	109
3.7 Plan de análisis. _____	110
3.8 Recursos. _____	110
<input type="checkbox"/> Personas. _____	111
<input type="checkbox"/> Documentos. _____	111
<input type="checkbox"/> Equipos. _____	111
<input type="checkbox"/> Varios. _____	111
3.9 Presupuesto. _____	112
3.10 Cronograma. _____	112
Capítulo IV: Resultados de la investigación _____	113
4.1 Persona con Diversidad Funcional. _____	113
4.1.1 Características de los Empleados con Diversidad Funcional. ____	114
4.1.2 Nivel de Instrucción. _____	116
4.1.3 Aproximación de Ingresos. _____	117
4.1.4 Turnos (Jornadas Laboral). _____	118
4.1.5 Tipo de Diversidad Funcional. _____	119
4.1.6 Utilización del Término. _____	120
4.2.1 Significado del Empleo. _____	123
4.2.1.1 Proceso de Selección Personal. _____	124
4.2.2 Adaptación Laboral. _____	126
4.2.3 Integración Laboral. _____	128
4.2.4 Apoyo Laboral. _____	129
4.2.5 Reconocimientos y Desempeño Laboral. _____	131

4.2.6 Barreras y dificultades en el Mundo Laboral. _____	133
<input type="checkbox"/> Ambiente Laboral (Acceso al Medio Físico). _____	133
<input type="checkbox"/> Trato. _____	135
<input type="checkbox"/> Situaciones de Discriminación. _____	136
4.2.7 Beneficios Obtenidos del Empleo. _____	136
<input type="checkbox"/> Funciones del Profesional. _____	138
<input type="checkbox"/> Programas efectuados por el Departamento de Trabajo Social. ____	140
4.2.9 Programas y Políticas Institucionales. _____	141
4.3 Redes Sociales. _____	141
4.3.1 Familia. _____	141
4.3.2 Participación. _____	143
4.3.3 Grupo de Pares. _____	144
4.3.4 Equipo de Trabajo. _____	145
4.4 Proyecto de Vida. _____	146
4.4.1 Desarrollo Humano. _____	146
4.4.2 Oportunidades de desarrollo. _____	147
4.4.3 Reconocimientos. _____	148
4.4.4 Beneficios Familiares. _____	149
4.4.5 Tiempo de Ocio. _____	149
4.4.6 Expectativas de los Empleados con Diversidad Funcional. _____	149
4.4.7 Relaciones significativas. _____	150
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones. _____	151
5.1.1 Personas con Diversidad Funcional. _____	151
5.1.2 Mundo Laboral. _____	153
5.1.3 Redes Sociales. _____	156
5.1.4 Proyecto de Vida. _____	156

5.2 Recomendaciones. _____	158
5.2.1 Empleado con Diversidad Funcional. _____	158
5.2.2 Organización. _____	159
5.2.3 Trabajo Social. _____	160
Bibliografía _____	162
Anexo N° 1: Matriz de Operalización de Variables y Categorías. _____	176
Anexo N° 2: Encuesta Representaciones Sociales del Mundo Laboral de las Personas con Diversidad Funcional. _____	179
Anexo N° 3: Guía preguntas para entrevista dirigida a Jefe de Talento Humano de una industria manufacturera de la ciudad de Durán- Ecuador. _____	200
Anexo N° 4: Guía de Grupo Focal de Personas con Diversidad Funcional, en una industria manufacturera de la ciudad de Durán-Ecuador. _____	203
Anexo N° 5: Guía de Grupo Focal de Personas sin Diversidad Funcional, en una industria manufacturera de la ciudad de Durán-Ecuador. _____	207
Anexo N° 6: Plan de Trabajo de Campo. _____	211
Anexo N° 7: Presupuesto. _____	213
Anexo N° 8: Cronograma _____	215
Anexo N° 9: Gráfico utilizados en Análisis de Resultados. _____	216

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1 Tipo de Diversidad Funcional.....	24
Tabla 2 Personas con diversidad funcional activamente económica.	27
Tabla 3 Paradigmas y características de la diversidad funcional.....	51
Tabla 4 Percepciones de las personas con diversidad funcional.....	71
Tabla 5 Red Social y Capital Social	91

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Gráfico 1. Turnos Rotativos de los Empleados con Diversidad Funcional del Área de Inyección y Embalaje de una Empresa Industrial.....	114
Gráfico 2. Edad de Empleados con Diversidad Funcional del Área de Inyección y Embalaje de una Empresa Industrial	115
Gráfico 3. Ingresos Aproximados de los Empleados con Diversidad Funcional del Área de inyección y Embalaje de una Empresa Industrial	118
Gráfico 4. Turnos de empleados con Diversidad Funcional del Área de Inyección y Embalaje de una Empresa Industrial	119
Gráfico 5. Tipo y Grado de Diversidad Funcional de los Empleados con Diversidad Funcional de una empresa in.....	119
Gráfico 6. Condición y tipo de la Diversidad Funcional de los Empleados del Área de inyección y Embalaje de una Empresa Industrial	120
Gráfico 7. Proceso de Selección.....	125
Gráfico 8. Adaptación al Medio Laboral de los Empleados con Diversidad Funcional en la empresa industrial	126
Gráfico 9. Apoyo del Jefe Inmediato ante problemas extra-laborales.....	130
Gráfico 10. Tipo de reconocimientos Adicionales por su trabajo	131
Gráfico 11. Información de resultado de supervisión de trabajo de los Empleados con Diversidad Funcional de una Empresa Industrial	132
Gráfico 12. Accesibilidad en Espacios	134
Gráfico 13. Situación de Discriminación	136
Gráfico 14. Acompañamiento del Departamento de Trabajo Social	139
Gráfico 15. Tipo de Organizaciones.....	144
Gráfico 16. Potencialidades y capacidades obtenidas dentro del empleo en las Personas con Diversidad Funcional.	146
Gráfico 17. Continuación de retomar estudios /programas de capacitación	148

RESUMEN.

La presente investigación tiene como título “Representaciones sociales del mundo laboral de los empleados con diversidad funcional. Caso: Una industria manufacturera de la ciudad de Durán- Ecuador”, este trabajo se orientó a develar los significados, sentir y dinámicas que surgen en el trabajo y como el mismo aporta en el proyecto de vida de cada uno de los empleados con diversidad funcional.

El tema central fueron las representaciones sociales, las mismas que otorgan significados y que influyen en diferentes situaciones sociales y laborales, por lo cual la sociedad produce y reproduce representaciones sociales sobre este grupo humano, puesto que cada representaciones es un cumulo de significados, es decir le da significado a “toda figura” y “toda figura” tiene un sentido. Por ello, la relevancia de emplear un lenguaje inclusivo, cambiando la denominación de discapacidad por diversidad funcional; la cual, centra al ser humano en sus múltiples capacidades y lo asume de forma holística; alejándolo de la visión médica que se centra en las limitaciones físicas. Es momento de denominar sin disminuir y excluir.

Las representaciones sociales que se identificaron tiene los empleados con diversidad funcional, denotan que el trabajo es un aporte positivo para su desarrollo personal y proyección laboral, ya que al poseer una ocupación, fuente laboral, generan una actitud productividad y múltiples aprendizajes. Las redes de apoyo, como la comunidad, la empresa y la familia son un factor de superación determinante, que afianza las relaciones con los otros y con ellos mismos.

Palabras Claves: Diversidad funcional, red social, representaciones sociales, proyecto de vida, mundo laboral, desarrollo personal.

INTRODUCCIÓN.

Las grandes industrias tras la búsqueda del éxito, se han visto en la obligación de formar equipos de trabajo que proyecten seguridad, dinamismo y productividad, lo cual es completamente aceptable y entendible. Sin embargo, la misma sociedad, se ha ocupado de crear una imagen errónea de las personas que han sufrido o han nacido con algún tipo de discapacidad, lo que ha provocado que dichas personas a lo largo de la historia, no sean consideradas para formar parte de ese gran equipo de trabajo mencionado anteriormente. Dicha investigación surge del interés de describir las representaciones sociales, sus significados y los sentidos que se generan en el mundo laboral de las personas con diversidad funcional, tomando como fuente y campo de trabajo una industria manufacturera del Cantón Durán.

Se hace referencia a las representaciones sociales a aquellos significados que son contruidos por el sentido común, y por ideas que comparten las personas sobre algún tema de interés. De este modo los procesos cognitivos se conciben y se construyen al interpretar la realidad que les rodea. Tiene un enfoque de construcción social, ya que toma en consideración dimensiones cognitivas sociales frente a la construcción de la realidad. Hace alusión a una forma de pensamiento social, y tiene como finalidad entender, modos de conocimiento y procesos simbólicos en relación a la conducta.

Por ello la relevancia de identificar el contexto social donde las personas se insertan, elaboran las representaciones sociales, detectan las ideologías, normas y valores de sujetos, grupos de pertenencia y referencia (Mora, 2002, pág. 7). Por tanto, es una forma de conocimiento que a través de quien conoce se coloca dentro de lo que conoce. Centrándose el tema en las representaciones sociales de las personas con diversidad funcional, este grupo de Atención Prioritaria a lo largos de los años ha sido un grupo históricamente excluido. A partir de las diversas reformas en el marco legal y el cambio de concebir la realidad, que los respaldan han podido acceder a oportunidades que les ha permitido desarrollarse a nivel personal y laboral, siendo un aporte a sus proyectos de vida.

Así mismo el uso del término de “discapacidad”, visto desde un modelo médico, les asigna un significado de enfermedad, no es visto de forma integral. Por ello se atañe el concepto “diversidad funcional”, que actualmente es poco utilizado, pero que adjudica un significado de diversidad; esto constituye uno de los elementos de las representaciones sociales.

La investigación posee un enfoque mixto, la misma que se encuentra estructurada en cinco capítulos que permitirá en cada uno explicar el proceso realizado:

- En el Primer Capítulo consta el levantamiento de información, con una revisión exhaustiva de los antecedentes que se han generado alrededor del tema; la justificación expone aquellos argumentos que permiten comprender la importancia de realizar un acercamiento al objeto de estudio, que son, las representaciones sociales. En cuanto, al planteamiento del problema con sus causas y consecuencias enmarcadas en el contexto donde se desarrolla la investigación. De la misma manera, los objetivos trazados como propósitos para llegar a responder a las preguntas de investigación.
- En el Segundo Capítulo se exponen los referentes teóricos utilizados para comprender y dar una lectura de la realidad. Estas categorías son: Diversidad Funcional, Redes Sociales, Capital Social, Representaciones Sociales y Proyecto de Vida. Desde lo conceptual, un acercamiento a la realidad y el quehacer del Trabajo Social con la Diversidad Funcional. Desde El referente normativo el bagaje legal, donde se sustenta el accionar y aquellos enfoques legales en cuanto a los derechos que concierne a los Grupo de Atención Prioritaria. Al mismo tiempo el referente estratégico con las políticas sociales, que se establecen para con las personas con diversidad funcional.
- La investigación es mixta por ello, este trabajo es una investigación de tipo aplicada, con un nivel descriptivo que logra detallar los elementos de las representaciones sociales. El estudio recoge las voces de los dos actores participantes en la interacción laboral, por una parte, los empleados con diversidad funcional y por otra la del empleador. Las técnicas implementadas

fueron grupo focal, encuesta y entrevistas que permitieron el levantamiento de la información. En la triangulación de la información se recoge la información de los empleados con diversidad funcional y dentro del personal de Talento Humano el criterio de la muestra de experto por conocer la población a través de la interacción.

- El Cuarto Capítulo devela las representaciones sociales del mundo laboral de los empleados de una industria manufacturera de Durán que por medio de las representaciones sociales (entrevista, grupo focales) y datos estadísticos proporcionado por los empleados, es posible observar los resultados que son descritos mediante la utilización de 4 categorías: Mundo Laboral, Proyecto de Vida, Personas con Diversidad Laboral, y Redes Sociales, rescatando aquellas representaciones que surgen en el mundo laboral desde sus relaciones, dinámicas, clima laboral entre otros. Además, aquellas metas y expectativas que se plasmas en cada uno de los Proyectos de Vida de los Empleados con Diversidad Funcional, pero sobre todo el apoyo y cambios que se han dado durante su integración al mundo laboral.
- El Quinto Capítulo contiene las conclusiones y recomendaciones que están realizadas por ítems. En el caso de las recomendaciones se las ha estructurado en tres categorías: Personas con Diversidad Funcional, Empresa y Trabajo Social.

Las Políticas Públicas, al ser el eje principal el Desarrollo Humano, fortalece el compromiso de la Carrera de Trabajo Social con la transformación social y compromiso de los procesos de cambios, fundamentados con el accionar y con aquellas propuestas que manifiestan la realidad social de los grupos que a lo largo de la historia han sido excluidos.

Capítulo I: Planteamiento del Problema.

1. Definición del Problema de investigación.

A lo largo de la historia las personas con diversidad funcional han experimentado toda clase de desigualdades, especialmente dentro del mercado laboral. Es por ello que, el empleo ha sido uno de los objetivos primordiales dentro las políticas dirigidas hacia este grupo social.

El desconocimiento de los empresarios y empleadores acerca del potencial de las personas con diversidad funcional, conlleva a adoptar actitudes poco comprometidas y de desconfianza. Dificultades como el desinterés por este grupo social, el desconocimiento de los procesos de contratación, los posibles cargos o puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por estas personas o también aquellas representaciones sociales que tienen las personas con diversidad funcional acerca de su mundo laboral (Becerra, Motanero, & Lucero, 2012, pág. 55).

Actualmente, son más las empresas que cuentan con personas con diversidad funcional dentro de sus nóminas. Algunas de las razones que permiten esto son el cumplimiento de las normativas, mejorar la imagen corporativa, e inclusive el compromiso por la inclusión social, entre otras. Los resultados obtenidos por aquellas instituciones que han decidido emplear a esta población, han sido satisfactorios. Así mismo, otro de los resultados es la notable reducción de prejuicios sociales en personas con diversidad funcional que participan en los diferentes procesos laborales. Esto ha aumentado considerablemente la conciencia corporativa, superando expectativas que animan a otras instituciones a participar en el involucramiento de personas con diversidad funcional. De esta forma las organizaciones van cambiando e incluyendo las representaciones sociales que tienen frente a los sujetos con diversidad funcional (Phelan, Link, Stueve y Pescosolido, 2000) tomado de (Becerra, Motanero, & Lucero, 2012, pág. 56).

En las sociedades modernas, el empleo es la principal vía de inclusión, participación y movilidad social. Este ofrece seguridad económica (retribuciones salariales y otros ingresos derivados del trabajo), seguridad social (prestaciones sociales) y seguridad personal (identidad y reconocimiento social) (Olivenza, 2010, pág. 3).

En las últimas décadas se ha incrementado la proporción del acceso al empleo de las personas con diversidad funcional. Siendo el empleo una propuesta integradora para la sociedad en particular y para el colectivo de las personas con diversidad funcional. Dando apertura a la sociedad para conocer y estar al tanto del ambiente social en que este colectivo se desarrolla. Esto expresa la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo artículo 27, señala a los Estados Partes que han de garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, y se acogerán a medidas pertinentes, tales como:

- ✓ Prohibición de discriminación, protección de derechos y aseguramiento del ejercicio.
- ✓ Medidas vinculadas con la activación y preparación laboral, fomentando la empleabilidad de acuerdo a los principios de inclusión permanente, con programas de orientación técnica y vocacional; apoyo en búsqueda, obtención y mantenimiento del empleo; promoción de la adquisición de experiencia laboral (Díaz Velázquez, 2015, pág. 2).

El trabajo productivo no sólo ha sido la base para una supervivencia y para una estabilidad del proyecto de vida de los sujetos, sino que se convierte en una fuente de recurso para el individuo. Esto a su vez, se convierte en una forma de conocimiento que desde las representaciones sociales “quien conoce se coloca dentro de lo que conoce”.

A partir de los mandatos legales, e incidencias de las políticas de inclusión social de las personas con diversidad funcional, ha sido un reto para las instituciones y ciudadanos ecuatorianos aplicar y comprender la importancia de estas normas. Estas disposiciones han tomado fuerza a través de las políticas públicas, las cuales buscan incluir socialmente a los sujetos; al cumplirse en el ámbito laboral que el 4% del total de trabajadores de una organización deben ser con discapacidad. Los mismos que deben ser contratados en relación de conocimientos, capacidades, condición física y aptitudes.

Aquellas personas con discapacidad severas poseen un cuidado especial, por ende, no pueden laborar. Sin embargo, la (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012) en su Art 48. Tiene la figura de Sustitutos, e indica que aquellos parientes hasta cuarto grado

de consanguinidad podrán formar parte del porcentaje del cumplimiento de inclusión laboral. Dicho beneficio no puede trasladarse a más de una sola persona con discapacidad. Según el Ministerio De Trabajo (Reporte)- Base De Datos: Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social-2014 en su reporte manifiesta que los Trabajadores sustitutos considerados dentro de la Provincia de Pichincha son el 42%, mientras que en la provincia del Guayas son el 24% y el 8% en la provincia de Manabí.

Los porcentajes de la población con diversidad funcional que laboran en las diferentes provincias del Ecuador son: el 28% en Pichincha, seguido de la provincia del Guayas con un 24% y el 10% en la provincia de Manabí. Estas son las tres provincias que registran una mayor relación de inclusión en el ámbito laboral (Ministerio De Trabajo (Reporte) Base De Datos: Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social-2014).

A pesar del reconocimiento internacional, de la igualdad de derechos y medidas que establecen en atención de las personas con diversidad funcional, este colectivo experimenta dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo (Pallisera i Díaz & Rius Bonjoch, 2006). Una de las dificultades que se ha evidenciado es que aquellas personas no cuentan con un acompañamiento en su desempeño laboral y el entorno del trabajo no se encuentra adaptado de acuerdo a sus capacidades lo que limita un desarrollo laboral eficiente y eficaz (Burbano, 2014, pág. 2).

La experiencia ha demostrado que cuando encuentran trabajos que corresponde a sus capacidades, habilidades e intereses, se logra hacer aportes relevantes en el lugar de trabajo. Los aportes generan beneficios económicos y sociales, incluyendo su desarrollo personal. Al mejorar las condiciones actuales de vida de las personas con diversidad funcional, también se logra desconstruir y construir representaciones sociales entorno al colectivo de personas con diversidad funcional y con ello las actitudes. Por lo cual, es relevante promover la diversidad, en este caso se ha dado a través de la inclusión del sujeto y sus talentos en el trabajo. Contribuyendo con la creación de nuevas oportunidades de mercado, impulsando una sociedad más inclusiva basada en la innovación social. Del mismo modo estas representaciones surgen cuando los individuos debaten temas de interés mutuo.

Para la Organización Internacional de Trabajo la finalidad primordial es “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo

decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” tomado de (OIT, 1999) citado por (Muñoz & Duque, 2011, pág. 45).

Siendo el empleo un pilar fundamental, el Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador reconoce lo fundamental que es desempeñarse en un puesto laboral para el buen desarrollo del ser humano. Y en el cual el rol de los empleadores es de vital importancia. De tal forma que no solo se destacan y se socializan acciones del sector empresarial y público, sino también procesos que garanticen “la equidad de oportunidades, el respeto a la diversidad incluyendo personas con discapacidad en sus equipos de trabajo más allá del cumplimiento de la Ley” (Ministerio de Relaciones Laborales-- Dirección de Atención a Grupos Prioritarios-CONADIS, 2013).

Características de la Población con Diversidad Funcional en el Ecuador.

En el Ecuador la población es de 14'483.499 personas, de las cuales el 5.6% de la población presenta algún tipo de discapacidad o diversidad funcional según Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2012 (INEC), esto corresponde a 815.900 personas, de las cuales el 56% son hombres y el 44% son mujeres. Para el 2016 estas cifras se actualizaron, 55.82% representa a los hombres y el 44,18% son mujeres.

Según Datos del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad (CONADIS) las Provincias con más altos porcentajes de personas con diversidad funcional es la Provincia del Guayas con el 23%, seguida de Pichincha con el 15% y Manabí con el 11% (Registro Nacional De Discapacidades Ministerio De Salud Pública Del Ecuador - Agosto 2015). Es vital conocer la población del cantón Durán corresponde al 6%, es decir 13256 personas con diversidad funcional que se encuentran dentro del cantón (GAD de Durán, 2011). Es relevante considerar este dato en este trabajo de titulación.

Dentro del País se consideran varios tipos de diversidad funcional:

Tabla # 1

Tipo de Diversidad Funcional.

Auditiva	13%
Física	47%
Intelectual	22%
Lenguaje	1%
Psicosocial	4%
Visual	12%
total	100%

Fuente: Ministerio de Salud Pública 2016
Autora: Dalila Tipán Sánchez

En cuanto a los tipos de diversidad funcional que han sido incluidas laboralmente se evidencia un mayor incremento en físico con el 57%, mientras que el intelectual con el 9%. En lo visual y auditivo un 15%. En menor porcentaje está lenguaje con el 1%, y lo psicológico el 3%. Estos datos permiten conocer de forma representativa los porcentajes en cuanto a los tipos. De alguna manera estos porcentajes inciden en la contratación u oportunidad laboral que la persona con diversidad funcional tenga. También incide el tipo de discapacidad a la hora de acceder a un puesto de trabajo (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad) tomado de Ministerio de Salud Pública del Ecuador-Agosto 2015.

En base a la auto-identificación étnica que tienen las personas con diversidad funcional, la predominación es de mestizos con el 54%. Se mantienen las étnias indígena y montubia con el 5%. El 1% corresponde a afroecuatoriano, mulato, negro, blanco de representación; además, existe el 32% que no se Auto-identifica (Ministerio De Inclusión Económica Y Social- Base De Datos: Base Bono Joaquín Gallegos Lara – 2015).

Con respecto al tema de Seguridad Social, de manera general solo el 9,6% se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS voluntario y

general); así mismo, el 5,9% al IESS campesino, el 4,6%, a seguros privados (Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, 2010).

En cuanto a Educación las personas con diversidad funcional están dentro del sistema nacional de educación con un mayor registro la provincia del Guayas con 6658 sujetos. Siendo primordial y de gran aporte para la inclusión y preparación de las personas. En lo que respecta a la instrucción educativa básica se tiene que la Región Sierra en el año 2011 registra el 31%, seguida de la Amazonia y la Costa con el 29%, mientras que la Región Insular con el 28%. Dentro del Bachillerato completo se evidencia que la región insular acapara el mayor porcentaje con el 40%, luego está la Amazonía con el 29%, la Sierra con 27% y la Costa con el 24% (Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, 2010).

Las Personas con Diversidad Funcional con formación técnica superior ocupa el 10% de manera general. Sólo en la Sierra se evidencia un incremento dentro de esta formación antes mencionada. Finalmente, los que han logrado obtener un título de cuarto nivel ocupan el 2% de la población nacional discapacitada (Ministerio de Relaciones Laborales-- Dirección de Atención a Grupos Prioritarios-CONADIS, 2013).

Situación Actual de las Personas con Diversidad Funcional.

Aproximadamente el “15 % de la población mundial, es decir cerca de mil millones de personas, vive con una discapacidad, y que el 80 % de esas personas viven en países de renta baja; se destaca que el 50% de las discapacidades se pueden evitar y están relacionadas directamente con la pobreza” (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, 2015) . Para los años futuros, la discapacidad será una razón de preocupación, pues su prevalencia está en aumento. La discapacidad es parte de la condición humana ya que cualquier persona podría sufrir algún tipo de discapacidad transitoria o permanente a lo largo de su vida.

La Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial el 25 de septiembre de 2012, define el reconocimiento legal de personas con discapacidad en el Ecuador:

Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia 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 Discapacidades.

La definición de la Discapacidad como constructo social y representaciones sociales varían según el contexto histórico, geográfico, cultural y social en el que se encuentre. En los últimos años se ha afianzado la idea de la discapacidad como resultado de la interacción entre “el funcionamiento de la persona y su entorno físico y social, como se ha reflejado, con matices, en documentos internacionales de la ONU o de la OMS” (Díaz, 2010, pág. 1).

La discapacidad no mora en un substrato fisiológico deficiente, sino en una estructura social que no considera las necesidades de las personas con diversidad funcional. Este concepto pretende suprimir las nomenclaturas negativas que se han aplicado tradicionalmente a las personas con discapacidad. Dicho concepto pretende una calificación de carácter negativo, personas sin capacidad o capacidades. Con el concepto diversidad funcional, se pretende reclamar el respeto a la dignidad, integral, de la persona humana.

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, manifiesta que, en mayo del 2013, se registró 61.487 personas con discapacidad; de las cuales 12.000 que representan el 20% poseen discapacidad severa. (Ministerio de Relaciones Laborales- - Dirección de Atención a Grupos Prioritarios-CONADIS, 2013).

Un 44% de las personas con discapacidad reportan que sí han trabajado alguna vez, pero apenas la cuarta parte, es decir, un 25% con limitación grave están trabajando. Alrededor de 1659 personas con discapacidad lo hacen en un empleo especial, protegido y aproximadamente 444 en un empleo regular con apoyo (Conadis, 2013). De esta forma se cuenta con un registro de las personas con diversidad funcional que se encuentran aptas para la inclusión laboral y que son legalmente reconocidas a través del Registro Nacional de Discapacidades. En lo que concierne al año 2012 se tiene identificado que 72.067 personas con discapacidad, están económicamente activa, y están distribuidas de la siguiente manera:

Tabla #2

Personas con diversidad funcional activamente económica.

Activa Económicamente	Cantidad	%
Laboran de manera independiente.	32.827	46
Laboran en el sector privado.	17.728	25
Laboran en el sector público.	9.238	13
Laboran en trabajo doméstico.	11.766	16
Laboran en otro tipo de actividades.	508	1
Total	72.067	100

Fuente: Tomado Guía Sobre Discapacidades 2013.
 Autora: Dalila Tipán Sánchez.

Esta tabla evidencia que existe una actividad laboral independiente, seguida del sector privado. Se infiere que para ellos resulta más beneficioso laborar de forma independiente, ya sea por la falta de oportunidades laborales, o porque estas mismas oportunidades laborales no aportan lo suficiente en su desarrollo personal y profesional. Desde otro enfoque de las representaciones sociales, a través de las interacciones, se busca descubrir aquellos juicios u opiniones que se tienen del sector privado, y resaltar los beneficios que este ofrece para las personas con diversidad funcional.

Frente a las discapacidades, se han dado visiones estereotipadas y actitudes negativas que van desde las creencias y prejuicios, los cuales provocan obstáculos para dichas personas, y con ello aquellas representaciones sociales frente a la discapacidad. En ocasiones los empleadores poseen conceptos erróneos, siendo uno de estos que “las personas con discapacidad son menos productivas” que una persona que no posee discapacidad. Esto podría ser un efecto de aquellas

representaciones instauradas en la colectividad, es decir atribuir a toda figura un sentido y a todo sentido una figura. El desconocimiento de la situación y el no lograr acuerdos que garanticen una adecuada contratación, limita las oportunidades laborales para las personas con diversidad funcional.

Durante la encuesta realizada por el (Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, 2010) el 39% de la población considera que aquellas personas con discapacidad no poseen las mismas aptitudes que las personas sin discapacidad. El 15% piensa que este grupo social no puede administrar una empresa, un 21% considera que no tienen aptitud para ser un Ministro/a de Estado, y un 14% que no pueden llegar a ser empresarios.

Está claro que una de las barreras en lo que concierne a la inserción laboral, son las mentales y/o prejuicios. Pues se piensa que este mundo ha sido construido para personas sin ninguna discapacidad, pero la realidad es distinta. Al contratar a una persona con discapacidad, los empleadores están cumpliendo con lo establecido por la ley, pero además deben ofrecer las condiciones laborales adecuadas para el desarrollo de sus actividades laborales. Dando hincapié a la presión que ejercen las normativas y políticas actuales en el país y hechos focalizados por el interés del público, esto se vincula con uno de los elementos de las representaciones sociales, como es la Presión a las inferencias, siendo una de las condiciones emergentes de las mismas.

Siendo las representaciones sociales una modalidad del conocimiento, en donde surgen los comportamientos y la comunicación entre individuos, se despliega la necesidad de conocer las representaciones sociales del mundo laboral de aquellas personas con diversidad funcional. Hoy en día las personas con diversidad funcional han demostrado que poseen aptitudes. Durante el periodo 2008 al 2012 se evidenció en el sector Industrial un crecimiento de 9321 personas con discapacidad, correspondiente al 30% de inserción laboral a nivel nacional. Es el trabajo una de las facetas de la vida y constituye un derecho fundamental del sujeto, ya que a través del desarrollo y el resultado se pueden lograr satisfacer las necesidades básicas de los individuos y recalcar que debe existir un clima laboral óptimo que posibilite el goce de este derecho.

Cuando una persona con diversidad funcional posee un trabajo se potencializa su autoestima, ya que se reconoce su valor social. Es decir, se resalta la importancia de que todos necesitamos de todos y que somos iguales en dignidad y derechos (García P. , 2006, pág. 53). Concretamente el trabajo resulta relevante en la vida y desarrollo de las personas con diversidad volviéndose indispensable su participación en el ámbito laboral. Otro aspecto refiere a que el trabajo da sentido a sus vidas y contribuye a la sociedad, versus aquel estigma tradicional que se tiene de las personas con diversidad funcional de ser una carga para sus familias y el Estado. Desde este punto de vista, se constituye una representación social del trabajo en las personas con diversidad funcional que le adjudica un sentido común, dicho esto en palabras de Moscovici “Hacer que lo extraño resulte familiar y lo invisible perceptible”.

No obstante, el interés por comprender las representaciones sociales del mundo laboral de las personas con diversidad funcional, surge por la tendencia que se dan al citar las expresiones que se producen entorno a la discapacidad. Se debe considerar aquellas investigaciones que justifiquen las representaciones sociales, en torno a la diversidad funcional. Al reflexionar sobre las posibles funciones de las representaciones sociales y aquellos mecanismos de creación y transmisión, se debe considerar que en ocasiones son las causantes de las actitudes negativas hacia “otro/a”, hacia lo extraño” (Villamil y Puerto p. 18).

En base a lo antes expuesto en este capítulo, es importante recalcar la importancia que constituye conocer las representaciones sociales del trabajo y abordarlas para develar como se han construidos a lo largo del tiempo, alrededor de la diversidad funcional y que las mismas han demarcado el accionar de las sociedades y de las personas, sobre todo en el proyecto de vida de los sujetos.

Por ello, las representaciones sociales del trabajo se generan dentro de las dinámicas del entorno laboral, las mismas pudieron haber cambiado o coexisten en la actualidad. Identificarlas permitió reconocer el aporte que ha influenciado a las representaciones en las actitudes, barreras y oportunidades que favorecen o dificultan el desarrollo personal de aquellas personas con diversidad funcional en el trabajo.

1.1. Antecedentes.

Las personas con discapacidad o diversidad funcional forman parte del grupo de sujetos sociales que históricamente han sido invisibilizados. Los estudios investigativos efectuados por diversos autores han permitido tener un acercamiento al objeto de estudio de este Trabajo de Titulación.

Es preciso considerar estudios de investigación que se hayan realizado acerca de las discapacidades o diversidad funcional. Si bien esto hará hincapié de cómo los países promueven sociedades más inclusivas, en el marco de los derechos humanos.

En el ámbito laboral existen algunas investigaciones que utilizan conceptos claves como factores productivos del empleo, cambios significativos al interior de una organización, y con ello la innovación dentro de este ámbito. (Villegas, 2016, pág. 28).

Aportes Investigativos.

Europa.

Uno de los países con mayor aporte en investigaciones acerca de las discapacidades en el ámbito laboral es España:

- ✓ En el 2008 la investigación “Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad” realizada por (Unión Europea Fondo Social Europeo, 2008) ha realizado una combinación de dos enfoques. Por un lado, una encuesta estadística de una muestra de 1503 empresas y por el otro, profundizar el discurso de los empresarios a través de 12 mini-grupos. La finalidad de dicha estrategia es que se conozca la integración laboral de las personas con discapacidad, mediante aquellas praxis identificadas como exitosas, y de aquellos elementos que llevan al empresario a tomar en consideración la incorporación de personas con discapacidad en sus plantillas de personal.

Las actividades de las empresas para este estudio son de industrias, construcción, comercio y de servicios. Tienen como finalidad determinar los factores que hacen que las empresas inicien procesos para incorporar a

trabajadores con discapacidad en su plantilla, y los factores que no ayudan a iniciar estos procesos. De esta forma, se efectúan las contrataciones de las personas con discapacidad, y al analizar la imagen y percepción que tienen los empresarios sobre el colectivo.

- ✓ En el 2009 la Red2 Red Consultores, realizó un estudio “*Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral*” fue cofinanciado por el programa de discriminación 2007-2013. Posee un enfoque mixto: Cuantitativo y Cualitativo y hace una revisión de la información estadística, por medio de entrevistas telefónicas. De esta manera evidencia referentes teóricos como el modelo rehabilitador acuñado por Palacios y Romañach (2006), y el modelo anglosajón desde la perspectiva sociológica crítica Miguel A. V. Ferreira (2008).

Llega a la conclusión de que, aún persisten una serie de factores que forjan desigualdad y discriminación en las personas con discapacidad. Hay limitaciones el acceso y continuidad en los estudios superiores, además la sobreprotección de la familia supone obstáculos en la superación de las barreras para el desarrollo, tanto personal como en el entorno formativo. Sin embargo, el nivel educativo es el que menor acceso evidencian estas personas, a pesar de que este incide para garantizar una alta inserción laboral, con un empleo de calidad y estabilidad (Red2Red Consultores, 2009, pág. 68).

De manera similar, en el 2012 otros estudios, tienen un cambio en el concepto de discapacidades proponiendo el de “diversidad funcional” que acuñe el Foro de Vida Independiente¹. Y se presenta como una categoría social:

- ✓ Es así que Bárbara Masluk, Santiago Gascón, Ángela Asensio, Agustín Albe-
sa, Ana Isabel Marqués, Jesús Montero y Javier García-Campayo dentro de su estudio “*La diversidad funcional física, sensorial o intelectual como factor*

¹ Este movimiento data del 2001 siendo el “Foro de Vida Independiente” una comunidad que debate desde un enfoque de derechos humanos tanto de las mujeres y hombres con todo tipo de diversidad funcional en España. Su filosofía se fundamenta en el Movimiento Independiente que comienza en los años setenta en EEUU.

generador de riesgo psicosocial” busca conocer los factores en las organizaciones, para disminuir riesgos y mejorar la calidad de vida tanto laboral y salud. Para lo cual esta investigación tiene un enfoque mixto: Cuantitativo y Cualitativo; y que responde a la aplicación de entrevistas que son: semi-estructuradas a trabajadores con discapacidad en diferentes centros. Evalúa de forma cuantitativa aquellos factores psicosociales en 243 participantes, trabajadores de 6 empresas que cumplen con las políticas de inserción (Masluk, y otros, 2012, pág. 43).

- ✓ Otro estudio, *“Calidad de Vida Laboral de Trabajadores en riesgo de exclusión social: Estudios empíricos e implicaciones para la mejora de la provisión de servicios”* efectuado por Cristina Jenaro, Noelia Flores, Francisca González-Gil, Maribel Cruz y Vanessa Vega concluyen que, indicadores como la satisfacción laboral permiten valorar si se cumplen las metas que favorecen la calidad de vida, la motivación, y se reconocen actitudes que afiancen el desempeño del trabajo, y que incluyen aquellas condiciones (ergonómicas, flexibilidad, salarios, horarios) que aseguren el bienestar del trabajador. Desde una visión organizacional, un sistema de evaluación debe ser eficiente y eficaz, y debe preocuparse que no exista sobrecargar en los trabajadores. No obstante, todo esto debe estar relacionado con el clima organizacional y constituir en un factor motivacional (Jenaro, Flores, González-Gil, Cruz, & Vega, 2012, pág. 68).
- ✓ La Discapacidad e inclusión social, editado por la Obra Social La Caixa en 2012 en su estudio *“Diversidad funcional en España. Hacia la inclusión en igualdad de las personas con discapacidades”*, atañe las medidas que deben de afrontar la discapacidad en el marco de la diversidad funcional y utilizar fuentes primarias y secundarias de estudios antes realizados. Manifiesta que es vital, el empleo y buscar un equilibrio, que facilite la adaptación a los puestos de trabajo y a la contratación en sus diferentes modalidades.
- ✓ Cabe indicar, que resalta la importancia de la emancipación familiar y social de las personas con discapacidad de tal forma que puedan por ellos/as, mismos ejercer sus derechos como cualquier integrante de la sociedad. Con la finalidad

de convertirse en sujetos activos, que fortalezcan su participación a nivel comunitario y político (Colectivo loé, 2012, pág. 37).

- ✓ En este orden de las ideas, en el 2012, Azucena Escudero Prieto lleva a cabo el estudio *“Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. La experiencia de la Universidad de Valladolid”* su enfoque es mixta, donde se plantea analizar condiciones de trabajo con discapacidad mental dentro de la universidad antes mencionada dado que se implementa categorías como: Acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Especial
- CALVO SALES, T. (2006) (Escudero, 2012, pág. 67).

En el 2013:

- ✓ Esta investigación es mixta siendo el propósito la descripción y comparación de las creencias y percepciones de las familias, profesionales y personas con discapacidad intelectual sobre las posibilidades laborales de estas personas. Este estudio de enfoque cuantitativo, de método no experimental y diseño transaccional descriptivo, tuvo como técnica empleada un cuestionario denominado Creencias y percepciones sobre las posibilidades laborales de las personas con discapacidad intelectual, así como también entrevistas a profundidad y un grupo de discusión (Gómez J. , 2013, pág. 235).

Para el 2014, España constantemente continúa aportando con estudios como:

- ✓ (Carrizosa & Sesé, 2014, pág. 67) *“La diversidad funcional en el trabajo”* concluye que es relevante dejar de mencionar capacidad y discapacidad y empezar a concebir a la diversidad funcional, puesto que todos somos capaces de llevar a cabo ciertas tareas y otras no tanto. Aun así, las empresas no son consiente de los beneficios que conlleva la incorporación de estas personas y de la forma en que deben asociarlos para que sea exitosa. Probablemente si la organización no está lo suficientemente sensibilizada las políticas de integración dejan de ser efectivas.

- ✓ El tema de “Percepción social de la discapacidad física” efectuada por el Observatorio de la Discapacidad Física de Barcelona en el 2014, presenta datos sobre la realidad de las personas con discapacidad física. El objetivo es promover la defensa de sus derechos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la Constitución Española, la Ley de la Dependencia y la convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Es de corte mixta. Aplica encuestas y rescata las percepciones del sujeto (El Observatorio de la Discapacidad Física -ODF, 2014).

- ✓ *En los estudios “Aproximación a la situación de las y los trabajadores autónomos con discapacidad e identificación de factores de exclusión sociolaboral” (Suárez & Sánchez, 2014) y “La exclusión de la población con discapacidad en España. Estudio específico a partir de la Encuesta Social Europea” (Huete García, 2014) concluyen con la descripción de situaciones de pobreza, así como también, factores de exclusión que dan como resultados las desventajas en las posibles oportunidades en el ámbito laboral. Atañe a la discapacidad como un elemento transversal de las políticas. Puesto que son sujetos de derechos, la sociedad es la que debería eliminar aquellas barreras que obstaculizan el acceso tanto a recursos y servicios educativos, sociales, culturales, sanitarios, así como a los espacios de participación social, política y cultural (Huete García, 2014, pág. 54).*

- ✓ *En lo Familiar (Cerezo Gómez, 2014) en “Mediación familiar e intergeneracional en la atención domiciliaria a personas en situación de dependencia y sus familias” es conocer la mediación como un elemento importante que aporta calidad a la vida de las personas. De tal manera que los conflictos familiares puedan ser resueltos de forma eficaz a través de la mediación. Y llegar a acuerdos que ayuden a mejorar otras problemáticas en personas con dependencia.*

Aparecen en el 2015 otros estudios en los que se desarrollan categorías como: Dimensión simbólica del empleo, que desde la corriente sociológica expresa los tipos de comportamiento empresarial legitimados por la sociedad, tales como:

- ✓ *“Inclusión de la discapacidad en la empresa: estudio de la realidad laboral en la provincia de Burgos”, (González Álvarez, 2015, pág. 87) es un estudio cuasi-experimental, transversal y multivariado. Que ha tomado como muestra 50 empresas, para una revisión centrada en lo que respecta a responsabilidad social de las empresas y con respecto a las discapacidades.*
- ✓ *“Trato justo con las Personas con Diversidad Funcional. Reconocimiento e Identidad, Distribución, Inclusión Social” (Aparicio Payá, 2015) presenta referentes teóricos como El paradigma del cuerpo como sentido. Foucault en óptica del cuerpo-discurso los discursos se inscribe en los cuerpos con diversidad funcional, sometidos a su poder: “son vigilados en las instituciones, disciplinados en su comportamiento y construidos como cuerpos «anormales».*

Foucault” citado por (Aparicio Payá, 2015, pág. 412) concluye que en un trato justo basado en igualdad, se deben considerar las necesidades. Dicho trato que, dentro del seno de una comunidad inclusiva, se basa en la dignidad de las personas para permitir la identidad, y potencializar la autonomía. Un efecto de un trato inclusivo es reconocer los derechos humanos en igualdad de condiciones de acceso. Puesto, que son las empresas que dentro de su clima laboral deberán fomentar la inclusión en todos los aspectos para contribuir a la igualdad de oportunidades para las personas con diversidad funcional.

- ✓ *“El empleo de las personas con diversidad funcional en la prensa: ABC y El País (1978-2012), (Borja González & Iáñez Domínguez, 2015). Concluye que se ha dado un cambio positivo en la concepción de pasar de sujetos pasivos a sujetos activos. Así mismo se denota la accesibilidad de las personas con diversidad funcional. A nivel microsocial es importante, apostar por metodologías cualitativas que evidencien “prejuicios”, “estereotipos”, “discriminaciones” y “violencias estructurales” que viven día a día las personas. (Borja González & Iáñez Domínguez, 2015, pág. 20)*

América Central.

Se encuentra dos países que aportan en este campo como lo es México y Costa Rica.

- ✓ En el 2012, los estudios de: *“Inclusión Laboral De Los Jóvenes Con Discapacidad Intelectual (Vilà, Pallisera, & Fullana, 2012)”* y *“La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social”* por (Vite Pérez, 2012), poseen un enfoque cuantitativo y cualitativo y hacen referencia a varios teóricos de inclusión laboral, y de la sociología: construcción categorial, objeto y método, entre otros. Evidencia que aquellas transformaciones en lo que respecta al mercado de trabajo, no se ha generado en su totalidad condiciones de inclusión por lo que se manifiesta, existe vulnerabilidad, fragilidad en cuanto a las interacciones sociales que contribuyen a la multiplicación de situaciones de exclusión social.

- ✓ El estudio sobre *“El Nivel De Aceptación de la Diversidad Inclusiva entre el Personal Sindicalizado y de Confianza de una Organización Manufacturera en Monterrey en el 2013 (Carrillo Reynoso, 2013)* plantea *“¿Existe una cultura propia por parte de los colaboradores sindicalizados y de confianza hacia la diversidad inclusiva? De esta manera se inicia el camino a un diagnostico que permite medir el nivel de aceptación a la diversidad inclusiva en los sindicatos. Con un diseño experimental ex postfacto trasversal descriptivo. Para comprender parte de la Teoría de la Identidad Social (Tajfel, 1981) y de Allport (1924), al mismo tiempo lo planteado por Jiménez y Aguado (2002) el estereotipo divide al entorno en “endogrupo” y “exogrupo”. (Carrillo Reynoso, 2013, pág. 55).*

- ✓ Luego, en el 2015; otro estudio *“La Inclusión Laboral Mediante Equipos De Trabajo A Distancia”* planteado por (López & Guerra Rodríguez, 2015), con una investigación documental y descriptiva, en el que incluye casos de empresas que administran con políticas incluyentes. Esta nueva forma de trabajo que no necesariamente se requiere estar en las oficinas, y que permite tener como aliada la tecnología. Por lo general las empresas transnacionales implementan esta metodología de trabajo. Esto facilita a que la persona no se movilice a las

oficinas, no se requiere supervisión cercana (López & Guerra Rodríguez, 2015, pág. 9).

- ✓ En Costa Rica, se devela que *“Integración de los/as trabajadores/as con discapacidad en las organizaciones”* (Báez Lebrón, 2014) busca mirar las barreras que inciden en el mercado laboral e ilustra la integración de las personas con discapacidad, puesto que, sólo el 3.5% forma parte de la fuerza laboral. Expresa que es una responsabilidad de todos y todas potencializar habilidades en cuanto a la inserción de las personas con discapacidad o diversidad funcional y que lo mismo aporta al desarrollo de las organizaciones y de la sociedad. (Báez Lebrón, 2014, pág. 56).

América del Sur.

Se han efectuado estudios de discapacidad-diversidad funcional en países como Colombia, Venezuela, Uruguay, Ecuador y Chile, con mayores investigaciones en este último nombrado.

- ✓ *El Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad efectuado por* (OIT (Organización Internacional del Trabajo); SOFOFA (Comisión Discapacidad Sociedad), 2013), posee un enfoque mixto, al ser exploratorio utilizó como universo empresas privadas con actividades que se encuentran habilitadas para la contratación. La muestra fue de 150 empresas que poseen personas con discapacidad en dónde se obtuvo como conclusión que aquellas empresas que poseen mayor experiencia de contratación de personas con discapacidad tienen una mejor política. Sin embargo, está focalizado en el resultado más no en la discapacidad. Así mismo, la política de inclusión conlleva beneficios adicionales, tanto a las personas y empresas como a la sociedad. No obstante, las empresas demandan una política de apoyo para que nuevas empresas no se rijan solo a la ley, sino que existan más plazas de trabajo inclusivo a través de procesos de educación y que logre un aumento de la competitividad del capital humano con discapacidad.

- ✓ (García M. N., 2013) en su tesis doctoral *“Orientación y Discapacidad. Estrategias de Orientación Educativa y Ocupacional en la Educación Especial. Estudio de caso.”* implementó entrevistas a profundidad a docentes de sedes de integradores y actores institucionales. Se realizó la revisión de fuentes, pero sobre todo se indagó a través de la observación. Como conclusión se obtuvo que la institución y la familia en conjunto, establecen procesos de enseñanzas y de aprendizaje y fomentan la dinámica familiar. Además, que muchos de los jóvenes no han sido educados para elegir solo responden a los deseos de los otros, de alguna manera esto en un futuro no genera una conciencia de nuevas oportunidades en el mundo laboral, para que las personas con discapacidad puedan elegir. (García M. N., 2013, pág. 47).

- ✓ En el 2014, cinco investigaciones con enfoque mixto. En primer lugar, el *“Estudio De Inclusión Laboral De Personas En Situación De Discapacidad En El Estado”* realizado por la (SENADIS, 2014) de tipo descriptivo y censal que expresa que las discapacidades aún siguen siendo un tema que el Estado tiene pendiente. Dentro de las instituciones estatales la percepción de quienes laboran es que no se sienten parte de sus pares. Del mismo modo, existen barreras internas al momento de participar en un proceso de selección interna de acuerdo al escalafón. La investigación demuestra que los procesos de inclusión laboral se han dado de forma lenta (SENADIS, 2014, pág. 36).

- ✓ En segundo lugar, *“Empresas de producción social como alternativa para la inserción Socio-Laboral de las personas con diversidad funcional cognitiva”* realizado por (Delmastr & Villegas de Montes, 2014) con enfoque cualitativo, descriptivo y de tipo exploratorio menciona que es necesario una estrategia de inclusión. Y que dentro del mercado laboral se elabore una oferta de enseñanza, para las personas con discapacidad (Delmastr & Villegas de Montes, 2014, pág. 16).

- ✓ En tercer lugar, el estudio *“Personas Con Discapacidad (Diversidad Funcional) Bajo Los Enfoques De Integración O Inclusión Social En Santiago De Cali Debates, Legislación Y Políticas Públicas”* efectuada por (Velásquez Molina,

2014) afirma que, pese a que el término de discapacidades es utilizado internacionalmente, este ha evolucionado dando el modelo de diversidad funcional. Si bien esta denominación no es obligatoria todavía, pero por ser un lenguaje positivo y sin discriminación es ideal para el ejercicio de sus derechos.

- ✓ Desde la cultura, legislación y trato social hay un reconocimiento de la diversidad, puesto que aún existe discriminación, y puede modificarse si, se genera un plan y decisiones políticas (Velásquez Molina, 2014, pág. 56).
- ✓ En cuarto lugar, otro estudio sobre *“La Estructura De Los Núcleos De Empleo De La Región Metropolitana De Santiago (Chile): Centralización Funcional Y Espacial”* de tipo exploratoria ha permitido caracterizar de manera especial los empleos en Santiago de Chile. Este estudio evidencia una concentración en el centro histórico, lugar en donde se centran las plazas de trabajo. Como respuesta a esta problemática se recomienda visualizar una estructura que, en un futuro las oportunidades de trabajo no se fijen en un sólo lugar, sino que esto contribuya a las personas con discapacidad. Es importante que ellos conozcan donde se concentran las fuentes laborales.
- ✓ Otra investigación, *“Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad: Todos Somos Distintos Todos Trabajamos Diferentes”* (Gálvez, 2014) que es cualitativa y que hace énfasis al observar el nivel del cargo que las personas con discapacidades pueden acceder. Para lo cual, las empresas asignan cargos juniors, como apoyo contable o administrativo, que requieren menor preparación. Los más recurrentes como posibilidades de acceso laboral más concreto. Aquí la empresa mide el criterio de la eficiencia en cuanto a la distribución de oportunidades laborales y la competitividad laboral. En consecuencia, dicho criterio parecería la única posibilidad de poder desarrollarse ya sea en el trabajo proceso o tarea.
- ✓ En cuanto a Percepciones de las personas con discapacidad, se hace hincapié el sentir de este colectivo, puesto que esta investigación *“Calidad de Vida en el Trabajo: Percepciones de los trabajadores”* aporta la mirada de los trabajadores sobre aquellos factores de calidad de vida en el trabajo. Este estudio inicia en

el 2001, a través de un diagnóstico de la realidad laboral del país. Demarca un contexto en donde las tensiones y un marco de inseguridades por una economía globalizada, inevitablemente son acogidas por los trabajadores. Lo que puede generar insatisfacción y temor en quienes concurren día a día a sus lugares de trabajo. La presente investigación se enfoca en aquellas condiciones objetivas y subjetivas que generan ambientes de trabajo. Con el objetivo de “contribuir al mejoramiento de las relaciones laborales desde una óptica que reflexiona sobre los cambios culturales necesarios para lograr en este siglo XXI, empresas a escala humana con resultados superiores” (Espinosa & Morris, 2002, pág. 2).

Así mismo, en Colombia un país que dentro de estos antecedentes aporta lo siguiente:

- ✓ En Bogotá las autoras (Sánchez, Daza, & Castiblanco, 2011) efectuaron una investigación cualitativa con un enfoque hermenéutico con el nombre de “*Experiencias laborales de 4 personas en situación de discapacidad auditiva en Bogotá*”. Desarrollaron categorías como las relaciones laborales y autorreferencia y trayectorias laborales. La técnica del instrumento fue a través de entrevistas narrativas, interpretadas cualitativamente. Con la finalidad de promover el reconocimiento de las personas en situación de discapacidad auditiva como sujetos con derechos y oportunidades equitativas.

- ✓ *Para*, (Martínez, 2012) en “*Mujeres con Discapacidad: Una Perspectiva de Derechos*” realiza una revisión teórica y utiliza referentes teóricos como la teoría de la resiliencia, perspectiva de género y derechos. Y argumenta que es a través de la historia y de la innovación de marcos teóricos que se logra explicar las percepciones y realidades de las personas con discapacidad. Al tener un cambio de concepción, percepción y lenguaje en cuanto a las discapacidades se contribuye a la construcción de contextos igualitarios. Con la finalidad de tomar conciencia sobre barreras y obstáculos que enfrentan en todos los ámbitos (Martínez, 2012, pág. 89).

- ✓ (Zapata Albán, 2014) en *“Percepción de las familias sobre la funcionalidad, la participación y los factores ambientales donde se desempeñan sus hijos en situación de discapacidad intelectual”* se encuentra un estudio descriptivo de la percepción de las familias relacionado con la funcionalidad, participación y factores ambientales. Se implementó una encuesta basada en los lineamientos de la discapacidad y la salud (CIF), Aduce que es vital un cambio de ideologías en todos los contextos, pero sobre todo en el familiar, que facilite re-crear la construcción de un entorno y del ser humano con diversidad funcional y que se respete su dignidad (Zapata Albán, 2014, pág. 76).

En tanto, en Ecuador se tiene que:

- ✓ La Universidad Pontificia Salesiana en la Dirección del Desarrollo de Maestrías, realiza una investigación y busca responder la interrogante *“¿Cuales son la potencialidades de las organizaciones de personas con discapacidad presentes en el cantón Babahoyo, para la generación de empleo productivo?”*; esta investigación está justificada con el interés y la necesidad de potenciar dichas organizaciones, por lo tanto, toman como marco el modelo operativo de la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013–2017, formulada por el CONADIS. Busca elaborar un proyecto de desarrollo asociativo, con el fin de aportar en el desarrollo de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, sin embargo, la propuesta tiene un carácter endógeno, enmarcado en los lineamientos de la economía solidaria y popular (Haro & Franco, 2015).
- ✓ En el 2013 la autora Valarezo Yajaira Raquel realiza su Trabajo de Titulación *“Exploración de las percepciones de un grupo de personas con habilidades Especiales, Físicas y Visuales, que se encuentran insertos laboralmente en un banco privado de la ciudad de Quito”* menciona que no se han realizado estudios acerca de temas de autoestima y relaciones interpersonales de las personas con discapacidad, una vez que se encuentran activos laboralmente. Un estudio cualitativo que a través de las entrevistas semiestructuradas y análisis mediante teorías fundamentas. Llega a la conclusión de que las

percepciones que las personas con discapacidad tienen sobre el trabajo ayudan a mejorar su autoestima, relaciones familiares y laborales.

En Uruguay el estudio:

- ✓ *La “Discapacidad en el Lugar de trabajo: Prácticas en las empresas”* (Retornan, 2010) es una investigación con enfoque mixto, la cual busca seleccionar aquellas prácticas en donde las organizaciones se vinculen y se asocien con actividades de la OIT a nivel del país.

En Venezuela se tiene estudios relevantes como:

- ✓ *“Integración De Personas Con Discapacidad En El Contexto Laboral Universitario”* (Albornoz & González, 2014) en efecto esta investigación utiliza el paradigma interpretativo-cualitativo, y la técnica de la observación participante. Llega a la conclusión que la Universidad debe fortalecer las transformaciones a nivel administrativas logrando la inclusión e integración social. Es decir que las personas tengan las mismas condiciones de igualdad; para que faciliten y garanticen un mejor desarrollo durante su rol productivo (Albornoz & González, 2014, pág. 35).
- ✓ Otro estudio, *“La incorporación de la empresa de producción social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad TELBCOL”* efectuado por (Villegas, 2016) se da con un paradigma crítico-reflexivo, y un abordaje cualitativo. Concluye que la inserción laboral dependerá de cada familia y de la situación del participante. La familia debe adjudicar un rol protagónico, sin embargo, no se da un compromiso por parte de las mismas, ni la sensibilización de la comunicad, y de las empresas privadas como públicas. Mientras tanto los participantes requieren una guía, ya que denotan vulnerabilidad ante circunstancias que declinan su autoestima y motivación (Villegas, 2016, pág. 78).

Efectuar la búsqueda de información, permitió encontrar las tendencias que se destacan en el ámbito de las investigaciones en relación al tema. Y se evidenció que

existe una menor exploración en las percepciones de las personas con diversidad funcional centrándose en la perspectiva de las organizaciones.

1.2 Preguntas de investigación.

- ¿Cuáles son las representaciones sociales acerca del trabajo de los empleados con diversidad funcional, en una industria manufacturera de la ciudad de Durán - Ecuador?

Sub preguntas.

- ✓ ¿Cuáles son las representaciones sociales frente al trabajo y el proyecto de vida de los empleados con diversidad funcional, en una industria manufacturera de la ciudad de Durán - Ecuador?
- ✓ ¿Cómo se configuran las representaciones sociales frente al trabajo en las personas con diversidad funcional, en una industria manufacturera de la ciudad de Durán - Ecuador?
- ✓ ¿Cuál es el aporte de las representaciones sociales frente al trabajo, en el desarrollo personal de este grupo con diversidad funcional, de una industria manufacturera de la ciudad de Durán - Ecuador?

1.3 Objetivo General.

- ✓ Develar las representaciones sociales del trabajo de los empleados con diversidad funcional, en una industria manufacturera de la ciudad de Durán - Ecuador.

1.3.1 Objetivos Específicos.

- Identificar el aporte de las representaciones sociales en las actitudes, barreras y oportunidades que favorecen y/o dificultan el trabajo en el desarrollo personal de los empleados con diversidad funcional, en una industria manufacturera de la ciudad de Durán – Ecuador.

- Describir las representaciones sociales significativas del trabajo que han contribuido al desempeño de los empleados con diversidad funcional, en una industria manufacturera de la ciudad de Durán - Ecuador.
- Comprender la incidencia de las representaciones sociales del trabajo en el proyecto de vida de los empleados con diversidad funcional, en una industria manufacturera de la ciudad de Durán - Ecuador.

1.4 Justificación.

En el mercado laboral se ha evidenciado una dualidad, esto se refiere a que no se admiten matices, de tal manera se diferencian, aptos vs incapaces. En este último surge un encasillamiento que predominan estereotipos y con ello las representaciones sociales. Es importante superar estas dualidades y potencializar la diversidad y capacidades de los sujetos.

Las representaciones sociales son un conjunto de conocimientos compartidos, creencias homogéneas orientadas hacia fines prácticos (Moscovici, 1998). Por lo que, estas representaciones otorgan significados que influyen en determinadas situaciones en los sujetos. La sociedad ha desarrollado representaciones sociales sobre el grupo de personas con diversidad funcional. Frente a esto, son representaciones sobre algo, siempre y cuando los individuos debatan temas de interés común.

Efectuar este Trabajo de Titulación permitirá aportar información de aquellas representaciones sociales del trabajo, que han servido para darle un sentido a toda figura y que toda figura les ha dado un sentido a las personas con diversidad funcional. Es decir, que las opiniones y representaciones sociales del mundo laboral permitirá tener una comprensión de forma inclusiva y plantear sugerencias de mejoras para la organización. El significado de la experiencia, y la tendencia de este estudio es valorar el sentimiento de quienes forman parte de esta investigación. Valorar las opiniones y sobre todo que los participantes manifiesten su experiencia y que la misma les permita mejorar su autoconfianza en el reconocimiento de los propios derechos y autodeterminación. Para ello, es necesario conocer sus propias representaciones

sociales frente al trabajo, su contribución y satisfacción de los proyectos personales, así como las relaciones humanas al interior de la organización.

Comprender que esta investigación tiene un enfoque y técnicas de análisis cualitativo, con el propósito de recoger y visibilizar la voz de dichos actores sociales, para develar las representaciones sociales de los sujetos que han protagonizado o han intervenido en este proceso. Así mismo, conocer como las personas se expresan en relación al objeto de estudio, lo que ha sido clave para centrar la investigación desde un enfoque cualitativo.

Las construcciones colectivas han trascendidos espacios en diferentes ámbitos como en lo político, social, familiar entre otros, lo que provoca que cada grupo pueda pensar diferente de otros/as. A partir de esto, para la presente investigación es relevante conocer las representaciones sociales del trabajo en las personas con diversidad funcional, esto tendrá aproximaciones centrales sobre esta población inmerso en el ámbito laboral.

La contribución con este trabajo tanto para la persona con diversidad funcional como para la organización a la cual forma parte, radica en concebir al sujeto desde una perspectiva bio-psico-social, al analizar las representaciones sociales permite comprender de mejor manera el impacto de su trabajo en su desarrollo integral laboral y personal.

En el momento en que se conozca el significado y los significantes de la discapacidad y de los usos de las formas para nombrar, se reconocerá el adecuado referente teórico que se ha dado alrededor de la discapacidad y el interés de reconocer y de fortalecer el cambio nominal de discapacidad por el de diversidad funcional dándole significado a esta población.

Otro tema de interés para el presente estudio, está referido a las condiciones físicas, técnicas y de procesos que los empleados con diversidad funcional tienen. Y entender que, en el grupo de empleados, tienen diferentes tipos de diversidad funcional, que presentan limitación motriz y auditiva. Es por ello que se hace interesante pensar como el ambiente de trabajo facilita la inserción laboral y genera un ambiente seguro para las personas con diversidad funcional y como están construidas dichas representaciones sociales.

Desde un enfoque de lo significativo de los empleados, el interés investigativo se orientó a las representaciones sociales para pretender conocer las construcciones y significados del trabajo que las personas con diversidad funcional desempeñan, además de la inclusión, y el trato igualitario.

Las representaciones sociales no han sido investigadas, pero debido a los cambios que se han dado en el país desde su marco normativo y políticas sociales, se evidencia una transformación. Pudiera aportar a contribuir a conocer de manera específica el sector industrial, si bien, el ámbito laboral se torna competitivo pudiera solo tener una mirada de cumplimiento con la ley pero no de saber emplear de manera adecuada los talentos y capacidades de las personas con diversidad funcional. Al interior de una organización suele haber un ambiente de competitividad, que de alguna manera deshumaniza las relaciones, y crea un ambiente de conflicto, de esta forma se busca apreciar la perspectiva frente a las desventajas que pudieran presentarse en este medio.

La inclusión laboral de las personas con diversidad funcional brinda a estos empleados mejorar su calidad de vida, desarrollarse y realizarse. Esto impacta de forma positiva en los equipos de trabajo. Al descubrir que la presencia de los sujetos impone desafíos de productividad debido a la predisposición, perseverancia y responsabilidad. Pero este argumento sólo visualiza su aporte como trabajador y se desconoce aún, cómo se sienten las personas con diversidad frente a su desempeño y al mismo tiempo si éste aporta a su proyecto de vida y su experiencia laboral.

Con respecto al conocimiento, contribuye a la calidad de vida de las personas con diversidad funcional y al ámbito laboral y al mismo tiempo al Plan Nacional del Buen Vivir en su objetivo 2 “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad” (Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017) pero sobre todo a desarrollar procesos de capacitación, formación de talentos que promuevan sus habilidades de acuerdo con la productividad del país, al tener como enfoque de género la inclusión e intergeneracional.

En la constitución, “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 de la República del Ecuador, 2008). Al ser uno de los derechos de las personas con discapacidad “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, fomenta sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permiten su incorporación en entidades públicas y privadas” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En la actualidad, el trabajo constituye un elemento fundamental de la identidad y le añade significado y contenido a la vida. El trabajo posee un valor universal que ha constituido un valor clave del sistema social, a través del tiempo. Trabajar es crear un objeto y contribuir a un fin. A través del aprendizaje se consigue reconocimiento. No obstante, el trabajo se ha convertido en una actividad humana que conlleva connotaciones psicológicas y sociales. A su vez, deriva múltiples efectos para el sujeto como satisfacción, prestigio, rol social que influyen en su reafirmación personal y autorepresentación. El trabajo, una parte importante en la vida y desarrollo de las personas se vuelve indispensable para que las personas con diversidad funcional comiencen a participar en este ámbito. A pesar de la fuerza con la que el tema ha sido tratado no existen en el país estudios que busquen medir la percepción que mantienen las personas con discapacidad sobre el trabajo, una vez que se encuentran laboralmente activos (Valarezo Calderón, 2013, pág. 45).

Una de las necesidades reales de nuestro país, radica en lograr un adecuado proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad y enfocarse en las capacidades, habilidades que aportan al desarrollo. Así mismo, erradicar las barreras que dificultan los procesos. Resulta difícil para los y las empleadores/as solicitar perfiles acordes a cada puesto de trabajo, se dificulta aún más en el proceso de inserción.

Por otro lado, desde un enfoque ecológico, los seres humanos son únicos e individuales construyen representaciones, les otorga significados y con ella hay un conocimiento aprendido en vivencias anteriores, con sus sentimientos, costumbres y tradiciones (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013). Las personas con

diversidad funcional tienen derechos y deberes, por lo tanto, no son objeto de asistencia social, al contrario, son sujetos de derechos con igualdad de condiciones. Y de relacionarse e insertarse en el ámbito laboral, con las condiciones necesarias, que reconozcan su capacidad, valor y aporte al crecimiento de la organización, y la sociedad en medio de su diversidad. Por ende, el Estado debe garantizar acciones de calidad y calidez en corresponsabilidad con la familia y la comunidad (Ley Órganica de Discapacidades, 2012).

Uno de los beneficios de la investigación es contribuir con la organización y develar las representaciones sociales de los actores principales en dicho cumplimiento y la satisfacción frente al trabajo. A partir de la investigación, generar un cambio o adaptabilidad en las políticas internas en el ámbito laboral. Dar una propuesta en programas centrados en el sentir y aportes al proyecto de vida de las personas con diversidad funcional.

Además, ésta investigación responde al método de la profesión “conocer – intervenir – transformar situaciones problemas” (Carrera de Trabajo Social - Área de Investigación, 2013). De esta manera la relevancia de develar las representaciones sociales del trabajo de las personas con diversidad funcional que ofrece el sector industrial tenga un enfoque de derechos que, constituyen uno de los factores para realizar los estudios que evidencia esta situación.

Por último y no menos importante dentro de esta investigación se tuvo presente el reto ético del Trabajo Social, el cual se orienta a reconocer a las personas con diversidad funcional no por su discapacidad sino como sujetos con dignidad humana, capaces de desarrollar múltiples habilidades y de potencializar su desarrollo humanos. Seres de toma de decisiones que son activamente participantes, constructores de su realidad en diferentes espacios de su vida. Sin duda alguna las experiencias que el ser humano adquiere de su trabajo fueron expuestas en los grupos focales y dan sentido a sus situaciones y aspectos que les ofrece su trabajo desde su subjetividad de la población e interpretadas por la investigadora.

Capítulo II: Referentes Teórico-Conceptual.

*“La realidad está hecha siempre de relaciones,
de nexos, de redes, de tejidos que nos conectan y vinculan”*

(Aguirre J. L., 2011)

2. Referente Conceptual.

2.1 Una lectura a la discapacidad desde las diferentes miradas.

Dentro de esta investigación es necesario conocer la importancia y utilización del concepto de Diversidad Funcional en vez de Discapacidad.

El concepto de Diversidad Funcional es planteado y promovido por el Movimiento Foro de Vida Independiente de España. Este término se ajusta a la realidad en la que una persona funciona de manera diferente o diversa de la mayoría de la sociedad. Este concepto atañe la diferencia de las personas y la falta de respeto que, en la mayoría de procesos constructivos sociales y de entorno, no consideran la diversidad. Desde este punto de vista la diversidad funcional, no tiene nada que ver con enfermedad, deficiencia, parálisis, esta terminología propiamente utilizada por el modelo tradicional médico.

La definición de la Organización Mundial de la Salud menciona a la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad” (OMS, 2011).

Este concepto está muy adherido a término médico, solo mira al sujeto como curación y rehabilitación. Precisamente es necesario ir más allá del modelo médico. Son los conceptos que crean connotaciones y se configuran por las actitudes, rituales, y diferentes formas de concebir a los sujetos, y que están entrelazados por las construcciones que van desde lo mitológico, cultural, emocional, creencias, entre otros.

Actualmente estos conceptos están cambiando desde el lenguaje, ya que, si una palabra no denomina una cosa, esta no existe. Por ello lo simbólico es creador de las cosas. Las concepciones de la discapacidad están configuradas por las actitudes,

rituales, y diferentes formas de concebir a los sujetos que están entrelazados desde las construcciones históricas, culturales, emotivas; entre otras.

En el transcurso de la historia se da una evolución simbólica y se deriva una transformación en las representaciones sociales y con ello métodos e intervenciones fundamentadas en la relevancia del concepto de discapacidad (diversidad funcional). A partir de esto los conceptos, más allá de lo semántico conllevan implicaciones culturales, políticas, pragmáticas y derechos de las personas. Estos cambios tienen como eje nuevas visiones relativas a la discapacidad, vinculadas a la terminología que representa este grupo.

a) Paradigmas y Modelos de la Discapacidad (Diversidad Funcional) a lo largo de la Historia.

El concepto de “diversidad funcional” ha tenido cambios significativos que dependen del contexto sociocultural y el enfoque que determina la historia. Cada concepto refleja el pensamiento de sociedades dentro de un periodo o hito histórico determinado. Palacios y Bariffi (2007), exponen diferentes modelos que ha tenido la diversidad funcional, pero es necesario situarlos con los Paradigmas que originan. De tal manera se ofrece un encuadre teórico que permite abordarla conceptualización de una realidad.

Tabla #3

Paradigmas y Características

Paradigmas	Características
<p>Paradigma Tradicional (Egea García & Sarabía, 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Surge en los años de la Primera y Segunda Guerra Mundial donde se entiende la discapacidad como un problema de la persona. ✓ Se utilizan términos como: minusválidos, impedidos, lisiados e inválidos. ✓ Las personas no mantenían contacto con la sociedad. ✓ Servicios proporcionados de manera benéfica otorgados por instituciones religiosas. ✓ En lo social son colocadas en la última clase, expuestas a discriminación ✓ Son tratados como objetos dentro de los servicios médicos sanitario.
<p>Paradigma de la Rehabilitación (Egea García & Sarabía, 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se origina en la Post-guerra en donde surgen situaciones de condiciones sociales, económicas y políticas. Estas situaciones influyen para que las personas reciban mayor atención. ✓ La discapacidad está centrada en la persona, con sus deficiencias y limitaciones. ✓ Proveer servicios profesionales que logre rehabilitar al sujeto. ✓ Persona con discapacidad es un sujeto pasivo. ✓ Es receptor de servicios.
<p>Paradigma Derechos Humanos/ Inclusión /Vida Independiente/ No Discriminación (Egea García & Sarabía, 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La sociedad es la que debe organizar entorno al desarrollo humano de todos y todas las personas. ✓ Se basa en los derechos humanos. ✓ Prevalcen acciones encaminadas a la eliminación y reducción de situaciones de discriminación, exclusión. ✓ El rol de la persona es activo. ✓ Rompe la relación de dependencia y subordinación. ✓ Empoderamiento de las personas. ✓ Mayor autonomía y participación social. ✓ Igualdad de oportunidades.
<p>Fuente: (Egea García & Sarabía, 2008), Autora: Dalila Tipán Sánchez</p>	

b) Modelos de la Diversidad Funcional.

- ✓ El modelo de prescindencia.

Este modelo considera que la diversidad funcional en su génesis se da por motivos religiosos. Siendo las mujeres y hombres considerados por la población como

innecesarios y que se podría prescindir de los mismos a través de prácticas de políticas eugenésis que eran utilizadas en la antigüedad clásica. Llevan también a la praxis de infanticidios por mal formaciones físicas. En la edad media era situados a la exclusión social. Estas prácticas han servido como fuentes en obras literarias remotas a aquellas épocas.

✓ Modelo Médico o rehabilitador.

Las personas fueron concebidas con deficiencias biológicas, y se da por asentado como base histórica para este modelo. Al tener como única expectativa la atención especializada se podría corregir las imperfecciones físicas que un individuo presentara (Rothman, 1971 citado por (Romañach & Lobato, 2005, pág. 15)), en el caso de no poder ser corregidas las imperfecciones, las personas deberían al menos ser lo suficiente funcionales para desempeñarse social y laboral de forma aceptable (Longmore, 1987, p. 355 citado por (Arellano, 2016, pág. 12)).

Este modelo considera a las personas como sujetos pasivos, beneficiarios, sin brindarles la oportunidad de que ellos/as tomen decisiones por sí mismos. La finalidad de este modelo es normalizar, la rehabilitación física, psíquica o sensorialmente. Dicho modelo tiene inicio en la Edad Moderna y finaliza con la Primera Guerra Mundial (XX). Considera a personas con diversidad funcional a los heridos y mutilados de guerra y se marca un antes y después en medidas de protección social para los veteranos de guerra, y se hace una extensión a toda la población (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013).

✓ Modelo Social.

No sólo se limita a un problema de la persona, sino que las causas que originan la diversidad funcional son básicamente sociales. Considera que las personas con diversidad funcional son capaces a través del apoyo necesario, ser partícipes de la sociedad Romañach, 2009 citado (Arellano, 2016, pág. 67).

Es necesario trabajar en la participación de todas las personas mediante la rehabilitación y normalización de la sociedad e implementar medidas de accesibilidad

universal, y el diseño de políticas. En la mayoría de situaciones las condiciones del entorno son creadas por el contexto social.

Este Modelo se sitúa a finales de la década de los 60 y principios de 70 del siglo XXI en Estado Unidos e Inglaterra. En este escenario se da concentración a activistas con diversidad funcional y asociaciones en cuanto al reivindicar su status “de segunda clase” y que tuvo un impacto hacia las barreras sociales y ambientales. Estos movimientos han tenido influencia a nivel internacional, y han determinado políticas sociales en diversidad funcional. Xabier Urmeneta (2010), considera como un desarrollo del modelo social otros modelos que aporta en consideración a la diversidad funcional.

✓ Modelo de Discapacidades.

Se basa en las teorías de Martha Nussbaum (2007), citado por (Arellano, 2016, pág. 41)) en donde se reivindica “justicia social” desde una filosofía tanto moral como política, exalta un modelo en donde se puede sentir incluido y tratado con justicia. Esta autora incurre que el progreso debe garantizar el disfrute de al menos 10 capacidades humanas las mismas que deben otorgar dignidad a la persona (vida; salud física; sentidos, imaginación y pensamiento; emociones; razón práctica; afiliación; otras especies; juego; y control sobre el propio entorno)”. Se pudiera decir que este modelo enfoca la reivindicación de los derechos humanos.

✓ Modelo de Diversidad Funcional.

Actualmente este modelo está en auge, nace en España como resultado de un análisis de aquellas carencias de los modelos antes descriptivos, que según Palacios y Bariffi expresan que dan lugar a discriminación en los ámbitos legales, bioéticos y cotidianos. Con el planteamiento de dar soluciones para erradicar a la discriminación en un futuro. Y pese a que este modelo está aún en proceso de desarrollo y teorizado por personas con diversidad funcional, Urmeneta lo describe como un modelo aún incipiente.

Mientras que (Romañach & Lobato, 2005, pág. 2) mencionan que este modelo contribuye con aportes, reivindica las capacidades inherentes, a las personas con dis-

capacidad, y persiste la idea de ser como los demás. En tanto, este modelo considera también que se aporta a la riqueza de la sociedad de un modo u otro, que a lo largo de su vida son funcionalmente diversas. Es aquí donde cabe la idea de que en lo diverso enriquece el conocimiento, contribuye, aporta, ya que una homogenización sigue una dirección. En vista de esto, el eje teórico central es la dignidad de las personas que pertenecen a la diversidad, al ser la dignidad inherente del ser humano.

Resulta entonces necesario contar con un término que no transmita algo negativo, que no exprese menos capacidad (discapacidad) o menos valía (minusvalía), por ello el término defendido dentro de este modelo, es de persona con diversidad funcional. En otras palabras, como expone Javier Romañach (2009), eliminar estos términos del lenguaje para buscar una identidad, y acabar con las connotaciones negativas, y dar énfasis en la “diversidad con la que funciona cada persona”, ajustarse a la realidad en que cada sujeto funciona de manera diversa del resto de la sociedad.

El concepto busca un lugar intermedio en donde tome en cuenta que, hombres y mujeres con diversidad funcional son diferentes desde la perspectiva médica y física al resto de la sociedad y que, al poseer características diferentes se ven obligados a llevar a cabo las mismas funciones de una forma diversa, incluso con ayuda de terceras personas (Romañach & Lobato, 2005, pág. 4). Al asumir otra denominación permite reposicionar, ya que somos seres que expresamos y las palabras llevan con ello significados y connotaciones que pueden ser positivas y negativas. Por eso, se acuñe este término que aún está en auge. Al momento el concepto de diversidad funcional posee diferentes perspectivas y enfoques dependiendo el lugar (país), cultura y la implicación de Estados.

Los modelos mencionados aún coexisten, pero con el tiempo, es necesario cambiar ideas, valores que deben buscar palabras que contribuyan y den vida. Y tomar en consideración que las palabras están asociadas con ideas y conceptos, que, si bien representan valores aceptados, culturalmente son las palabras que con el pasar del tiempo transmiten. Son vehículos que transportan significados, emociones y desarrollan constructos por aquellos que las acogen. Por eso es el lenguaje que

produce, modifica y orienta a una visión de lo que denominamos en este caso un colectivo.

Si bien estas sociedades no están pensadas o no fueron construidas para las personas con diversidad funcional, se han realizado cambios significativos pero que no han sido en su mayoría un avance transcendental. En tal sentido, se ha creado una sociedad que aún no ha contemplado la integración y que aún persisten actitudes que no facilita la inclusión plenamente de las personas con diversidad funcional (Romañach & Lobato, 2005, pág. 8).

b) Tipo de Diversidad.

- Diversidad motriz (Física).

Se refiere a que imposibilita o impide el desempeño de la persona afectada. Las causas de la diversidad física, se han visto relacionada por problemas durante gestación del niño o dificultades en el nacimiento. Además, pueden ser causadas por lesión medular como resultado de accidentes o problemas del organismo. Así mismo, personas con parálisis en una de sus extremidades, o con dificultad de movimiento en cualquier parte del cuerpo, sin control de movimiento, y que pueden ser por causas de accidentes, nacimiento o enfermedad (Donoso & Hernández, 2010, pág. 98).

- Diversidad Sensorial (Visual y Auditiva).

Tiene que ver con las deficiencias visuales, auditivas que dificultan la comunicación en su entorno y que llevan a una desconexión del medio (Donoso & Hernández, 2010, pág. 89).

- Discapacidad intelectual o mental.

AAMR (American Associationon Mental Retardation) en su edición de 1992 “El retraso mental se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. “Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la

comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo” (Donoso & Hernández, 2010, pág. 87).

c) Grado de Diversidad Funcional.

- Diversidad Leve.

El sujeto presenta dificultad para llevar a cabo actividades cotidianas, pero es independiente, no requiriendo apoyo de terceros, pudiendo superar las barreras del entorno (Donoso & Hernández, 2010, pág. 34).

- Diversidad Moderada.

Requieren apoyo en las labores básicas y autocuidados y solo supera algunas barreras del entorno. Se evidencia disminución o imposibilidad de su diversidad funcional para ejecutar la mayoría de actividades (Donoso & Hernández, 2010, pág. 35).

- Diversidad Severa.

Requiere el cuidado de terceras personas y no logra superar las barreras del entorno. Los sujetos están imposibilitados en la realización de sus actividades cotidianas (Donoso & Hernández, 2010, pág. 37).

2.1.2 La discapacidad como una expresión de la vulnerabilidad.

La discapacidad está conectada con una realidad de vulnerabilidad y exclusión social que a lo largo de la historia estos grupos han vivido. La vulnerabilidad es un concepto que se relaciona con la segregación y exclusión social pero que además hace énfasis a las situaciones de riesgos y nuevas formas de exclusión que afrontan cotidianamente estas personas en sus diferentes entornos.

Para (Acevedo, Tujillo, & López, 2012, pág. 125), estas poblaciones que son vulnerables se encuentran en riesgos y les impiden tener una mejor calidad de vida. Estas poblaciones vulnerables suelen tener factores que inciden en su desenvolvimiento y mantienen problemáticas en lo económico, en el sector de

ubicación, presencia de enfermedades y con ello la discapacidad, esto según la Agencia para el Cuidado y la Investigación en la Salud (AHRQ, por sus siglas en inglés).

Las personas que se encuentran en vulnerabilidad son propensas o están en riesgos de desarrollar una diversidad funcional, puesto que, la diversidad funcional no solo tiene que ver con el funcionamiento del cuerpo, sino que además pudiera desarrollarse por estar en vulnerabilidad. Ya que al encontrarse de forma directa o indirecta con el fenómeno de vulnerabilidad, exclusión y discriminación no puede lograr su auto-determinación ni muchos menos, accesibilidad a la educación, capacitación laboral, y empleo. Actualmente, dentro de la diversidad funcional se continúa evidenciando situaciones de discriminación entre hombres y mujeres, situaciones de desventajas en relación al resto de la población (Jímenez, 2013, págs. 47-58).

✓ Realidad Laboral de las Personas con Diversidad Funcional.

En el campo laboral, son las políticas públicas que han demostrado que por sí solas la legislación e institución no resuelven el problema de la inserción laboral y social de los sujetos con discapacidad. Aquellas deben ser acompañadas por propuestas estratégicas de acción que lleven a su ejecución. Por lo cual, se requiere compromiso de las comunidades, que permita el logro de una adecuada inserción laboral. Es la sociedad, quien juega un papel fundamental en la inclusión de las personas con discapacidad y sobre todo de aquellas que se encuentran en vulnerabilidad para promover el desarrollo humano sostenible del país (García E. , 2010, pág. 23).

Por ello, las políticas sociales deben ser reorientadas hacia acciones que faciliten la estructuración de sociedades inclusivas y abiertas a la diversidad, participativas y respetuosas a los derechos humanos, y que disminuyan aquellas situaciones que generan condiciones de vulnerabilidad.

En cuanto a los espacios y niveles de inserción laboral se relacionan con la expansión de las políticas sociales constituyéndose en un articulador para la intervención profesional. Si bien el Trabajo Social tiene como eje transversal las luchas,

accesibilidad a los derechos, también está en esa conquista diaria la ciudadanía (Rozas Pagaza, 2012) citado por (Mara, 2013, pág. 78) como plantea “Teresa Matus plantea: “el núcleo del Trabajo Social es una intersección, un cruce entre los sujetos y el fenómeno social que los convoca” (Gómez J. , 2014, pág. 11).

2.1.3 Una Postura Deontológica del Trabajo Social.

Los Derechos Humanos, la justicia social y los Derechos de las personas con Diversidad Funcional a partir de la Segunda Guerra Mundial, se experimentó cambios socio-culturales, tecnológicos, económicos y políticos, y han tenido un impacto en la vida de quienes conforman la sociedad. Este cambio generó relevancia en fortalecer, reconocer y defender los derechos humanos. Son las creencias y actitudes de las personas, que influyen en las formas de percibir y concebir a la discapacidad.

El ejercicio de los derechos como ciudadanos disminuye la condición de vulnerabilidad en las personas con discapacidad. Por eso, el concepto de ciudadanía se refiere “aquella condición que posee una persona, o una comunidad”, (Bermúdez Tapia, 2001) citado por (Munuera Gómez, 2012, pág. 12); adherido a esto un conjunto de derechos y responsabilidades. Quien asume las garantías es el Estado, además, contribuye y fortalece a la sociedad, este concepto de ciudadanía ha sido promovido por las personas con discapacidad y las instituciones que las representan, en conjunto con el principio de la no-discriminación.

Al no haber accesibilidad no se hace efecto el derecho a ser reconocido como ciudadano. Así mismo la Participación, sea política, social, económica debe ser un proceso de inclusión en donde se elimine las barreras físicas, ideológicas y de actitudes negativas que aún prevalecen en la sociedad hacia las personas con discapacidad (Arosemena, 2008, pág. 13).

- **Desde los principios del Trabajo Social Derechos Humanos y Justicia.**

El Trabajo Social debe relacionarse con los sujetos, desde una perspectiva de respeto y de reconocimiento del otro/a, es decir desde la otredad, Kisnerman (1998) citado por

(Acevedo, Tujillo, & López, 2012, pág. 134). “Todo ser humano tiene la capacidad de construirse a sí mismo junto a otras personas” sumado a esto el contribuir a mejorar las condiciones de vida y las de sus semejantes y construir una sociedad justa y solidaria. Por eso el Trabajo Social desde sus inicios ha luchado en la defensa de la igualdad y la justicia social (Sidebottom, 2014, pág. 16).

La profesión del Trabajo Social históricamente ha participado en la lucha de los derechos humanos en personas con situaciones de dificultad. Así lo menciona Mary Richmond “capacitar al hombre en sus prácticas de toma de decisiones, tanto para defender su vida como para realizarse como agente moral” (Di Carlo 2011, 51) citado por (Barranco, 2000, pág. 87). Por ende, las y los trabajadores sociales defienden los derechos fundamentales de los individuos, grupos y comunidades bajo normativas y acuerdo internacionales derivados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Para los y las Trabajadores Sociales que fortalecen las capacidades de los sujetos, estos podrán alcanzar niveles de rendimientos y una visión equilibrada de sí mismos. Es definitivo que dentro de la sociedad resulten aceptables para ellos/as y para quienes integran esta colectividad. Implementar el concepto de empowerment preconiza al individuo como actor principal en la realización de su situación. La lucha por los derechos de las personas con discapacidad como ciudadanos de pleno derecho debe ser uno de los objetivos de los y las trabajadoras sociales.

- **Compromiso Ético.**

Como principios de la ética del Trabajo Social se respeta el derecho del sujeto a la individuación, aceptación, la participación, entre otros derechos basados en que las personas no solo sean tratadas como un ser humano sino como “un ser humano con todas sus diferencias personales” (Biestek 1965, 27), este principio configura el derecho al respecto de la dignidad. Si bien la intervención del y la Trabajadora/or Social, debe ser participativa, esto constituye el deber ético de justicia, el colaborar, según la capacidad y necesidad. Por eso para una participación eficaz, responsable

es fundamental una persona informada, capacitada, y que la participación sea organizada y subordinada al bienestar común.

- **Perspectiva teórica del Trabajo Social.**

Para el Trabajo Social un modelo que ofrece es la traducción de las situaciones a las cuales se enfrenta, a un lenguaje lógico que permita la comprensión y explicación; posterior a esto la evaluación de hipótesis y la comprobación del funcionamiento de la realidad. Si bien es cierto los modelos nos permite adaptar de forma empírica el fenómeno que se aborda o estudia. Al tener conocimientos de los modelos permite tener orientación y una guía en la praxis profesional (Viscarret, 2010, pág. 324).

La intervención profesional está basada en fundamentos éticos, epistemológicos y metodológicos del Trabajo Social desde un enfoque holístico; parte de un contexto social, histórico, político económico y cultural de la realidad social que se conecta con otras disciplinas y profesionales (López A. , 2012, pág. 46). Por eso la intervención está centrada en la persona y en su medio social y parte de esta intervención se lleva a cabo sobre la realidad de su contexto social, niveles y modelos de intervención del Trabajo Social (López A. , 2012, pág. 5). Han surgido diferentes modelos explicativos de la discapacidad, que abarcan ámbitos como la filosofía moral, la política, la sociología y la bioética, los cuales han tenido una notable influencia en las actuaciones políticas y en la construcción del imaginario social en torno a la discapacidad.

El modelo de la diversidad (Palacios y Romañach, 2006), pretende complementar el modelo social y dar respuesta y solución a las discriminaciones que no remiten y que sufre el colectivo de personas con diversidad funcional. Va más allá del eje teórico de la capacidad, ya que éste no da respuesta a los nuevos retos bioéticos y además ha sido impuesto por los modelos anteriores en un vano intento de ser como el otro, de aspirar a una normalidad estadísticamente incompatible con la diversidad que caracteriza a las personas con diversidad funcional.

La acción del Trabajo Social no sólo inicia con el diagnóstico, sino desde el primer contacto, la acogida, la calidad de la escucha, que va cambiando la imagen del sujeto que tiene de sí mismo y de su entorno. Es por eso que, la intervención se inicia antes de la etapa de recolección de datos sin que el profesional haya tenido tiempo para conocer las situaciones a profundidad. Podría ser incluso que el profesional puede insertarse en el contexto del cual no conoce las circunstancias, pero son los sujetos quienes conocen su situación y las soluciones más apropiadas a sus problemas y las que convienen mejor a sus anhelos y proyectos.

En el modelo social y el Trabajador Social existen elementos positivos y dinámicos para la intervención de familia e individuos. Puesto que se centra en los cambios en cursos, modalidades propias de la comunicación y de las relaciones de las personas con los grupos. Es relevante enfocar lo positivo, lo que constituye un cambio radical desde el Trabajo Social y que promueve dinamismos nuevos. (De Roberis y Pascal, 1994: 18-22).

El quehacer profesional en la acción-intervención social puede y debe articularse de modo que constituya una verdadera mediación entre las personas y los grupos sociales, las instituciones y la ciudadanía. Esto supone, de un lado, que las prácticas sociales que promuevan y participen de una visión holística e integral, aseguren el mayor provecho posible de las potencialidades inherentes de los sujetos y de los recursos existentes en un determinado medio. Y de otro, que sus realizaciones se inscriban en procesos donde las personas sean vistas como agentes activos y potenciales y no como pacientes de problemas o receptores de soluciones diseñadas por los/as profesionales.

El Trabajo Social ha de ser una profesión que debe hacerse en, con, por y para la sociedad. En cualquier caso, asumiendo que se trata de una tarea profundamente desafiante y comprometida, exponente de un ejercicio profesional que debe mirar al futuro y enfatizar el protagonismo de la ciudadanía y de los principios que sustentan la ética pública y la deontología profesional.

2.2 Referente Teórico.

Las teorías a utilizar para este trabajo de Titulación son las Redes Sociales, Capital Social y Representaciones Sociales que permitirán utilizarlas para comprender el objeto de estudio planteado en el presente trabajo.

a) Redes Sociales.

El ser humano por naturaleza es un ser social, y autoreflexivo que se relaciona con otros/as con el fin de ampliar sus opciones, y conocerse a sí mismo. Comparten información, conocimientos y la capacidad de organizarse. Al llevar a cabo una meta en ocasiones un solo sujeto no podría alcanzarlo; por ello es necesario comprender la diversidad de los sujetos que mediante las interacciones con los otros/as construye un tejido social significativo. De esta forma las redes sociales surgen y con ello la evolución del individuo. Estas redes han estado presentes a lo largo de la vida, manteniendo lazos que han permitido ser un punto de partida para la inclusión en los diferentes ámbitos o espacios de pertenencia de los sujetos (Zimmermann, 2004, pág. 19).

Las redes sociales como menciona (Sanicola, 1990, pág. 27) son un “conjunto de relaciones interpersonales”, mientras que para el autor Reginald Radcliffe-Brown (1940) atañe el término red como equivalente a la estructura social. Concluye que es un número de personas que se conectan entre sí en una compleja red de relaciones de la cual no están ajenas las personas con diversidad funcional.

Para (Santamaría, 2008) las redes pueden ser definidas como una estructura social; un conjunto de elementos (nodos) que se vinculan a otros elementos a través de líneas o conexiones. Si un punto no está conectado queda fuera del sistema. Por ello, sin conexión no existe red. Lo relevante es el número de conexiones, no de puntos. Pueden ser objeto de estudio para las redes las estructura (número, abiertas, cerradas, amplias, jerárquicas...), su evolución, influencia, las normas (Gonzalo, 2012, pág. 3). Es así que la unidad de análisis no es el individuo sino el conjunto formado por las personas y los lazos entre ellos (Gonzalo, 2012, pág. 8).

Dentro de las redes se dan:

- ✓ Un tipo de soporte que ofrece ya sea material, informativo, afectivo (Going, 2013, pág. 56).

- ✓ Una naturaleza de los intercambios como:
 - Reciprocidad se vinculan con dinámicas de otra naturaleza (Sanicola, 1990, pág. 45).
- ✓ El grado de simetría:
 - Poseen dimensiones múltiples o tipo de único de soporte (Sanicola, 1990, pág. 243).
 - Si existe reciprocidad o son unidireccionales (Gil & Schmdti, 2002, pág. 15).

En América Latina y el Caribe, las redes podrían manifestar que su vinculación está dada con la estrategia de sobrevivencia - o en un sentido más amplio, su “papel en la estrategia de reproducción social - tiene una importancia fundamental para comprender la existencia de los grupos vulnerables o grupos de atención prioritaria, tal como lo señala (Guzmán & Montes de Oca, 2003, pág. 10), lo desprotegidos de la sociedad.

Dabas (Abello & Orozco, 2006, pág. 23), menciona que las redes son un sistema abierto, que produce un intercambio dinámico entre sus miembros, esto en una organización provoca intercambios que fortalecen o debilitan las interacciones, pero además se potencializan los recursos y con ello las alternativas que fluctúan a la resolución de los problemas y satisfacción de necesidades.

En definitiva, las redes son una “práctica simbólica-cultural que incluye el conjunto de relaciones interpersonales que integran a una persona con su entorno social y le permite mantener o mejorar su bienestar material, físico y emocional” (Guzmán & Montes de Oca, 2003, pág. 12). Es así que evita el deterioro real o imaginado que podría generarse cuando se producen dificultades, crisis o conflictos que afectan al sujeto.

En una sociedad donde los escenarios que se habitan son sistemas restringidos, con una base fragmentada de grupos aislados que inevitablemente están en pugnas, aduciendo a las minorías aisladas. Si bien el grupo de atención prioritaria hace alusión a las personas con diversidad funcional. Pero en ocasiones en sus entornos suelen ser considerados minorías.

Las poblaciones vulnerables han utilizado las redes como una estrategia implícita, las mismas que han tenido un impacto duradero en la vida de las personas. Al usar las redes los sujetos han logrado asegurar la supervivencia, mejorar la calidad de vida y mantener los vínculos sociales (Abello & Orozco, 2006, pág. 5). Las personas al poseer redes sociales construyen representaciones individuales.

Las representaciones colectivas suelen darse en los grupos de atención prioritaria esto hace referencia a Durkein citado (Soto, 2016, pág. 5). El individuo adapta las representaciones colectivas a las características de cada sujeto. Es así que surge: una propia identidad social, recibe un soporte psicosocial y emocional y un intercambio de información. A esto se suman amplias posibilidades como: asociarse, intercambiarse, amistades, creación de conocimientos, movilizaciones que permiten construir sociedades más sostenibles y justas. Por tal motivo, “Las redes implican necesariamente la aceptación de lo diverso, de la asimetría y de la autonomía, ya que una red es un conjunto de heterogeneidades organizadas (nodos). (Rovere & Tamargo, 2005, pág. 3).

De tal manera cada individuo se enriquece con su propia red y permite a otros sujetos beneficiarse, configurarse como un recurso fundamental. Así, surge el “apoyo social” término que atañe Caplan citado por (Abello & Orozco, 2006, pág. 10) considero un elemento indispensable para que las personas logren un nivel adecuado de adaptación, acoplarse a las personas en cualquier microsistema ya sea familiar, o laboral entre otros. Y que contribuyen al desarrollo humano y potencializarían su crecimiento personal. Cada sociedad, grupo humano, persona concibe o mantiene ideas diferentes acerca de la discapacidad humano o diversidad funcional, Por ello, los sujetos actúan e interaccionan de diversas formas (De la Rosa Moreno, 2015, pág. 4).

2.2.1 Características de las redes.

Así mismo, (Mitchell& Trickett, 1980: 31 citado por ((Going, 2013, pág. 43) y (Sanicola, 1990, pág. 27) concuerdan con las características de las redes:

- Según el número de actores involucrados (Tamaño, densidad y grado de conexión).
- Interrelaciones de los sujetos.

- Los lazos necesarios y pertinentes que resulta para vincularse en los tiempos breves con otros seres humanos. Esto se refiere a intensidad, durabilidad, multidimensionalidad.
- Densidad de las relaciones, dispersión, frecuencia y homogeneidad.
- Según J. Barnes citado por (Abello & Orozco, 2006, pág. 12) Sostiene que las redes sociales tienen características cuantitativas y cualitativas (La primera tiene que ver con tamaño, homogeneidad, sexo, edad, raza mientras que la segunda se da en la amistad, intimidad, tolerancia, el confort).

2.2.2 Análisis Estructural.

Las redes toman el nombre de análisis estructural siendo esto un concepto más teórico (Féderico de la Rúa, 2008, pág. 10) que atañe a las relaciones entre sujetos sociales. Considerando la perspectiva interaccionista, donde las personas no están aisladas y se ajustan las relaciones a través de las interacciones, se dirá que la “red es un sistema relacional”. Para los grupos vulnerables las redes son una estrategia de los actores o de los efectos colectivos.

Dentro de las redes se visibilizan las estrategias puestas en acción por las personas, para asumir sus problemas y dar respuesta ante las necesidades en un momento determinado durante su historia de vida. Este proceso de construcción de redes permite el conocimiento de organización para medir la consistencia de una red.

Burt, citado por (Najmanovich, 2007, pág. 20) incorpora supuestos significativos y básicos. Él menciona que todo actor social que participa en un sistema social interactúan con otros actores. Son puntos de referencia significantes para las decisiones mutuas: Debido a los vínculos que mantienen con otros actores se verán influenciadas sobre sus acciones, percepciones y actitudes. Si surge una distribución de desigualdad, competencia, lo que se tendrá es un conflicto. Al interior de la estructura del sistema se permuta, conforme a las pautas cambiantes de coalición y el conflicto (Lozares, 2006, pág. 15).

Las redes sociales en la actualidad han supuesto una esperanza e innovación para el tratamiento de la realidad. La existencia de las redes demuestra que no hay igualdad de oportunidades para los grupos sociales y que, en la exploración de beneficios entre

los más vulnerables, las redes se estructuran y reestructuran para almacenar o aumentar los recursos citado por (Guzmán & Montes de Oca, 2003, pág. 2).

2.2.3 Niveles de las redes.

Las redes poseen niveles que permiten conocer los desenlaces desde su conformación hasta su desarrollo donde van conformándose. Así tenemos los siguientes niveles:

Nivel de desarrollo.

El primer nivel de las redes es el desarrollo del reconocimiento, y la aceptación del otro. No hay forma de crear redes con otros a quienes no se le reconoce el derecho de existir, o de opinar (Rovere, 2004, pág. 5). Al desenvolverse los seres humanos en diferentes ámbitos, requiere del otro, por eso en lo laboral las personas con diversidad funcional requiere ser reconocidas por aquellos/as que conforman la organización. Dotándoles herramientas, visibilizando su trabajo y aporte a la organización, ya que quienes son miembros de la institución están orientados a las metas y filosofía institucional desde el desenvolvimiento del cargo.

Nivel de conocimiento.

Se da a partir del reconocimiento del otro, como par, es decir como locutor válido (Rovere, 2004, pág. 6). La interacción entre las personas permite conocer al otro, su cultura, cosmovisión y demás características permitirá reconocer al individuo.

Nivel de interés y conocimiento.

El tercer nivel surge del interés y conocimiento en donde empiezan a darse algunas circunstancias de colaboración (co-laborar en el sentido de trabajar con). Existen circunstancias, en la cual se verifican mecanismos de co-laboración que inician con la estructuración de vínculos de reciprocidad (Rovere, 2004, pág. 6). La reciprocidad trata de dar y recibir, en tanto que aporta a crear apoyo y guías en procesos internos al momento de ejecutar su labor al interior de la organización.

Nivel de Cooperación.

El cuarto nivel inicia con algunas formas sistemáticas de cooperación. Es un proceso que da una conjetura de que existe un problema común, es decir se da un compartir

sistemático de recursos y actividades. La cooperación en un nivel suele requerir y a su vez genera solidaridad (Rovere, 2004, pág. 7). Los seres humanos por naturaleza somos cooperadores y en los países de América Latina se ha evidenciado la solidaridad que ha permitido ser un puente de acogimiento para los grupos vulnerados. Pero esta figura en ocasiones es transformada en formas de filantropía, lo cual debería ser, de forma asistencialista que permita mirar las oportunidades y capacidades que tenga el sujeto. De alguna manera, la solidaridad se da en los grupos como apoyo emocional y un empuje para las personas.

Nivel de Asociación.

Por último y no menos importante está el quinto nivel que manifiesta una asociación, dicha actividad profundiza un acuerdo u contrato, que no solo tiene que ver con el compartir de los recursos o actividades, sino que va a establecer objetivos y proyectos en común, ya que ninguno podría estar solo. Es un vínculo de parcería o partnerships, que va a generar confianza, lo que suele ser una perspectiva de la red.

2.2.4 Componentes de las Redes Sociales.

Las redes poseen componentes que han permitido mantener la flexibilidad y permanencia de las redes.

- ❖ **Nodos.** - Componente que instituye los vínculos. Cabe mencionar que pueden ser nodo las personas, actores sociales, grupos u organizaciones (Ramirez & Navarro, 2012, pág. 21).
- ❖ **Vínculos.** - Posteriormente, tiene que ver con aquella comunicación que se dan entre los nodos (Ramirez & Navarro, 2012, pág. 21).
- ❖ **Sistema de vínculos.** - Lo esencial de la red es el conjunto de vínculos entre los nodos (Ramirez & Navarro, 2012, pág. 21).
- ❖ **Intercambio.** - El intercambio es recíproco y puede darse en lo afectivo/emocional, material, financiero, social, etc. (Ramirez & Navarro, 2012, pág. 21).

- ❖ Apoyo Social. - Como resultado del proceso de intercambio se tiene el apoyo social para los nodos. Es la red que proporciona lo indispensables para que el apoyo sea lo más accesible a los nodos (Ramirez & Navarro, 2012, pág. 21).

Dentro de la realidad social se dan redes de naturaleza diversas como son Redes Primarias y Redes Secundarias. Por lo que, para Lomnitz citado por (Pinto & Aguirre, 2006, pág. 14) expresa que dentro de las instituciones se dan redes sociales horizontales y verticales, las cuales establecen intercambios simétricos o asimétricos. Estos cambios se transfieren en tres tipos de redes que son: intercambios recíprocos, que surgen en carencias similares dentro de un contexto de sociabilidad y confianza. El redistributivo este se da en un contexto de sujetos en jerarquías, en relaciones de poder que se encuentran inmersas en relaciones personales. Así mismo se intercambia la lealtad por protección (Pinto & Aguirre, 2006, pág. 16).

Por lo tanto, es la reciprocidad y la redistribución las que se encuentran presente como formas de intercambio social informal y cultural. Si bien estas relaciones varían de cultura en cultura, dentro de las mismas existe una estructura social en la que se dan intercambios (redes horizontal y vertical) y un sistema simbólico que refuerza la estructura de la red en la sociedad (Pinto & Aguirre, 2006, pág. 12). En suma, las redes en las personas con discapacidad o diversidad funcional estarías dadas por su contexto más próximo como son los vínculos de parentescos o grupos de pares (amistades) que están cercanas, emergidos por lazos consanguíneos. En el que se desarrollan de manera particular la solidaridad, denominada ayuda mutua en una red de reciprocidad, es decir intercambios ya sean económicos, materiales o afectivos (Pinto & Aguirre, 2006, pág. 13).

2.2.5 Redes Primarias.

Las redes primarias recurren a la reciprocidad, donde se da lo afectivo y lo simbólico de las personas y su grupo (Sanicola, 1990, pág. 239). Como consecuencia son unidades de vida social, que agrupan a personas conocidas y que unen lazos de parentesco, amistad, vecindad o trabajo; fundadas en la reciprocidad, confianza (Najmanovich, 2007, pág. 32).

Para las personas con discapacidad las redes primarias son un eje principal y demarcan su inclusión social. La red de mayor acogida es la que fortalece a los miembros para su acogida y posterior a ellas, su participación e interacción con los otros/as entornos.

Dentro de estas redes, estos indicadores permitirán tener como resultado lo siguiente:

- La amplitud, la densidad (cantidad de personas que se conocen entre sí).
- Proximidad, es decir, distancia estrecha, familiaridad, distanciamiento.
- Frecuencia se refiere al tiempo y duración.
- Proximidad física (lugar, territorialidad, localidad).

Es por eso que, ante los problemas y necesidades, en el trayecto de la vida surgen otros lazos y otras redes. Otra tipología de redes que surge se da en término de interconexiones: redes basadas en contactos personales y redes basadas en contactos grupales para efecto de medir una similitud con la red primaria se tomara en cuenta la semejanza con la primera red nombrada. Redes basadas en contactos personales, son como redes tipológicas, como estrellas en donde cada persona se relaciona con individuos. Además, se las conoce como red egocéntrica basada en relaciones personales de cada sujeto, que favorece las relaciones diádicas (Guzmán & Montes de Oca, 2003, pág. 20).

Desde el campo de las organizaciones se comienza a incluir este enfoque al cuestionar la estructura organizacional desde las corrientes taylorismo y fordismo. Por tanto, las empresas pretenden efectuar una reingeniería desde el enfoque de red, e instaurar un pensamiento complejo en su praxis. A través de las teorías se ha intentado implementar la modalidad de organización en red en lugar del abordaje administrativo que menciona que ambos coexisten. Las redes primarias o cómo define (Mideplan, 2001) redes focales, hacen hincapié a un sistema de conversaciones y acciones estructurales en relación a un individuo, una familia.

Las redes primarias por su proximidad y cercanía desarrollan básicamente sistemas de vínculos, es decir conversaciones y acciones entre un grupo de sujetos, entre personas orientadas hacia un intercambio de apoyo social. (Mideplan, 2001, pág. 3).

Para las personas con discapacidad o diversidad funcional esto constituye dimensiones emocionales o afectivas, ayuda material, e información, u otras (Mideplan, 2001, pág. 20). Precisamente al considerar a la red social de las personas con diversidad funcional conlleva a la necesidad de armar carpetas familiares.

Así mismo, desde un abordaje comunitario, está sostenida por las acciones que producen una red referidas a los intercambios de apoyo social. Por lo que la red se refiere a las relaciones sociales, que describen la estructura y dinámica que operan y la forma como están constituidas. Mientras tanto, el apoyo social se refiere a una dimensión funcional, dando como relevante la reciprocidad y reconoce que toda red constituye un sistema de interacciones en donde es mutua y recurrente la cooperación (Mideplan, 2001, pág. 13) citado por (Lozares, 2006, pág. 8). En una sociedad occidental, las redes primarias asumen funcionalidades, brindan orientación, apoyo y motivación. Ofrecen nuevas posibilidades que van más allá del alcance del sujeto y en donde la persona choca con sus límites.

a) Sujeto y Diversidad Funcional.

El ser humano construye representaciones cognitivas, o constructos que permiten concebir la realidad, como “ideas abstractas, basadas en un fenómeno observado, en el contexto de una teoría” (Schalock et al., 2007, p. 116) citado por (Wehmeyer, y otros, 2009, pág. 4). Además, los constructos no pueden ser medidos directamente, son construcciones o ideas latentes; la utilización dependerá de la utilidad y claridad. Solo pueden ser medidas mediante indicadores representativos.

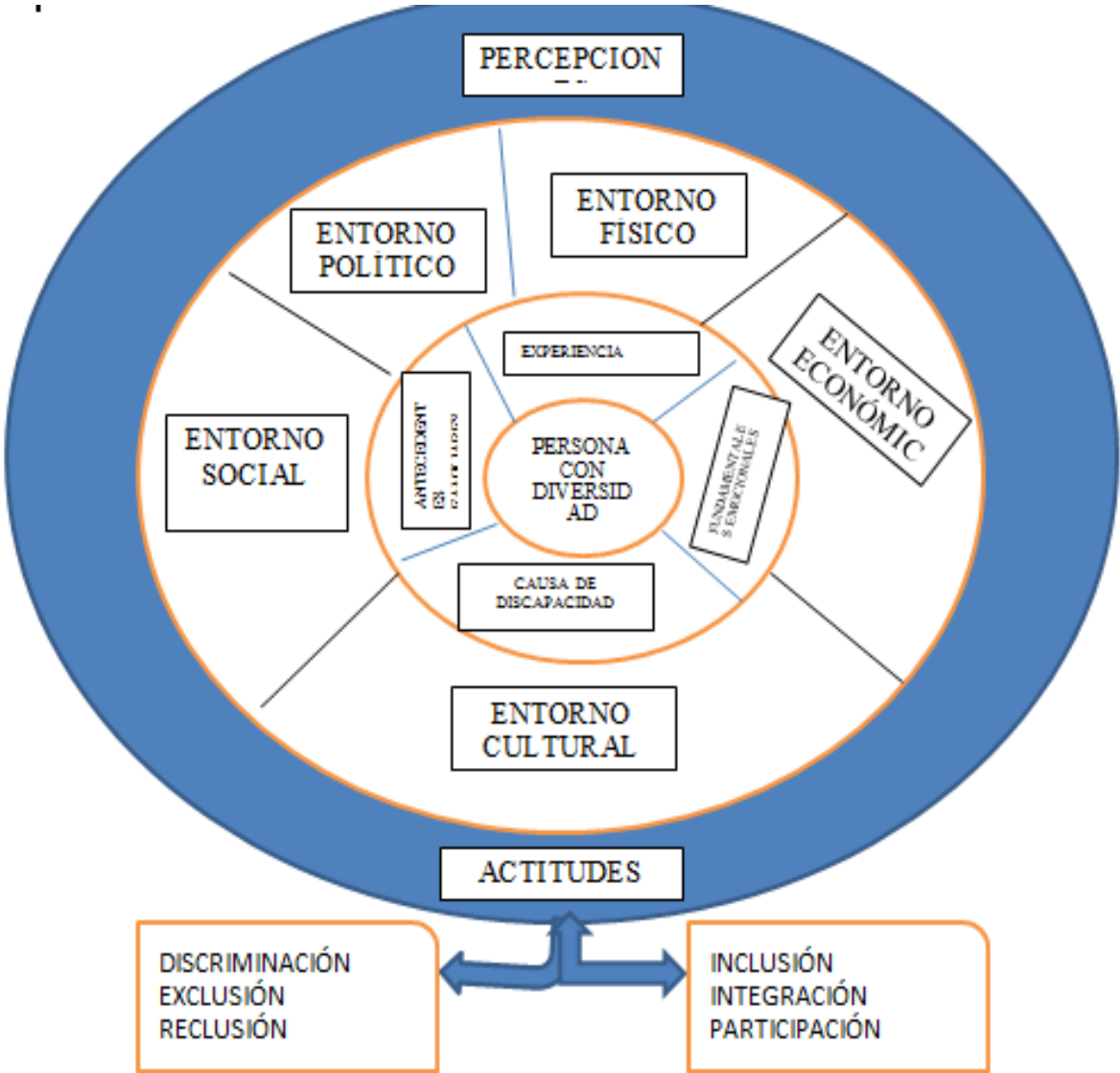
El término de discapacidad es usado “genéricamente para referirse a las limitaciones del funcionamiento humano” (Wehmeyer, y otros, 2009, pág. 5) basado en el origen del término en una extensión del modelo médico que concebía a la salud como una patología individual, un problema dentro de la persona. Cabe señalar que a partir de este modelo han surgido nuevos modelos que han permitido tener otras perspectivas de abordar a la discapacidad.

Cada situación es particular y el resultado es un proceso dinámico que se basa en la premisa de que la persona se construye de interacciones (Giné, 1995; Del Río 1992; Schalock, 1999) citado por (Wehmeyer, y otros, 2009, pág. 12) generalmente son todas las relaciones que un sujeto percibe como significativas, que contribuye esencialmente a su reconocimiento como individuo. Así mismo, establece claves

principales de la “experiencia individual de identidad, bienestar, competencia y protagonismo”, y se añade la capacidad y adaptación ante una crisis. En otras palabras, la experiencia es única porque las historias familiares y las vivencias de las personas están inmersas de percepciones y actitudes que varían de acuerdo a las interpretaciones culturales que inciden en la familia, comunidad y medios de comunicación (Samaniego, 2006, pág. 30).

Tabla #4

Percepciones de las personas con diversidad funcional.



Fuente: <http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documentos/79216aa9238145598a639e0518e5d808Aproximaciona la realidad.pdf>
 Elaborado por: Samaniego, Pilar
 Año: 2006

La discapacidad ha sido asociada a ideas negativas, diferenciadoras y discriminatorias. Dichos conceptos son asimilados por el sujeto como un rasgo de identidad heterodirigido, emanado en el discurso narrativo de las relaciones de sociabilidad. Tiene un estrecho vínculo con la cotidianidad de los sucesos producidos en el marco de “representaciones sociales”, las mismas que permiten integrar o excluir aquello que devela lo diverso (Cisneros, 2010, pág. 18).

Desde los constructos lo diferente no llega a concordar con las imágenes que se tienen construidas como representación social, sobre las cuales se anticipan acontecimientos, predicciones o se intentan controlar la propia vida. Cada sujeto construye representaciones de sí mismo como partes integradas de este mundo social. Este conjunto de imágenes es construido dentro de un sistema social jerarquizado de representaciones vinculadas entre sí. Las cuales son ponderadas por la sociedad, por su rol central de subordinación que permite ilustrar de forma ordenada y progresista modelos integrantes de imágenes que, se materializan en etiquetas que no son permanentes, ya que se rediseñan para remplazar antiguas denotaciones (Samaniego, 2006, pág. 23).

Según Buscaglia (1990), es la sociedad, principalmente, la que define a la discapacidad como una anormalidad, y será el individuo quien sufra las consecuencias de la definición. Por eso, este colectivo ha luchado por la reivindicación de sus derechos y el reconocimiento en su condición de sujeto.

b) El Ser y el Tener Del Sujeto Con Diversidad Funcional.

Dentro del ser, la premisa es la identidad por cómo se establece el sentido de vida y su existencia, y con ello su proyecto de vida (Cúpich, 2008, pág. 232), esto implica el reconocimiento de ¿quién soy? A esto se añade estados sustanciales como amor-desamor; aceptación-rechazo, vida-muerte; afirmación-negación. Desde esto, vale preguntarse ¿cómo se constituye una persona con discapacidad? Desde el Ser, la identidad va en conjunto con las identificaciones fundadas como lo simbólico, imaginario y lo real. Esto implica el reconocimiento de saber ¿quién soy? Ahora que, desde esta vertiente del ser la discapacidad es un término que atañe a lo cultural y que antes se lo definía como un daño o un perjuicio (Assoun, 1999) citado por (Cúpich, 2008, pág. 235). Este daño puede aparecer como físico, psíquico o social, más

pareciera darse aquella confusión entre el cuerpo y su significado cultural que se le asigna. No obstante, algo real del cuerpo que pudiera estar comprometido pero lo vital es como esto es asumido a nivel cultural y como esto repercute tanto en la familia y la persona con diversidad funcional.

Cada persona está facultada de habilidades, capacidades y potencial, esto influye en su desarrollo, y va sujeto a las funciones y empeño en diferentes dimensiones como la motriz, simbólica, lingüística, afectiva entre otras. Si bien es cierto, en el campo de la educación se da prioridad a estos ejes, más se debería implementar también estrategias viables para que las personas puedan desplegar sus habilidades, capacidades y potencial y que se ponderen dentro de una sociedad predominantemente productiva. Por tal razón es relevante hacer una reflexión frente al concepto de sujeto y discapacidad ya que es importante conocer qué tipo de identidad se establece o se forma a partir de la posición de las personas.

c) Familia y Diversidad Funcional.

Es preciso mencionar que, en una organización, la familia, es considerada como un sistema complejo. Para las organizaciones la familia es un actor principal debido a que los sujetos provienen de ellas. No obstante, dentro de una organización, se conforman grupos que desde la perspectiva de las personas llegan a convertirse o considerarse familia. De alguna manera a través de las relaciones sociales estas inciden en las entidades sociales y bajo los mecanismos operan en contextos particulares que son empíricos según Knoke y Yang, 2008: 6; citado por (Aguirre J. L., 2011, pág. 12).

La familia es considerada como una unidad básica social (Fuente, 2013, pág. 101), constituye el ambiente más inmediato en el cual el sujeto se relaciona con su entorno y forma parte de las redes sociales con las que cuenta una persona. Por lo tanto, la familia es la primera institución que transmite valores, ejerce influencia, creencias y socializa Guevara, 1996, p. 7 citado por (Sánchez P. , 2006). Las redes sociales contienen al núcleo familiar y a todos los parientes que conforman el sistema. En dicho sentido, es el sujeto en cuestión, la pareja, la familia, inclusive algunos parientes, amigos, vecinos o conocidos, y que también forman parte de las redes primarias (De la Rosa Moreno, 2015).

Por otro lado, las relaciones resultan significativas a tal punto que es importante resaltar a los integrantes de la familia nuclear, así como la extensa, sin excluir aquellas que geográficamente están distantes (Aguirre J. L., 2011, pág. 18). Para lo cual las personas con discapacidad o diversidad funcional que han enfrentado diversas situaciones, las redes son especialmente eficaces cuando la circunstancia es caótica y turbulenta. (Zimmermann, 2004, pág. 21). Por ello, para las personas, la familia resulta una red esencialmente interesante en situaciones de cambio vitales como, por ejemplo: inicio de un trabajo, el vínculo con pares, accidentes, cambio laboral entre otros.

Por tal razón, la familia se convierte en un punto intermedio “entre las necesidades individuales y el tejido social” (Zimmermann, 2004, pág. 22) de esta sociedad. La familia con algún familiar con discapacidad, ha demostrado resiliencia ya que esto significa el desarrollo de la capacidad para superar las adversidades, y salir fortalecidos Grotberg, 1995; Kotliarenko, 2000; Saavedra y Villalta, 2008 citado por (Suría, 2013, pág. 2). De este modo se manifiesta como elemento la fortaleza que evoluciona con el tiempo y con las situaciones, por eso la importancia que el subsistema parental la desarrolle. De esta manera son los padres que influyen en la configuración de sus hijos y por ende a aportar la potencialidad de sus fortalezas o aquella capacidad de superación.

No todas las familias que tienen un hijo con discapacidad deben enfrentarse a las limitaciones, ya que dependerá de las particularidades que caracteriza la discapacidad o diversidad funcional. Es vital plantearse los factores que favorecen el desarrollo evolutivo, además, para estas familias el tener una persona con discapacidad no tiene “porqué reportar exclusivamente vivencias negativas” (Suría, 2013, pág. 10). Con respecto a esto, al examinar la etapa de la diversidad funcional, aquellos hijos que han sido avanzados desde el nacimiento, la discapacidad ha desarrollado la resiliencia. Sin embargo, para cada sujeto la experiencia de la discapacidad es única, puesto que está influida por complejas combinaciones de factores.

Pero así mismo, en las familias se dan barreras asociadas con las personas con discapacidad. Uno de estos factores es la sobreprotección familiar, en la cual se trata de evitar que su pariente pueda estar expuesto a situaciones hostiles, ya sea peligrosa

o de riesgos, esto se ha manifestado cuando el sujeto posee un empleo. Otro tipo de familia procura evitar que aquella persona con discapacidad circule socialmente, y trata de ocultarlo ya que consideran que la discapacidad es un defecto (Guevara & Gonzalez, 2012, pág. 13).

Desde una perspectiva social, la familia cumple funciones que tiene que ver con la satisfacción de sus integrantes, estas funciones son: económica, cuidado físico, afectividad, educación y orientación. Estas funciones son las que se esperan de la familia. Ante esto se aspira que la familia sea un entorno que potencialice las capacidades y habilidades de las personas con diversidad funcional y que sean un apoyo en el proceso de integración social. “Muchas veces más que aceptar e integrar a las personas con diversidad funcional, a la familia le cuesta dejarlas volar en la medida de sus posibilidades y también el de posibilitar su independencia” (Fantova, 2003, pág. 8).

Cuando las personas con discapacidad logran insertarse al ámbito laboral, trabajan y aportan económicamente al hogar, ya sea porque aportan ingresos y/o autofinancia sus necesidades y se convierten en un impacto positivo para la economía tanto personal y familiar.

Por eso, la inserción laboral ha permitido a las personas con discapacidad contribuir a mejorar las condiciones de vida, aportar al desarrollo del país mediante un empleo productivo.

d) Comunidad y Diversidad Funcional.

Dentro de las redes sociales están las que operan en el ámbito comunitario y al interior de organizaciones funcionales y territoriales que son instancias no formales presentes en el territorio. Al interior de este ámbito se identifica aquellas organizaciones con un “mayor grado de estructuración, sistemas psicosociales o micro comunitarios y sistemas de interacciones” Mideplan 2001:22 citado por (Dabas, Yanco, & Ros, 2001, pág. 12).

En cambio, para Wellman (2000) “Define comunidad a una red de relaciones interpersonales que provee sociabilidad, soporte, información, sentimiento de

pertenencia e identidad social. No limitaría la definición de comunidad a vecindarios y villorrios” citado por (Adán, 2012, pág. 2).

Desde una perspectiva de grupo las redes comunitarias tienen implicaciones de forma colectiva, y sentido del empoderamiento y las construcciones subjetivas como “haber participado”, “haber logrado”, “haber compartido”, asumen un sentido que solo puede darse a través de la experiencia colectiva. Para las personas con diversidad funcional las relaciones comunitarias demarcan una integración con su entorno inmediato. Este se convierte en un apoyo para su adaptación. Respecto a la organización, las relaciones se dan en comunidad, y conforman un mundo significativo de pertenencia, pudiéndolas reactivar en casos de necesidad.

Al definir los elementos que componen la red es el eje social el que se refleja en las acciones del sujeto en su entorno. Pueden ser representados en distintos niveles como lo es la comunidad, redes institucionales y las relaciones de confianza. Del mismo modo el componente dentro de las redes comunitarias para las personas con discapacidad, es el apoyo expresado en actividades instrumentales y expresivas.

Se ha tenido la creencia que las grandes estructuras y organizaciones formales han llevado al declive el papel que desempeñan los grupos primarios (familias, amigos, vecinos, comunidad, entre otros), Gracia, p. 29) citado por (Dabas, Yanco, & Ros, 2001, pág. 15), dichas redes constituyen una fuente principal de ayuda para las personas con escasez de recursos.

En América Latina, se tiene una perspectiva de las redes como sistemas abiertos que producen un intercambio dinámico entre sus integrantes como son grupos y organizaciones, que facilitan la potencialización de los recursos que poseen. El resultado de las redes, es la creación permanente de respuestas novedosas y creativas con el fin de satisfacer las necesidades e intereses de los integrantes de una comunidad, de forma solidaria (Yanco, 2006).

Por ello, los individuos y las comunidades participan de temas, problemas que sean de su interés, sin asistir exclusivamente a la algarabía de sus representantes en partidos o movimientos políticos. Las personas con discapacidad han logrado fortalecer su participación, a través de sus federaciones y asociaciones; han vivido una lucha permanente para la Visibilización y exigibilidad de sus derechos. Aquellas

redes generan acciones políticas para transformar o cambiar circunstancias vinculadas con la vida cotidiana y comunitaria o en acciones colectivas. La presencia de las redes comunitarias se basa en la participación, en el acogimiento que permita la inclusión y el empoderamiento de su ser y hacer que las personas con discapacidad dentro de un grupo o colectividad manifiesten su identidad mediante un vínculo social. Hacer escuchar sus voces y con ello asumir acciones y la reivindicación de sus derechos en la transformación de la colectividad.

En definitiva, es la familia, los grupos y las organizaciones que forman un entramado de individuos en interacción. Los procesos de exclusión social, conllevan a situaciones de aislamiento y un aumento de la vulnerabilidad social, esto se refiere a quienes han perdido sus vínculos sociales (López A. , 2012, pág. 9).

e) Trabajo y Diversidad Funcional.

El trabajo es importante en la vida y en el desarrollo de toda persona, así mismo, es indispensable para aquellas personas con diversidad funcional. Es el trabajo una actividad humana que contiene connotaciones psicológicas y sociales. Por ello es el elemento principal para la identidad, significado y contenido a la vida.

En la vida de las personas con diversidad funcional el trabajo facilita oportunidades para conocer personas y aportar bases para relaciones. En cambio, al no insertarse en un trabajo, no hay participación social. Mientras que al poseer un trabajo da valor y reconocimiento.

Las personas con diversidad funcional dan significado a su trabajo ya que aportan de forma positiva en los diversos espacios a los que pertenecen, y por ser un factor de inclusión laboral. Poseer un trabajo le permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar la calidad de vida. Otro aspecto importante es el poder proyectarse en su vida personal, en aspiraciones, y demostrar su valía como ser humano.

Pero más que un trabajo es un derecho a ser reconocidos, a ser independientes de sus familias y sobre todo a disfrutar al hacer su trabajo. Esto implica: motivación, autonomía, libertad, oportunidad. En definitiva, el trabajo es un lugar para realizarse como personas (Guerrero, 2011, pág. 30).

2.2.6 Redes Secundarias.

Surgen a partir de las primarias y se dan ante la necesidad compartida, como la de un servicio (Sanicola, 1990, pág. 34). Las redes secundarias anteceden a las primarias, dentro de las redes se dan lazos subjetivos que constituyen bases simbólicas de interacciones y la construcción social de los individuos, que mediante redes y conversaciones establecen la unidad de un espacio y tiempo.

Depende de las situaciones se dan las presencias de las redes primarias, mientras que las redes secundarias están ligadas a lo indispensable. Las funciones que desempeñan las redes sociales, son de orden material y psicológico, como lo es la seguridad y pertenencia, de identidad y de reconocimiento (Rovere & Tamargo, 2005, pág. 24). Las personas se relacionan con grupos estructurados u organizaciones de las que forman parte. Frente a este tipo de red favorece las relaciones polidiádicas basadas en el intercambio entre los integrantes de la red; acercándose a las redes de intercambio recíproco que constituyen pequeñas estructuras colectivas.

a) Organización y Diversidad Funcional.

Los involucrados y el sistema de relaciones dan lugar a que sus integrantes compartan intereses en común o se centren en temas afines. Para las personas con discapacidad las redes sociales abiertas favorecen el intercambio y apoyos que se articulan entorno al objeto de interés y significados comunes. Las redes en una organización jerarquizan las relaciones horizontales que suponen una estructura organizacional y que los integrantes de un equipo de trabajo, comparten saberes y formas de aproximarse a la realidad.

A partir de lo anterior, las personas con diversidad han sido contratadas para desempeñar puestos acordes a sus competencias y habilidades. Por lo general las empresas realizan contrataciones para dar cumplimiento a la ley de responsabilidad social que pretende aportar a una inserción laboral (Fundación ONCE, 2008 citado por (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2013)). Cada organización posee una cultura corporativa en base a la experiencia del desempeño de los trabajadores con diversidad funcional. Al contratar personas con diversidad funcional se favorece o

limita su integración, socialización y desempeño en la organización. Esto es lo que se espera, puesto que aún se encamina para fortalecer este campo laboral en personas con diversidad funcional (Schur, Kruse y Blanck, 2005 citado por (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2013)). Siguiendo con la filosofía organizacional están aquellos valores que algunas instituciones suelen tener como justicia social, cooperación y ayuda, pero con una percepción asistencialista de ayudar y no por que debería ser su derecho.

No obstante, esta mirada ha permitido integrarlos a grupos de trabajo, con el apoyo de supervisores o recomendaciones para oportunidades de desarrollo, pero de un enfoque paternalista (Stone y Colella, 1996 citado por (Cúpich, 2008)). Es necesario mirar cómo las políticas y programas están enfocados hacia las personas con diversidad funcional y al mismo tiempo de qué manera estas influyen en las personas. Así mismo, la influencia de la cultura organizacional, los valores, las actitudes de compañeros y supervisores en las personas con diversidad funcional dentro del entorno laboral. El apoyo social es fundamental y clave para una vida laboral de las personas con diversidad (Jenaro, Flores y De Elena, 2007; Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010; Lippold y Burns, 2009 citado por (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2013)).

En América Latina, Chile sobresale con sus políticas de inclusión laboral orientadas al desarrollo de prácticas laborales en empresas públicas y privadas. Estas promueven la inclusión con discapacidad en productividad del país para un alcance de igualdad de oportunidades (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2013). Pese a esto, la incorporación e integración de personas con discapacidad dentro del mercado laboral se encuentra lejos de una plena normalización, ya que se mantienen barreras físicas, mentales y sociales que dificultan el acceso a un número de puestos de trabajos en organizaciones.

Es preciso el diseño de puestos de trabajos y tareas que permitan a las personas con diversidad funcional su plena integración a la mano de obra (fuerza de trabajo) e interacciones con las organizaciones, pero sobretodo actitudes positivas en el empleo (Alcover, Martínez, & Zambrano, 2008, pág. 8).

Las condiciones de trabajo continuamente se asocian con las personas con diversidad funcional, con tendencia a darse un carácter negativo como salarios bajos, trabajo

altamente rutinario, intensas cargas de trabajo, objetivos irreales de trabajo, permanente control de supervisores en ritmo de trabajo, escaso diseño de las tareas, ausencia de capacitaciones y ausencia de promoción en las estructuras que caracterizan a las instituciones, que pudiera influir negativamente en la salud y seguridad de los empleados. La discapacidad no es estática contiene diversidad (Alcover, Martínez, & Zambrano, 2008, pág. 12).

El trabajo que efectúan estas personas posee un carácter rutinario y estandarizado en donde los empleados no requieren una cualificación ni periodos prolongados de formación específica. Sumado a esto la “satisfacción laboral resignada” es un término que atañe a una insatisfacción laboral indeterminada. Al percibir entre valor nominal (espera lograr con su trabajo) y el valor real (lo que se obtiene), reduce el nivel de aspiraciones para adaptarse a las condiciones de trabajo. Es necesario reflexionar sobre aquellos métodos de organización de trabajo y las condiciones en las cuales se desenvuelven las personas con diversidad funcional. Sin embargo, se evidencia que la praxis es otra, se proporcionan para ellos/as trabajos estresantes, rutinarios, retribuidos con salarios bajos, y escasas oportunidades de promoción mientras que en la subjetividad existe una sobrecarga emocional y pocas oportunidades para el desarrollo personal-profesional (Alcover, Martínez, & Zambrano, 2008, pág. 18).

Actualmente las instituciones requieren personal que “presenten crecientes niveles de cualificación, motivación, compromiso, implicación y estabilidad a medio y largo plazo”. Unido a esto es preciso las oportunidades de igualdad en el acceso al mercado laboral de las personas con diversidad sin discriminación, que constituyen un reto para las presentes sociedades (Alcover, Martínez, & Zambrano, 2008, pág. 26).

b) Participación y barreras que inciden en la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Al hacer una revisión en la historia se encuentran momentos como es la integración de la población con diversidad funcional en diferentes ámbitos, específicamente en el mercado laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado una campaña como es "The Ability Factor" "promueve la habilidad del trabajador con discapacidad y no su inhabilidad"; así mismo el "blog Empresa y Discapacidad también enfatiza sobre la ganancia de tener un trabajador con discapacidad", también los incentivos salariales, la imagen de la organización y responsabilidad social.

En cambio, para las personas con diversidad funcional se da un reconocimiento de su potencia- capacidad de ser y hacer, su participación e integración. Un reconocimiento a la dignidad y justicia social (Báez-Lebrón, 2012) citado por (Alcover, Martínez, & Zambrano, 2008)).

Un estudio efectuado por (Hernández, 2010) acerca de los factores asociados a la empleabilidad y ubicación laboral con una modalidad de empleo sostenido de las personas con discapacidad física, integra una discusión de la perspectiva de un grupo de patronos. Demuestra que las personas con diversidad funcional "están motivadas a trabajar, ser productivos, puntuales al relacionarse con otras personas en el ambiente laboral y lealtad a la compañía". Otro factor es la retención en el empleo que manifiesta que las instituciones "emplean a las personas con impedimentos según la necesidad de la empresa y para un puesto en específico con la expectativa de que puedan realizar bien su labor" (Hernández, 2010 citado por (Alcover, Martínez, & Zambrano, 2008)).

Para los departamentos de recursos humanos en cuanto al reclutamiento de personal tiene un efecto positivo, viendo que el empleado con diversidad funcional pueda interactuar con el cliente, para evitar actitudes negativas (Ruíz y Córdoba, 2011 citado por (Alcover, Martínez, & Zambrano, 2008)). Una de las motivaciones para la contratación de las personas con diversidad funcional es sobre todo el compromiso social y el cumplimiento de la ley.

Otro punto, son las actividades que las organizaciones consideran apropiadas para ser desempeñadas por las personas, como lo son tareas administrativas, funciones de atención al cliente (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad , 2013, pág. 30). La realidad de estas personas son los problemas que enfrentan como las barreras sociales, prejuicios y el proceso de inserción laboral que se asocia con la accesibilidad a un puesto de trabajo. Mucho de esto surge debido a la falta de información a procesos culturales sobre la discapacidad (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad , 2013, pág. 25). Es necesario romper con creencias estigmatizadoras y fragmentadas limitaciones acerca de la discapacidad por eso se debe demostrar el sentir de las personas con diversidad y reconocen la capacidad de ser y hacer dentro del ámbito laboral, puesto que dichas personas aportan a la filosofía y metas de la organización.

c) Inserción Laboral.

La inserción laboral permite a las personas con diversidad funcional mejorar su calidad de vida y sus condiciones, aportar al ingreso familiar y contribuir al desarrollo productivo del país. Dentro del proceso de inserción laboral de una persona con diversidad funcional, se deberá tomar medidas que garanticen el acceso y permanencia en el lugar de trabajo, así mismo el respeto a su individualidad y con ello el tipo de discapacidad. Esto implica mejorar la educación y formación ocupacional. A partir de esto, desarrollar habilidades, competencia y capacidades de la población. Pero no solo con las personas con discapacidad, se debe considerar además aquellas que durante su vida laboral adquirieron una discapacidad y que por lo general fueron obligadas a renunciar. Es relevante que ellos conserven su puesto de trabajo y se les permita cumplir con las funciones de acuerdo a su nueva condición.

Una persona que posee discapacidad visual requiere orientación, movilidad, sistemas de comunicación tales como braille, usos de equipos tecnológicos que permita su independencia y seguridad. Teniendo estos conocimientos la persona puede adaptarse a su entorno laboral de forma eficiente. Las organizaciones sean públicas o privadas deben adaptar sus ambientes físicos con rampas, braille, entre otros que proporcionan apoyo y diseño de espacios adecuados que asegure las condiciones laborales que faciliten su desempeño laboral. Para la Organización Internacional del

Trabajo (OIT) el 85% de las “personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo”.

El Ecuador no está excepto de una población con discapacidad visual y de enfrentarse a retos que conlleven la adecuación de infraestructuras idóneas, tanto en instituciones públicas como en privadas, ya que no existen mecanismos de control. Dicha infraestructura consiste de ayuda técnica como (iluminación, máquinas de escritura en braille, manejo de Jaws, etc.). Por tanto, es factible promover una institución que se vea como inclusiva y no casualmente como receptora de “otros” que necesitan ayuda. Es necesario que sea la institución quien dé respuesta a la diversidad, y que parte del supuesto que se debe modificar es el sistema que existe para responder a las personas, y no creer que son las personas con diversidad funcional las que se deben adaptar al sistema. Así mismo, las actividades que se propongan deben ser igual de importantes y significativas para los trabajadores, aunque no necesariamente sean iguales.

d) Relaciones Laborales y Diversidad Funcional.

Para los empleadores, es necesario incorporar mecanismos en cuanto a convocatorias, selección y capacitación que sean accesibles en todos los departamentos, esto implica unos adecuados puestos de trabajos que permitan el desempeño laboral.

El desempeño del trabajo de una persona con discapacidad contribuye a configurar su identidad adulta y a la mejora de su calidad de vida (Pérez & Alcover, 2011). Al desarrollar una actividad profesional contribuye a la integración social de las personas con diversidad funcional, y tiene una experiencia positiva a nivel personal. Permite el cumplimiento de las expectativas personal, el desarrollo de un proyecto de vida, la mejora de sus competencias, el incremento en la percepción de autoeficacia, así como el aumento de la autonomía y de la independencia económica (Pallisera y Rius, 2007 citado por (García E. , 2010).

2.2.7 Trabajo Social y Redes Sociales.

Es preciso remontarnos a la historia y revisar el concepto de red, el mismo que ha sido utilizado por todas las disciplinas científicas, ya sea en la Psicología, Antropología, Sociología, Trabajo Social; entre otras. Expresa, (Féderico de la Rúa, 2008, pág. 14) un estudio que hace énfasis al análisis de redes y que es efectuado por 4 trabajadores sociales estadounidenses y canadiense que eran miembros de la INSNA. Cada uno investigó:

- ✓ “Pancoast se interesaba por las “redes de ayuda natural” dentro de la clásica temática de las redes de apoyo social” (Féderico de la Rúa, 2008, pág. 17).
- ✓ “Wasserman estudiaba las sinagogas de Los Ángeles y la práctica religiosa” (Féderico de la Rúa, 2008, pág. 17).
- ✓ “Pennock analizaba los sistemas de servicios sociales” (Féderico de la Rúa, 2008, pág. 17).
- ✓ “Stevens se interesó por los sistemas de registros de las agencias de servicios sociales privadas” (Féderico de la Rúa, 2008, pág. 17).

De alguna manera se evidencia la cristalización en el debate acerca de las redes sociales. Pero la representación del Trabajo social en cuanto a la constitución del paradigma de análisis de redes sociales no ha tenido peso, se podría decir que hasta el momento es la aproximación más interesante, y quien ha tenido una mayor incidencia ha sido la sociológica (Féderico de la Rúa, 2008, pág. 9).

Dentro del Trabajo Social son necesarias las metodologías del trabajo en red, las mismas que son comunes pero que no han sido explícitas en campo teórico para lo cual Mónica Chadi (p. 77) citado por (Perilla & Zapata, 2009, pág. 18)) plantea la necesidad de re-encuadre en la intervención posibilitando la metodología de red. Este re-encuadre es dar prioridad a las relaciones respecto a las personas; ampliar el campo de observación y ordenar y activar puentes de comunicación (Perilla & Zapata, 2009, pág. 15). Al mismo tiempo la solidaridad, cooperación y apoyo instauran formas de conversación alternativas que introducen otros significados. Al reconocer la interacción social se visibilizan los vínculos entre las personas e identifican los significados que emergen de las relaciones y la forma como estas contribuyen a su transformación (Perilla & Zapata, 2009, pág. 12).

a) Intervención Social y construcción de redes.

Según palabras de Eduardo Galeano citado por (Fantova, 2002, pág. 13). La intervención social como una herramienta de trabajo en red tiene la finalidad de construir redes de relación, inclusión, de participación y de interdependencia.

En el ámbito laboral, se tiene una intervención socio-laboral donde el empleo remunerado es sin duda un espacio y una herramienta para sentirse y aportar a la sociedad incluso para mejorar la calidad de vida y para integrarse a la sociedad. A partir de esto la dinámica del mercado laboral no es accesible para muchas personas, y dentro de las mismas están las personas con diversidad funcional.

El principio de accesibilidad universal se refiere a la condición de entornos “Presupone la estrategia de «diseño para todas las personas» y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse”. De alguna manera los sujetos tenemos un cierto grado de autonomía y requerimos de apoyos; es el transcurso del tiempo con que se adquieren capacidades (Alguacil, 2005 citado por (Fantova, 2006, pág. 23)).

b) Redes de apoyo informal.

El análisis de las redes sociales en el Trabajo Social ha sido de apoyo; hace referencia a la ayuda recibida de redes sociales informales y formales (es decir de profesionales). Los profesionales realizan intervenciones sociales, implementando la mirada de análisis de redes para examinar un apoyo social (Federico de la Rúa, 2008, pág. 9).

Para Caplan (1976) citado (Federico de la Rúa, 2008, pág. 18) expresa que el apoyo social mejora la adaptabilidad de la persona, la capacidad de hacer frente ante una crisis breve, y ayuda a dar pasos trascendentales en el ciclo vital. Walsh (2004), menciona, que para los/as trabajadores sociales es relevante revisar las redes de los sujetos, antes de realizar las intervenciones con el fin de mejorar sus redes. Otro punto, es la diversidad cultural en la sociedad. Las redes sociales han formado parte de las investigaciones en donde se analiza la estructura de las redes de apoyo con detalle; en ocasiones se han utilizado conceptos como “puente” (Ochocka y Lord 1998) citado por (Federico de la Rúa, 2008, pág. 15)).

No obstante, las redes resultan interesante para el Trabajo Social al abrir posibilidades de acceso a los recursos para los sujetos. La idea de lazos fuertes es incrementar el número de proveedores de apoyo social, siendo las mujeres la mayor proveedora de apoyo social tomando en cuenta las fuerzas de las relaciones en las redes. El estudio de redes combinado con los lazos familiares, comunidad, trabajo y profesional permite comprender el contexto de las redes de apoyo, mostrando aspectos positivos y negativos de las mismas. Por tanto, es necesario intervenir en la red de relaciones del individuo (Federico de la Rúa, 2008, pág. 10). Desde el Trabajo Social resulta interesante conocer e intervenir en las relaciones de diferentes tipos entre los sujetos o dentro de grupos y la intervención social para beneficiarse del conocimiento (Federico de la Rúa, 2008, pág. 17), por lo cual el profesional debe tener una mirada abierta hacia las dinámicas sociales, como causa y posible alternativa de las problemáticas con las que se intervienen.

Según (Campos, 1996) la construcción de las redes desde el Trabajo Social se da desde el contexto de la vida de un sujeto, en el cual se reubica en una red preexistente, constituida por apoyos externos, que se conectan a una red artificial. El territorio también tiene que ver con la realidad colectiva que se da en la creación de grupos y organizaciones y con ello el propio servicio u organización del Trabajo Social. Por ello, un trabajo en red tiene concepción holística que concibe la realidad como sistémica, y que representa el tejido de las relaciones, aunque en estado potencial.

c) La praxis del trabajo en red en Trabajo Social.

Es necesaria que el profesional conozca la práctica del Trabajo Social en red para aplicar en el contexto y la situación y darle relevancia a un trabajo sistemático que contribuya a comprender la realidad:

- I. Es el Trabajador/a Social que establece contacto con la red, resituándola frente al problema; redefine la situación y la propia red, no como una dificultad que se atribuye al propio sujeto. Al dar redefinición de la situación problemática será específicamente adecuada en el ámbito de las relaciones familiares, en cambio para las intervenciones globales estarán asumidas por la red de apoyo

social, la misma que va más allá de la familia. En base a lo anterior la intervención del Trabajo Social es de apoyo, asesoramiento, prescripción de tareas, en este sentido es ayudar a la red con el fin de que esta ayude, según (Campos, 1996, pág. 30).

- II. De acuerdo a la situación señalada Trabajador/a Social desarrolla intervenciones concretas, o facilita la utilización, acceso de recursos, desarrolla el rol de mediador (Campos, 1996, pág. 34).
- III. Por último y no menos importante, el profesional de Trabajador/a Social desarrolla estrategias de intervención, en ocasiones a través de la reconstrucción de una red de ayuda, sea débil o inexistente relacionada con una persona, familia o grupo. Otras veces a través de conexión de nudos de redes en contextos de representación territorial (Campos, 1996, pág. 38).

El profesional transcribe la perspectiva de red, asume directrices en las intervenciones en cuanto:

- ✓ Su trabajo con nudos de redes (amigos/as, familia, entre otros), fomenta a que los nudos puedan desarrollar su papel o enlaza a la persona.
- ✓ Trabaja en redes o las crea.
- ✓ Propicia enlaces o redes que generen recursos institucionales, vinculándose con otros profesionales.

Otro autor como Chadi, sustenta que el Trabajo Social es una disciplina que posee una mirada macrosistémica de la realidad, capaz de comprender a sujeto como un ser social. Por eso los profesionales están encargados de identificar los recursos comunitarios e institucionales presentes en cada uno de los casos. Además de facilitar conexiones entre los integrantes de la red, y estimulan a la independencia entres estos (Chadi, 2009, pág. 212).

La metodología de trabajo en red permitirá en primera instancia organizar y estabilizar, en segundo plano fortalecer el apoyo hacia un esquema de trabajo funcional. Uno de

los elementos para la acción profesional es dar “Prioridad a las relaciones respecto de los sujetos, ampliar el campo de observación, y activar puentes de comunicación” (Chadi, 2009, pág. 219). En cuanto a la descripción de proceso de trabajo en red, se requiere que los y las trabajador/as sociales sostengan una visión macro de las situaciones incluyendo aquellas variables como la histórica, cultural, socioeconómicas y las políticas que afectan en la cotidianidad de los miembros de la micro red. Y permitan que las personas y familias coparticipen de la resolución de las problemáticas empleando los recursos que son inherentes.

El proceso de trabajo en red consta de tres etapas: Diagnóstico Social de red, Evaluación de los medios e Intervención.

- A. **Diagnóstico Social de red:** es el profesional que observa vínculos existentes, consigue información acerca de lo que es necesario reforzar, cuales son los significativos y que se debe crear. Además, evaluar aquellos grados de aperturas o repliegues de cada red, es decir determinar la interacción con el medio (Chadi, 2009, pág. 216).

- B. **Evaluación de los medios:** es indispensable identificar cuáles son los recursos útiles que han de permitir estrategias de vinculación y funcionamiento acordes a la finalidad de la red (Chadi, 2009, pág. 217).

- C. **Intervención:** Esta etapa se encuentra dividida en fases de intervención en la red primaria, secundaria e institucional. Siendo las dos primeras en donde los profesionales de Trabajo Social, están encaminados a mejorar procesos de comunicación y participación en estos grupos. Además, a generar separación aglutinada y proximidad a aquellas que están dispersas, tomando en cuenta los sistemas primarios y secundarios, ya que son portadores y gestores de sus cambios (Chadi, 2009, pág. 217).

La intervención incluye crear espacios que potencialicen trabajos transdisciplinarios, mediante evaluaciones de la participación de los sujetos. Para Chadi son los y las Trabajadores Sociales los encargados de coordinar el trabajo en red. Así mismo son los que facilitan el fortalecimiento del tejido relacional a través de las potencialidades

entre los integrantes de la red y por eso las redes sociales son parte del ser y el desarrollo profesional del Trabajo Social (Chadi, 2009, pág. 215).

d) Capital Social.

El capital Social es propiedad de las estructuras sociales, que de carácter individual toman formas de redes interpersonales que facilitan la vinculación con otros intercambios (sociales, contactos y favores). En cambio, desde un sentido colectivo acota a la institucionalización que en las personas con diversidad funcional se refiere a los vínculos de cooperación y ayuda recíproca en un marco de organizaciones (empresas, comunidades locales y sociedad civil) (Aguirre & Pinto, 2006, págs. 74-92).

Los autores Bourdieu y Coleman afirman que las relaciones sociales son inherentes al recurso del capital social. En otras palabras, son un conjunto de relaciones sociales o de instituciones que pueden significar redes, contactos o ayudas recíprocas para los que participan en las estructuras. Tiene que ver con relaciones recíprocas, cooperativas y beneficiosas que se vinculan con la dimensión cultural que implica normas, historias colectivas, símbolos que son fundamentales para generar relaciones sociales con contenido recíproco y cooperativo. De esta manera los equipos de trabajo deberían integrar una persona con diversidad funcional, para ello es necesario insertar el campo cultural en las redes interpersonales, así mismo en equipo de trabajo, sistemas institucionales (Aguirre & Pinto, 2006, págs. 74-92).

Pierre (Bourdieu, 1985) manifiesta que es un conjunto de recursos concretos a disposición de los miembros de la red que se encuentran institucionalizadas. De la misma manera (Robert Putnam, 1993) añade elementos indispensables como normas y confianza, palabras claves que facilitan el accionar y cooperación para el beneficio mutuo. Como resultado el crecimiento del capital físico y humano.

Otras instituciones internacionales han aportado para el concepto como el Banco Mundial, 2000 (Woolcock, 1998; Dasgupta, 1999; Narayan, 1999) citado por (Saravia Cortés, 2014, pág. 98) en el cual son instituciones, actitudes y valores que rigen la interacción de los sujetos y facilitan el desarrollo económico y con ello la democracia. Así mismo, el BID, 2001 (Kliksberg, 1999) coincide en que contribuyen para el

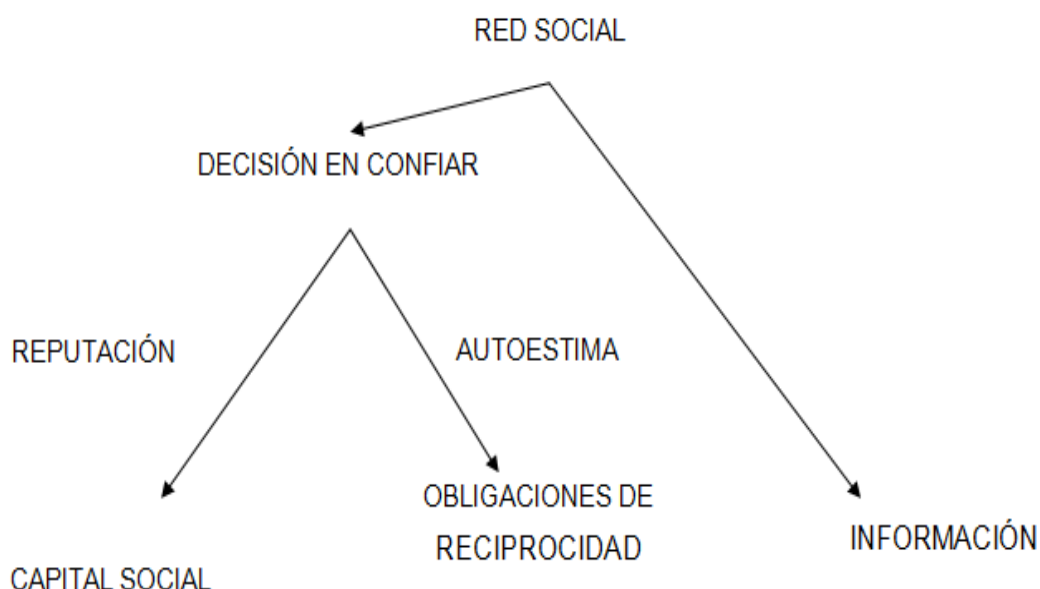
beneficio común, mientras que el PNUD (Programa de las Naciones Unidas 2000 (Lechner, 2000) menciona relaciones de confianza y cooperación dentro de su concepto. Todo lo anterior es un acercamiento a las definiciones que presentan dichas organizaciones acerca del capital social.

Las personas con diversidad funcional dentro de su red acrecientan los “beneficios de un capital físico y humanos que promueve el desarrollo a través de normas, intercambios recíproco y solidario” (Durstun 2000: 10) citado por (Saravia Cortés, 2014, pág. 84)). La importancia para el Trabajo Social desde los aportes del Capital Social, es que se reduce la posibilidad de una extrema pobreza (Grootaert, 2001 citado por (Saravia Cortés, 2014, pág. 88)). Permitiendo a grupos y comunidades movilizar los recursos en beneficio del colectivo, y aprovechar las oportunidades de Desarrollo. Otro aporte es que aumenta la productividad de redes y favorece una equidad al interior de las mismas (Siles, 2003 citado por (Saravia Cortés, 2014, pág. 96)). En cuanto a la definición de capital social Bourdieu y Coleman expresan como conclusión que son recursos disponibles para el sujeto proveniente de la participación en redes sociales.

El carácter del Capital Social es la confianza por aquellas relaciones cercanas en las redes y, por otro lado, que dicha relación de confianza está vinculada con la reciprocidad de quien deposita la confianza. Ambas son condiciones para referirse al capital social. Por ello, la confianza posee expectativas subjetivas por un lado que se forman a raíz de la participación de redes sociales y por el otro en la obligación de reciprocidad (Herreros, 2002, pág. 23). Según (Herreros, 2002, pág. 14), se concibe al Capital Social como un fenómeno subjetivo compuesto por valores y comportamientos de los sujetos que determinan las formas en que se relacionan unos con otros.

Tabla # 5

Red Social y Capital Social



Fuente: (Herreros, 2002, pág. 14)
Elaborado por (Herreros, 2002, pág. 14)
Fecha: 18/07/2016

Al respecto de la tabla #5 lo relevante del Capital Social es la potencia que confiere a los sujetos y grupos. En resumen, lo esencial es la capacidad. Representa la capacidad de lograr beneficios a raíz de las redes sociales (Ballester, Pascual, & Vecina, 2014) como al interior de las redes sociales.

En efecto el Capital Social para lograr beneficios encierra riqueza en cuanto a mecanismo de participación social, adecua normas para reducir desigualdades en los ejercicios de derechos y acceso de oportunidades como al interior de las redes sociales. (Ballester, Pascual, & Vecina, 2014, pág. 17).

Para las personas con discapacidad el aprovechamiento de las redes hace ver el propio beneficio, sea organizacional, grupo familiar. Al momento se identifica el término de pobreza como carencias para las capacidades básicas y no solo por falta de ingreso (Sen, 1999.) citado por (Flores & Rello, 2001, pág. 67). La cohesión social cuando es débil evidencia poca participación social, y que repercute de forma negativa

en los grupos específico de personas, sus recursos y en sus derechos como ciudadanos (Gore y Figueredo, 1997 citado por (Flores & Rello, 2001, pág. 45).

Representaciones Sociales.

Moscovici estudió cómo las personas construyen y son construidas por la realidad social. A partir de sus elaboraciones, este autor propuso una teoría cuyo objeto es el sentido común focalizado en una doble vía: La producción en el plano social e intelectual y la forma de construcción social de la realidad (Araya, 2002, pág. 14).

Esta teoría de las representaciones sociales crea de forma particular el enfoque de la construcción social de la realidad, tomando en consideración dimensiones cognitivas y sociales frente a la construcción de la realidad. La finalidad de esto es entender los “modos de conocimiento y los procesos simbólicos en relación con la conducta”. Al ser inherente la identificación de contexto social donde se insertan las personas que elaboran las representaciones sociales, detectan las ideologías, normas y valores de personas, grupos de pertenencia y referencia (Mora, 2002, pág. 7).

La representación social es un conocimiento de sentido común de estar y sentirse dentro del ambiente social donde se origina el intercambio de comunicaciones del grupo social. Una forma de conocimiento a través de quien conoce se coloca dentro de lo que conoce. A partir de la representación social surgen dos caras “la figurativa y la simbólica” (Araya, 2002, pág. 34) Atribuyéndoles a toda figura un sentido y a todo sentido una figura (Sánchez, 2010, pág. 14).

Denise Jodelet expresa que las representaciones sociales designan al saber, el sentido común, la operación de procesos generativos y funcionales de carácter social. Hace alusión a una forma de pensamiento social (Mora, 2002, pág. 7). Este autor Durkhem establece diferencias entre Representaciones individuales y Representaciones colectivas. Manifiesta que no se puede reducir lo colectivo a lo individual. En otras palabras, la conciencia colectiva trasciende a los individuos como fuerza coactiva, y que se visualiza desde las creencias, mitos, religión y demás. Para las personas con diversidad funcional, la construcción de la discapacidad ha

trascendido culturalmente desde las manifestaciones de la sociedad hacia los sujetos. Demarca en la sociedad el significado que les otorgue a la discapacidad (Mora, 2002, pág. 7).

Según Ignacio Martín-Baro menciona que “Una sociedad mantiene la unidad debido a la existencia de una conciencia colectiva”. Esta conciencia colectiva es un saber normativo en los miembros de la sociedad “irreductible a la conciencia de los individuos, ya que constituye un hecho social” (Martín-Baró p.33) citado por (Mora, 2002, pág. 6). La representación siempre es portadora de un significado asociado que le es inherente.

Las personas conocen la realidad que les rodea, a través de explicaciones que extraen los procesos de comunicación y el pensamiento social. Por tanto, las representaciones sociales sintetizan dichas explicaciones y efectos hacen referencia a un tipo de conocimiento de cómo la gente piensa y organiza su vida habitual: el conocimiento del sentido común. Este sentido común es un principio, una forma de percibir, razonar y actuar. Este conocimiento de sentido común es un conocimiento social, puesto que está socialmente elaborado. El mismo que incluye contenidos cognitivos, afectivos y simbólicos que posee una función en sus relaciones interindividuales como entre los grupos sociales en que se desarrollan (Araya, 2002, pág. 10).

Las representaciones sociales se establecen en sistemas cognitivos donde es posible reconocer la presencia de estereotipos, opiniones, creencias, valores y normas que suelen tener una orientación de comportamientos positivos o negativos. Además, constituyen sistemas de códigos, valores, lógicas, principios interpretativos y orientadores de las praxis que definen una conciencia colectiva. Siendo estos los que rigen con fuerza normativa y que instauran límites y las posibles formas de actuar de las personas en el mundo (Araya, 2002, pág. 10).

Al hacer un abordaje de las representaciones sociales que tenga las personas con diversidad funcional permite entender las dinámicas de las interacciones sociales y aclarar los determinantes de las praxis sociales, la representación, el discurso y la práctica se concibe mutuamente (Abric, 1994) citado (Araya, 2002, pág. 10).

Caracterizaciones de las Representaciones Sociales.

Para Darío Páez estas características son esenciales siendo funciones que cumplen como forma de pensamiento natural. A continuación, se exponen estas características que son citadas por (Mora, 2002, pág. 8). El proceso reconstruye y reproduce la realidad dándoles un sentido y procura una guía operacional para la vida social, para la resolución de los problemas y conflictos (Páez, 1987 pp. 316-317).

- Construir un mini-modelo o teoría implícita, explicativa y evaluativa del entorno frente al discurso ideológico que impronta al individuo.
- Descomponer ese conjunto de rasgos en categorías simples naturalizando y objetivando los conceptos del discurso ideológicos referente al sujeto en grupo.
- Privilegiar, seleccionar y retener algunos hechos importantes del discurso ideológico concernientes a la relación sujeto en interacción. Es decir, descontextualizar algunos rasgos sobre el discurso.

Las representaciones sociales responden a necesidades según Tajfel.

- 1) Clasificar y comprender acontecimientos complejos y dolorosos.
- 2) Justificar acciones planeadas o cometidas contra otros grupos.

Diferenciar un grupo respecto de lo existente, en momentos en que pareciera desvanecer dicha distinción (causalidad, justificación y diferenciación social) (Mora, 2002, pág. 8).

❖ Inferencia de Moscovici en las condiciones de Emergencia.

Para este autor las representaciones sociales surgen a partir de las condiciones en que son pensadas y constituidas. Surgen en momentos de crisis y conflictos, como dato en común. Estas condiciones de emergencias son:

- ✓ **Dispersión de la información.** - Se refiere a que la información que se tiene, nunca es suficiente por lo habitual está desorganizada. Los sujetos al responder una pregunta disponen de datos para formar una idea del objeto, por lo general son superabundante e insuficiente a la vez. En otras palabras, no se posee toda la información necesaria acerca de un objeto social que resulte destacable (Araya, 2002, pág. 9).

- ✓ Focalización. - Una persona o una colectividad manifiesta Moscovini (1979), se centran en la interacción social como hechos que conmueven las opiniones. Los intereses específicos que se mueven dentro del sujeto están inscritos en los grupos de pertenencia (Mora, 2002, pág. 38).

- ✓ Presión a la inferencia. - Se refiere que dentro de los grupos sociales o en el sujeto, las circunstancias y las relaciones sociales exigen que sean capaces en todo momento estar en situación de responder (Moscovici, 1979 p. 178). Para las personas con diversidad funcional las exigencias grupales para el conocimiento de determinado evento se incrementan a medida que su relevancia crezca. La finalidad crucial es no quedar excluidos de conversaciones sino efectuar inferencias rápidas, opiniones a los respectivos.

- ✓ Las exigencias sobre el sujeto o grupo social que las circunstancias y relaciones sociales atribuyen, una actuación, una estimación a una comunicación (Mora, 2002, pág. 38). Estas condiciones permiten visibilizar el proceso de formación de una representación social que al juntarse hacen el esquema de la representación.

❖ **Dimensiones de la representación social.**

- La información va de acuerdo a la organización de los conocimientos que posee un grupo respecto a un objeto social. Esta dimensión conduce a la riqueza de datos sobre la realidad que forman los individuos en las relaciones cotidianas (Araya, 2002, pág. 10).

- El campo de representación expresa la organización del contenido de forma jerarquizada, variando de grupo a grupo e inclusive al interior del mismo grupo (Araya, 2002, pág. 10).

- La actitud significa la orientación favorable o desfavorable en relación con el objeto de representación social (Araya, 2002, pág. 10).

❖ **El alcance de lo social.**

Las representaciones son sociales en la medida que facilitan la producción de ciertos procesos claramente sociales. En este sentido las conversaciones pueden definir como el lugar de las personas, con esquemas interpretativos socialmente obtenidos, construyen y negocian el sentido de la interacción (Criado, 1991) citado por (Araya, 2002, pág. 12).

Las representaciones también llevan impregnadas un carácter social. Son sociales porque son compartidas por conjuntos amplios de personas. Ya que ciertas características son compartidas por varias personas, grupos, o entidades que una propiedad es social (Araya, 2002, pág. 13).

El papel que desempeñan las representaciones en la conformación de los grupos sociales y particular en su identidad, las instituyen como fenómenos (Araya, 2002, pág. 13).

Dinámica de una representación social.

Objetivación.

Son realidades abstractas. El amor, amistad y la educación no se tiene una realidad concreta, sin embargo, las personas las incluyen en sus comentarios de forma concreta y tangible. Lo abstracto se lleva a cabo con el proceso de objetivación refiriéndose a los conceptos abstractos en experiencias o materializaciones concretas (Sánchez, 2010, pág. 34).

Este proceso implica tres fases que son la construcción selectiva, esquema figurativo y naturalización. La primera es la retención selectiva junto a un proceso de descontextualización del discurso, realizándose en función de variables culturales y normativas. Lo segundo el discurso se objetiviza, las ideas abstractas se convierten en formas icónicas, a esto lo llama Moscovici núcleo figurativo (Mora, 2002, pág. 24). La imagen es lo que permite a los sujetos conversar y comprender de manera sencilla las cosas. Por último, la naturalización de transformar un concepto en una imagen

pierde su carácter simbólico arbitrario y se convierte en una realidad con existencia autónoma. Al sustituir los conceptos abstractos por imágenes se reconstruyen dichos objetos. Son esas imágenes que finalmente constituyen la realidad diaria (Araya, 2002, pág. 15).

Anclaje.

Convierte lo extraño en familiar, este proceso actúa de forma diferente. Por un lado la objetivación reduce la incertidumbre operando la transformación simbólica e imaginaria. En cambio, el anclaje incorpora lo extraño mediante redes de categorías y significaciones. Este es el resultado del anclaje que permite afrontar las innovaciones con los objetos que no son familiares a las personas. Su proceso permite comprender:

- ✓ Cómo se confiere el significado al objeto representado. Haciendo una vinculación con las personas con diversidad, las mismas le dan significados a sus trabajos.
- ✓ Comprender que los elementos de las representaciones no sólo manifiestan relaciones sociales, sino que también las adjudicas a constituir las.
- ✓ Cómo operan su integración dentro de aquel sistema de recepción y conversación de los elementos vinculados con la representación. Es decir, en el caso de las personas con diversidad funcional, si se comportan de acuerdo a las representaciones y de acuerdo a sus trabajos. Los sistemas de interpretación proporcionados por aquellas representaciones guían sus comportamientos (Mora, 2002, pág. 36). Son estos elementos que de forma conjunta actúan por su función integradora, el anclaje y la objetivación permiten interpretar, orientar y justificar los comportamientos.

✓ **La Percepción.**

Tanto las percepciones y las representaciones sociales manifiestan la categorización de personas u objetos. Los estudios se centran en los mecanismos de repuestas sociales y procesos simbólicos en su relación con la visión del mundo y actuación social de los sujetos (Araya, 2002, pág. 32).

✓ **Funciones de las representaciones sociales.**

Existen 4 funciones que según Sandoval (1997) son:

- ✓ La valoración que permite enjuiciar hechos.
- ✓ Compresión, función que posibilita pensar en el mundo y sus relaciones.
- ✓ La actuación, está condicionada por las representaciones sociales.
- ✓ A partir de la comunicación las personas interactúan mediante la creación y recreación de las representaciones sociales (Araya, 2002, pág. 34).

2.3 Referente Normativo.

El Ecuador un Estado constitucional de derechos, que mediante su marco constitucional y las diferentes normativas legales, instaura la garantía de los derechos humanos. Entendiéndose como Persona con discapacidad: “consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida “Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades.

✓ **Tratados Internacionales suscrito por la República del Ecuador.**

Los Derechos Humanos de las personas con discapacidad son los mismos que todos y cada uno posee al ser parte de esta sociedad. Estos derechos comprenden los de carácter civil, cultural, económico, político y social, que se fundamentan en valores como la dignidad humana, y garantizan una visión holista e integral.

El tratado Internacional organizado por la Organización de Estados Americanos Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo facultativo, recoge todos los derechos de las personas con discapacidad, indica las obligaciones que tienen los Estados de “promover, proteger y asegurar el respeto y cumplimiento”. En Su Art. 27 Trabajo y Empleo menciona que los “Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006), sobre todo a un trabajo digno, y a entornos laborales inclusivos.

Dentro de sus literales establece el promover programas, empleo de las personas con discapacidad en el sector privado y público con “condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006).

✓ **Normativa Nacional.**

Las personas con discapacidad, se encuentran ubicadas como grupos de Atención Prioritaria, tal como lo señala el Art. 35 de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008), siendo el Estado quien brinda una especial protección a las personas con condición de doble vulnerabilidad, estos grupos han sido tradicionalmente excluidos.

Por ello, establece que no debe de existir ningún tipo de discriminación Art. 11 numeral 2 de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) señala “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión discapacidad”²

En su Art. 48 las medidas adoptadas por el Estado que aseguran una inclusión social, con el fin de garantizar la utilización de bienes y servicios de las personas con discapacidad en el área de salud, educación, capacitación, inserción laboral mientras que el Art. 47 menciona el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades.

² Constitución de la República del Ecuador Art. 11, núm. 2

En este trabajo de investigación se enfoca el Derecho al Trabajo que en su Art. 33 “el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” para lo cual, el Estado garantiza respeto a su dignidad, remuneraciones justas y con ello al desempeño de un trabajo saludable, escogido o aceptado (Constitución del Ecuador, 2008). También “Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”.

Así también la Ley Orgánica de Discapacidades, 2012 hace énfasis al derecho del Trabajo en su Art. 45 expresa que las “Personas con discapacidad, tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad”, este artículo implica la aplicación de procedimiento de selección, y contratación; sobre todo a la no discriminación en las prácticas relativas al empleo.

Con la finalidad de garantizar la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad”, la misma que se vincula con el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, 2012 y con Art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo, siendo una norma de carácter de obligatoriedad del Estado y de los particulares “que cuenten con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar al menos, a una personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

En el caso que las personas con discapacidad impedida para celebrar un contrato de trabajo, se lo efectuara por medio de un representante legal o tutor. Por lo que, el contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente. Como medidas de sanción al no tener la organización una contratación de personas con discapacidad tendrá multas que será mensual equivalente a 10 remuneraciones básicas unificadas del trabajador.

En el Art. 42 del numeral 35 del Código de Trabajo para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo es necesario efectuar adaptaciones a los puestos de trabajo para que pueda llevar a cabo su actividad laboral, las mismas que deben estar con la disposición de la Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, normas INEN (Instituto Ecuatoriano de Normalización) en cuanto al medio físico, convenios, declaraciones internacionales adscritos al país. Las organizaciones deben tener

adecuados espacios para la realización de las actividades laborales, como es infraestructura “instalaciones adecuadas que garantice la accesibilidad a las personas con discapacidad” (Art 58, Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

2.4 Referente Estratégico.

✓ El Plan Nacional del Buen Vivir.

Está conformado por 12 objetivos, siendo el Segundo objetivo que hace alusión al Auspicio de la igualdad, cohesión, inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad. Este objetivo consolida la igualdad, está articulado con el Plan Nacional con el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social así también con la Planificación Participativa.

La implementación de estrategias permitirá el cierre de brechas de desigualdad las mismas que generan acciones que promulguen y fomenten el respeto a los derechos humanos de grupos vulnerables. Por ello el de fortalecer aquellos mecanismos que permita fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mecanismos que vigilen el cumplimiento de los derechos de igualdad y no discriminación tanto en sectores públicos y privados para la prevención de discriminación, racismo como también la vulneración de derechos (Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017).

El objetivo 9 garantiza el trabajo digno en toda su forma, contrastar la percepción del trabajo del modelo capitalista. Basa sus políticas de acuerdo al régimen de desarrollo fundamentándose en el trabajo digno y estable, el mismo que debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores (art. 276). Para las personas con discapacidad es fundamental contar con un empleo digno con la accesibilidad de una fuente laboral que garantiza su aporte a la sociedad y a la satisfacción de su actividad laboral. Por ello las políticas y lineamientos que conlleva a garantizar condiciones dignas de empleo, buscando cumplir con los derechos laborales sin discriminación. Asegurando remuneraciones justas dignas, sin discriminación que permita el cierre de las brechas salariales.

Una de las políticas del I Plan Nacional del Buen Vivir es “fomentar la inclusión y cohesión social, permite la convivencia pacífica y cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia” (Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017).

Todas las políticas implican adherirlas en todo ámbito, en tanto que en las organizaciones deben ser consideradas como ejes en los reglamentos y políticas institucionales.

✓ **Agencia Nacional de Discapacidades.**

La Agenda Nacional de Discapacidad posee ejes y lineamientos que hace referencia al Trabajo, e inclusión Laboral digna.

- ***Política Pública 6 Promueve el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin discriminación, en igualdad de derechos laborales.***

Considerando las condiciones específicas de la persona con discapacidad. Haciendo relevancia de ampliar aquella posibilidad de inserción o reinserción laboral pese a los bajos niveles de educación formal. Que permitan acceder a un trabajo bajo el principio de igualdad y no discriminación dentro del ámbito laboral (Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017).

- ***Condiciones Dignas en los Puestos de Trabajos.***

Los puestos de trabajo en las organizaciones proporcionaran a las personas con discapacidad “condiciones dignas”, estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, así como el estricto cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación” (Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017). Asegurando las condiciones y el trabajo digno que garanticen el desempeño laboral de las personas con discapacidad (Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017).

✓ **Capacitación.**

Con el objetivo de mejorar el desempeño, productividad, eficiencia y realización personal. Los programas deben de estar acordes y específicos para la inclusión de las personas. Las organizaciones al tener capacitado a sus trabajadores se genera mayor productividad (Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017).

Capítulo III: Metodología de la investigación.

3.1 Enfoque Metodológico.

Se plantea una investigación que recoge los intereses de los dos paradigmas de la Ciencias Sociales, al reconocer la complementariedad metodológica como un llamado a la integralidad en las miradas a lo social. Es así que el paradigma cuantitativo, de corte positivista, y el paradigma cualitativo, de corte comprensivo, se entretajan logrando una unidad dialéctica de conocimiento que denotan este estudio como una investigación mixta. Estas dos tradiciones de la ciencia, utilizan procesos sistemáticos y contrastables para generar conocimiento. Para Grinell, 1997 ambos paradigmas están compuestos por fases similares, que establecen ideas basadas en la observación; expresan el fundamento de las ideas, evalúan los fenómenos y exponen observaciones con el fin de fundamentar ideas e inclusive generar otras.

Desde esta lógica, la investigación partió de recoger, desde el paradigma cuantitativo, el interés por describir las representaciones sociales, más significativas que contribuyen al desempeño de los empleados con diversidad funcional, en una industria manufacturera de la ciudad de Durán – Ecuador, en salud, medio ambiente, beneficios y servicios que brindan la Organización; y desde el paradigma Cualitativo, el comprender las representaciones sociales del trabajo, en los proyectos de vida de los empleados con diversidad funcional. Al leer los dos intereses se identifica con un enfoque mixto.

Es así que Briones (2002), señala que el Enfoque Cuantitativo de la ciencia “buscará la medición de los fenómenos sociales, en particular, la medición individual de las propiedades que se dan en esos objetos, mediante las llamadas variables, de tal modo que sea posible la utilización de las técnicas estadísticas del caso” (Briones, 2002, pág. 14). A su vez, el Enfoque Cualitativo “emplea un enfoque holístico, o sea, un estudio del objeto tomado en su totalidad, para lo cual deberá utilizar técnicas cualitativas adecuadas para ese propósito” (Briones, 2002, pág. 14). Dentro de este enfoque se da una profundidad de significados, siendo una riqueza interpretativa que permitió abstraer las representaciones sociales de los empleados con diversidad funcional para su respectivo análisis.

Finalmente, se tiene que el enfoque mixto lo definen los mismos autores, como aquel “conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación. Implica la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos incluyendo su integración y discusión conjunta para realizar inferencias que es producto de toda la información y entendimiento del fenómeno estudiado” (Hernández Sampieri y Mendoza, 2006).

Desde esta precisión, metodológicamente la investigación busca develar las representaciones sociales del trabajo, sus significados y el sentir de los empleados con diversidad funcional, analizando datos cuantitativos sobre el mundo laboral, beneficios, seguridad entre otros aspectos. Estos datos cuantitativos se obtuvieron a través de la aplicación de una encuesta y la revisión documental de normas, estadísticas. Mientras que los datos de corte cualitativos, se obtuvieron mediante entrevistas a profundidad a funcionarios del departamento de talento humano y grupos focales con los empleados con diversidad funcional y empleados sin diversidad funcional; obteniendo un resultado que apunta a conocer la integralidad y profundidad del fenómeno. Por ello al aplicar este enfoque mixto se obtuvo un acercamiento que cumplió con la rigurosidad metódica esperada para producir datos confiables de la realidad estudiada en esta investigación.

3.2 Tipo de Investigación.

Los resultados que presenta este informe responde a una investigación de tipo aplicada ya que “el objetivo central de la investigación aplicada es producir conocimiento que tal vez permita al profesional, técnico o administrador el diseño de procedimientos o de artefactos para controlar o aun construir sistemas de algún tipo” (Gartner, 2004, pág. 13). Su carácter aplicado estuvo orientando a proponer estrategias y lineamientos de política institucional para garantizar calidad de vida laboral a los empleados con diversidad funcional y así proponer acciones transformadoras del problema o situación social encontrada en la organización.

Este conocimiento contribuye al avance del juicio, a presentar soluciones que oriente a los y las profesionales de Trabajo Social, que le es de interés estudiar el área de talento humano, para lograr inclusión y garantía de derechos a todos los empleados de una organización.

3.3 Alcances de la investigación de tipo cualitativo-cuantitativo.

Es relevante mencionar que después de una revisión literaria del problema descrito en este trabajo de titulación, el alcance será de corte descriptivo-explicativo. Para su comprensión de estos elementos se utilizó como referente a Sampieri (2010).

- Los estudios Explicativos están dirigidos a responder las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales, enfocándose a explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2010, pág. 85).
- Los estudios Descriptivos buscan especificar las propiedades, características ya sea de personas, grupos, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2010, pág. 85).

Al ser una investigación mixta, dentro de su estructura cuantitativa, se ubicó un nivel descriptivo en tanto su interés fue describir los elementos que componen las representaciones sociales de los empleados con diversidad funcional. Es decir que describirá las situaciones, fenómenos, detallando cómo son y cómo se manifiestan. El “objetivo principal el de medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren” (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2010, pág. 79). Y en su interés cualitativo, se orientó a explicar el mundo laboral de las personas con diversidad funcional en virtud de develar sus representaciones sociales en cuanto a sus relaciones, dinámicas, laborales, sentidos y significados que los empleados con diversidad funcional de la organización le otorgan a su trabajo.

Desde este aspecto, cobran sentido los procesos, motivaciones y significados de las experiencias humanas; el sujeto en el contexto de los procesos intersubjetivos cotidianos. De esta forma se describió las representaciones sociales que poseen los y las empleados con diversidad funcional.

3.4 Universo, Población y Muestra.

Se tomó como Universo de estudio a los empleados y el personal administrativo de una industria manufacturera de la ciudad de Durán - Ecuador. Esta selección se realizó en virtud de querer contar con la cosmovisión tanto de los empleados como empleador. Para lo cual se procedió a revisar los perfiles de los empleados de la empresa.

3. 4. 1 Población.

Del 100 % de los empleados de la industria, se ubicaron a 20 personas que comparten las características denotada para el estudio: presentan diversidad funcional, cuentan con experiencias laboral al interior de la empresa; se ubican en el área de planta y comparten algunos aspectos socioculturales, por ser de la ciudad de Guayaquil o Durán.

De otra parte, se incluye la mirada de la empresa hacia las condiciones de vida de los empleados, para lo cual del personal administrativo de la empresa, el estudio se enfoca, en los vinculados al Departamento de Talento Humano, con el fin de contar con la cosmovisión organizacional frente al mundo del trabajo de las personas con diversidad funcional.

Este Trabajo de titulación por poseer un enfoque mixto, asume la mirada cualitativo para la selección de la muestra, al ir más allá de la representatividad estadística. Pero de igual manera, como la investigación tiene un enfoque mixto, se consideró el criterio de muestreo de expertos, para la selección de los funcionarios del Departamento de Talento Humano, en virtud de se disponibilidad y confiabilidad en cuanto a la información que manejan se eligió el Jefe de Recursos Humanos y el Supervisor de Planta.

3.4.2 La Muestra de expertos.

(Hernández, Fernandez, & Baptista, 2010, pág. 397), expresa la importancia de la opinión de individuos expertos en un tema y dentro de este trabajo de titulación el jefe de Talento Humano y Supervisor de Planta son actores claves por la cercanía con la población de Diversidad Funcional.

3.5 Variables o categorías y Cuadro de Operacionalización de variables.

Con el propósito de recoger datos cuantitativos-cualitativos se implementó la matriz de Operalización de Variables y Categorías, construida en base de macro-categorías discutidas en el marco teórico - conceptual.

La primera categoría fue la de Redes Sociales, con variables: redes primarias que existen código/indicador el reconocimiento de redes, Diversidad Funcional –Familia, Diversidad Funcional- Comunidad, Grupo Sociales, Trabajo y Diversidad Funcional. Y Redes Secundarias, con Apoyo Social que implica Las representaciones sociales. A partir de estas sub-variables, se determinaron indicadores, los cuales señalan aspectos mencionados en la aplicación de instrumentos. Cabe señalar que estos indicadores no solo contienen datos cuantitativos sino también cualitativos.

La Segunda categoría Proyecto de Vida en donde como sub-variable se dio la Intervención en redes Sociales.

- Sentido de Vida.
- Proyecciones de vida.
- Desarrollo Humano.

La Tercera categoría Mundo Laboral con variables de:

- Trabajo Social en el Mundo Laboral.
 - ✓ Funciones del Profesional.
 - ✓ Imaginarios del Trabajo Social
 - ✓ Aportes del Trabajo Social.

- Representaciones de la discapacidad en el personal de la organización
 - ✓ Ingreso a su mundo laboral
 - ✓ Imaginarios de la Diversidad Funcional
 - ✓ Ámbitos y actividades de integración

La Cuarta Categoría es Persona con Discapacidad o Diversidad Funcional

- Datos de Identificación
- Datos Laborales
- Representación de ser una persona con diversidad funcional

Las anteriores categorías y variables se describen y operacionalizan en el anexo #1.
(Ver Anexo #1)

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de Información.

Las Técnicas utilizadas para la extracción de la información han sido, la encuesta, grupo focal y entrevista a profundidad, la misma que se elaboró en un Plan de Trabajo de Campo para el levantamiento de la información (Ver anexos # 6).

3.6.1 La Encuesta.

“Se justifica por su particularidad de contar con una estandarización rigurosa de las preguntas. Se refiere a que el entrevistador cuenta con la formulación total y sistemática de las preguntas, siendo estas últimas de carácter cerrado” (Scribano, 2002, pág. 110). Por ello, se utilizó esta encuesta dirigida a los empleados con diversidad funcional. Dicho instrumento fue estructurado en base a las categorías establecidas en la matriz de Operacionalización (ver anexo # 0, 1). Lo que se pretendió lograr con esta encuesta fue conocer las representaciones sociales del mundo laboral desde un enfoque cuantitativo, como papel de la familia, turnos rotativos, ingresos económicos, tipo de diversidad, entre otros.

Esta encuesta fue aplicada dentro de la organización a los empleados con diversidad funcional. Se aplicó a 6 personas, debido a que una persona estaba con permiso

médico. Cabe señalar que los empleados pertenecen al área de embalaje e inyección. (Ver Anexo #2).

3.6.2 EL Grupo de Enfoque.

Se desarrolló en el primer turno laboral de los empleados con diversidad funcional, siendo la unidad de análisis el grupo de empleados con diversidad funcional donde se analizó las interacciones entre los participantes y como construyen significados grupalmente. Dentro de los grupos de enfoque se da el interés de conocer las formas de esquema o representaciones de un problema mediante la interacción (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2010, pág. 425), las mismas que fueron grabadas para el análisis del contenido y las observaciones que se dieron durante las sesiones grupales.

En esta presente investigación se realizó dos guías de preguntas que estuvieron dirigidas a los empleados con diversidad funcional de la empresa (Ver anexos # 4) y la otra a Empleados sin diversidad funcional (Ver anexos # 5) estos instrumentos tenían como objetivo poder indagar el mundo laboral de las personas con diversidad funcional y las incidencias de las representaciones sociales del trabajo en el proyecto de vida. Cabe señalar que el grupo de compañeros de las personas con diversidad se encuentran en horarios rotativos, teniendo predisposición de participación los mismos que pertenecen al área de inyección.

3.6.3 La Entrevista Individual.

De forma estructurada se aplicó un cuestionario de preguntas al Jefe de Talento Humano y Supervisor de Planta (Ver anexos # 3) en una reunión donde se intercambió información que, a través de las preguntas y respuestas, se obtuvo una comunicación y construcción de significados sobre los elementos de las representaciones sociales del mundo laboral donde se encuentran inmersas las personas con diversidad funcional (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2010, pág. 418). Por ello, la interacción entre el entrevistador-entrevistado es muy personal, la confianza y buena relación entre ambos es definitoria para el éxito de la entrevista” (Scribano, 2002, pág. 110).

En esta investigación se realizaron guías de preguntas (Ver anexo # 3) que estuvieron dirigidas al jefe de Talento Humano y Supervisor con la finalidad de conocer las representaciones sociales que tienen los representantes de estas áreas hacia el trabajo que desempeñan las personas con diversidad funcional.

3.7 Plan de análisis.

Con el propósito de responder al estudio se organizó y analizó la información; teniendo como finalidad organizar la información cuantitativa, se tuvo acceso a la información por parte de la institución. Así mismo la tabulación de los datos de la encuesta aplicada a los y las empleados con diversidad funcional. A partir de aquello se efectuó gráficos estadísticos teniendo representaciones visuales que permita leer los resultados de una forma objetiva y real.

En cuanto a la información cualitativa se realizó la codificación axial a partir de las variables y categorías construidas en la matriz de operacionalización. Se codificaron las sesiones de los grupos de enfoque tanto de los empleados con diversidad funcional y aquellos empleados que no poseen. También se realizó el mismo procedimiento para la entrevista individual. Luego se efectuó una triangulación que permitió examinar diferentes perspectivas teóricas del problema a observar, es decir una confrontación entre la teoría y categorías, la opinión de la autora y los sucesos manifestados por los entrevistados en las sesiones de grupo de enfoque y las entrevistas individuales.

3.8 Recursos.

Los Recursos utilizados en esta investigación han permitido acceder y procesar la información.

✓ **Personas.**

Se tuvo un personal auxiliar que se encargaba de la logística y de estar atenta a los requerimientos de los y las participantes durante los grupos focales.

✓ **Documentos.**

En documentos escritos se efectuaron la transcripción de los grupos focales, así como la elaboración y tabulación de los datos estadísticos, autorización e inducción para el ingreso a la organización.

✓ **Equipos.**

Para el registro de información se utilizó una grabadora de voz y cámara fotográfica para registrar el evento. En cuanto al procesamiento de información cualitativa y cuantitativa se utilizó medios electrónicos tal como computadora para el análisis de la información. La institución brindó un apoyo logístico en la prestación de sus instalaciones para las sesiones de grupo de enfoque, aplicación de encuestas y entrevistas individuales.

✓ **Varios.**

Alimentación. - Se brindó un refrigerio Durante las sesiones de grupo de enfoque.

Papelería. - Impresión y fotocopiado de 10 instrumentos para la aplicación de encuesta en los y empleados con diversidad funcional.

Transporte. - La movilización se la hizo mediante el Transporte público (Panorama y taxi rutas).

Entrega de Obsequio. - entrega de Cuadernos e instintivo para los y las participantes con diversidad funcional y para los empleados sin diversidad funcional se obsequió bolsitos individuales deportivos.

3.9 Presupuesto.

Esta investigación tiene un presupuesto de \$ 564,50 dólares americanos que desglosados, según se detalla (Ver Anexo #7).

3.10 Cronograma.

El cronograma de tiempo de la investigación se especifica todo el trabajo de campo y el diseño de los instrumentos. Por ello, se tiene el cronograma con los meses a presentar y el plan de trabajo de campo (Ver anexo #8).

Capítulo IV: Resultados de la investigación

El presente capítulo de esta investigación denota los resultados a cada una de las interrogantes planteadas al inicio de este trabajo. Dicho capítulo estará estructurado en base a las categorías utilizadas en la Matriz de Operalización; siendo la primera, Persona con Diversidad Funcional, se muestra todos los datos de información; segunda, Mundo Laboral que se irá describiendo desde el ingreso a la empresa y lo que concierne a lo laboral; la tercera Redes Sociales que fortalece sus relaciones en los diferentes espacios y por último Proyecto de Vida, que implica sus expectativas, desarrollo humano tanto a nivel familiar y laboral.

4.1 Persona con Diversidad Funcional.

Las personas con diversidad funcional, de acuerdo a lo establecido en el marco legal “Aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria” y considera en el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades en su Art. 1 “equivalente al cuarenta por ciento de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional”. En efecto lo antes mencionado tiene una visión curativa proveniente del modelo médico que en la actualidad coexiste en conjunto con otros modelos (social, discapacidad, diversidad funcional).

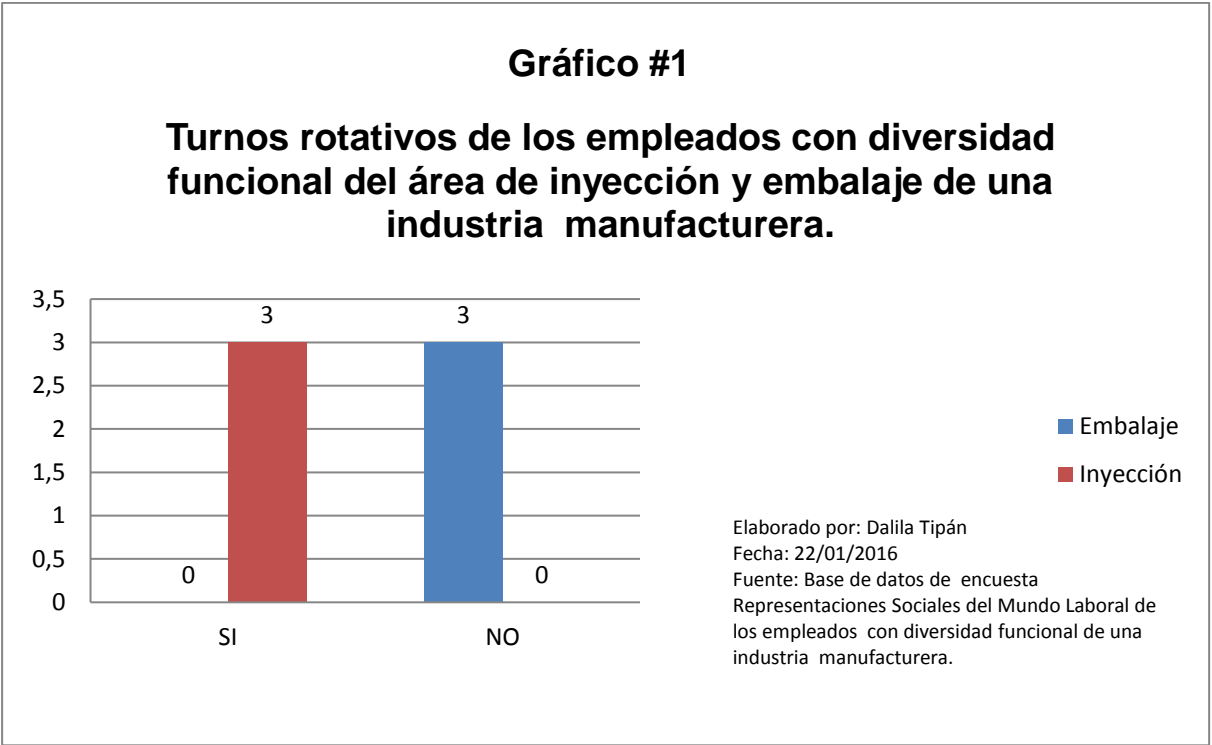
El trabajo es importante en la vida y en el desarrollo de las personas, volviéndose indispensable para las personas con diversidad funcional, dando un reconocimiento de su potencia- capacidad de ser y hacer, su participación e integración, incluyendo su reconocimiento a la dignidad y justicia social (Báez-Lebrón,2012) citado por (Alcover, Martínez, & Zambrano, 2008)).

El Código Laboral establece que las empresas y demás organizaciones deben de contratar el 4% de su nómina y como medidas de sanción al no tener la organización una contratación de personas con discapacidad tendrá multas que será mensual equivalente a 10 remuneraciones básicas unificadas del trabajador. Se podría

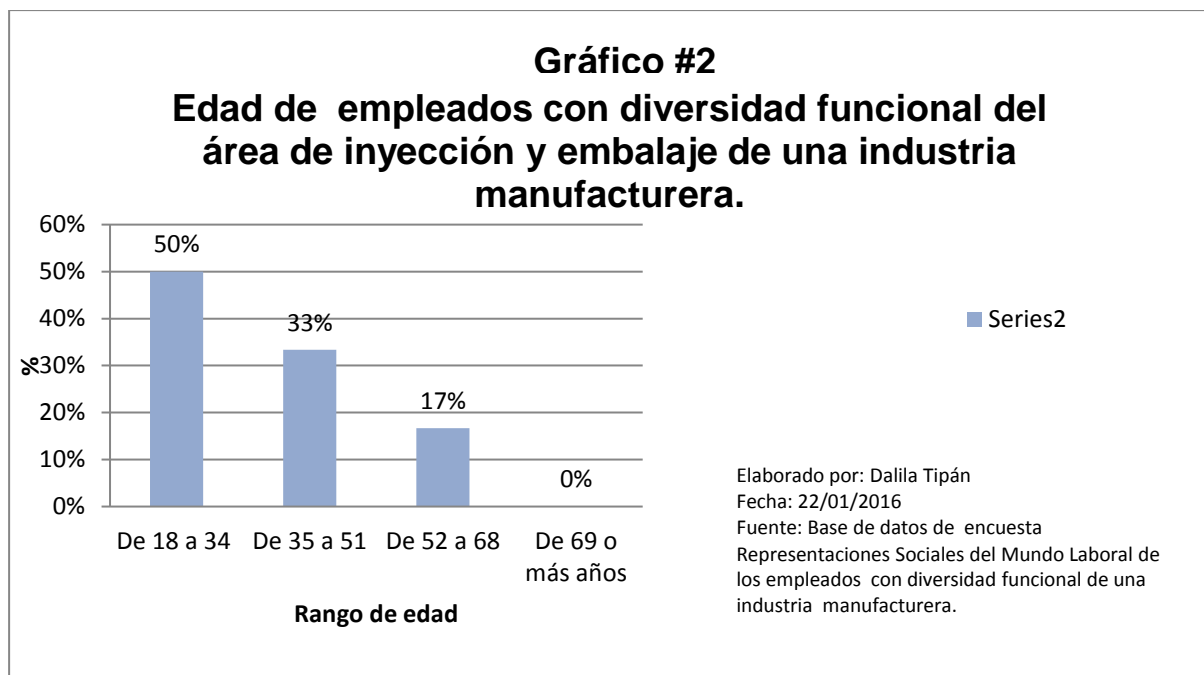
manifiestar que una de las motivaciones para la contratación de las personas con diversidad funcional es sobre todo el compromiso social y el cumplimiento de la ley, sin embargo, para el Jefe de Recursos Humanos, la empresa ha contratado a personas con diversidad funcional antes de que se estableciera el porcentaje que estipula el Código Laboral.

4.1.1 Características de los Empleados con Diversidad Funcional.

Para efectos de este estudio las personas con diversidad funcional corresponden al área de inyección y embalaje de una industria manufacturera de la ciudad de Durán-Ecuador.



- ❖ Este grupo de acuerdo a la edad oscila entre 18-34 años siendo una población joven 50% seguida del 33% entre 35 a 51 años.



- ❖ La mayoría de empleados que trabajan en la planta son masculinos, pues no existes mujeres laborando dentro de la planta, pero si hay en el área administrativa de la empresa. Frente a esto, no se ha dado contrataciones siempre ha sido hombres para está áreas.
- ❖ El Estado Civil de las personas es el 83% son casados mientras que el 17% son solteros. Así también se evidencio que, todos se autoidentifican Mestizos³.
- ❖ Su cargo dentro del área son Operadores de Maquinarias⁴.
- ❖ Los empleados con diversidad funcional son de Guayaquil y solo dos viven en Durán.

En cuanto a la vivienda todos los empleados con diversidad funcional que efectuaron las encuestas manifiestan: es propia, y poseen escritura con el 67% mientras que

³ Encuesta Representaciones Sociales del Mundo Laboral de los Empleados con Diversidad Funcional

⁴ Grupo Focal a Empleados con Diversidad Funcional

aquellos que tienen el derecho de posesión corresponde a un 33%, esto a quienes viven en Durán⁵.

En cuanto al acceso de la vivienda, es decir su entorno manifiesta el 67% que las calles son pavimentadas mientras que el 17% mantienen que es de cascajo y camino de tierra. Esto expresa que en ocasiones cuando se esté en etapa invernal será un factor que inciden en la calidad de vida y pudiera disminuir su ritmo de trabajo.

Las familias son Nucleares y reconstituidas, no existe hacinamiento familiar en las viviendas, ya que el # de cuarto haciende el 67% son de 2 cuartos y el 33% son de tres cuartos. Lo cual representa satisfacción acerca de la vivienda.

Por último y no menos relevantes de la movilización de su domicilio hacia su trabajo los empleados con diversidad funcional manifiestan que pese a que utilicen el expreso de alguna manera no todas las rutas las dejan cerca a su domicilio, sino que deben coger bus, así lo indica el 17% de la población. Otros expresan que las rutas si los deja cerca de sus domicilios son el 67% (Encuesta Representaciones Sociales del Mundo Laboral de los Empleados con Diversidad Funcional).

4.1.2 Nivel de Instrucción.

El 67% de las personas ha culminado sus estudios de Bachillerato Completo, ellos han estudiado bachilleratos técnicos así lo manifiestan “secundaria, tecnólogo en electricidad, químico, bachiller contable, técnico industrial, administración y comercio” (GrupoFocal, 2016), en cambio el 17% señala no haber culminado su educación básica.

La segunda promoción fue de bachiller en administración ahí si hubo más gente, los del taller que quieren estudiar en la universidad alguna tecnología Plastigama los apoya y da estudios universitarios, aquí hay algunas personas beneficiadas incluyéndome (Supervisor de Planta, 2016).

⁵ Encuesta Representaciones Sociales del Mundo Laboral de los Empleados con Diversidad Funcional

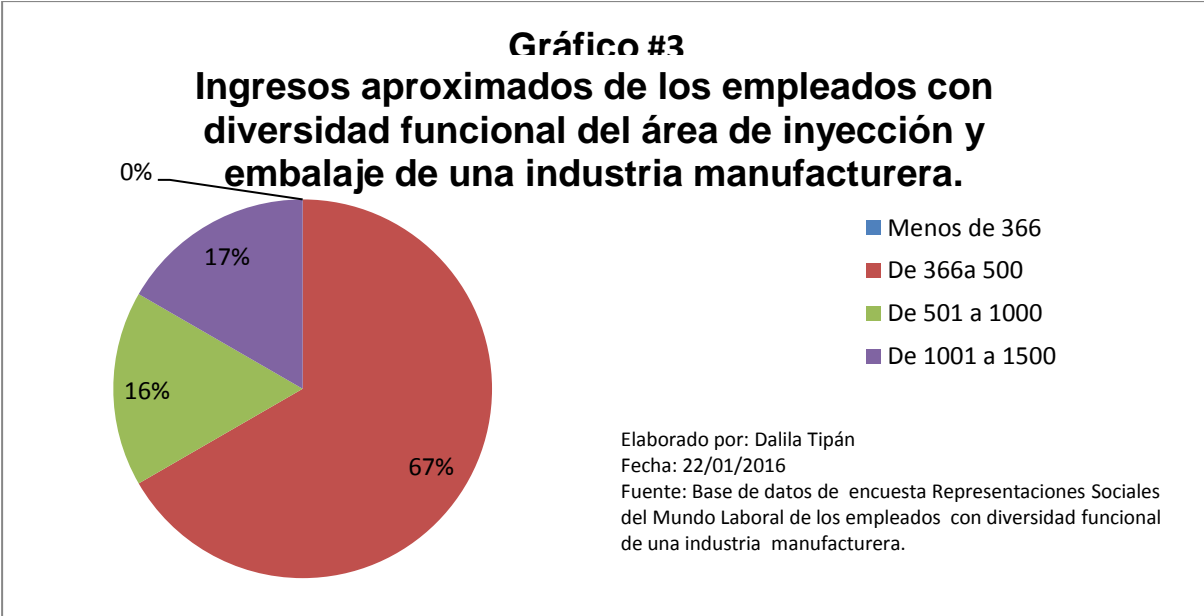
El apoyo brindado por la empresa es necesario porque denota el interés, de que sus empleados estén capacitados. Los supervisores y personal con años de estabilidad son el producto de los logros y esfuerzos alcanzados que recibieron el apoyo de la organización para culminar sus estudios. Hoy por hoy algunos están al mando de las áreas.

De acuerdo a lo antes mencionado este ámbito se ha superado, ya que anteriormente la mayoría de los trabajadores no estudiaban. En conjunto con otra institución se brindó la facilidad para que reciban clases en el trabajo dándoles facilidad en Transporte (expresos). Actualmente uno de ellos está estudiando la Universidad, y le otorgan los permisos necesarios para movilizarse y continúen con sus estudios. Por otro lado, las capacitaciones son esenciales, fomentan el aprendizaje en otras áreas como: formación técnica, ya sea soldadura, gasfitería entre otras que en un futuro son claves para su desarrollo personal y laboral.

4.1.3 Aproximación de Ingresos.

Cuando las personas con diversidad funcional logran insertarse al ámbito laboral, aportan a la economía del país, trabajan y aportan económicamente al hogar, ya sea porque aportan ingresos y/o autofinancian sus necesidades convirtiéndose en un impacto positivo tanto personal y familiar. De acuerdo al cargo, todos son operarios de las maquinarias en sus distintas áreas, que con horas extras al menos el sueldo oscila entre De \$ 366 a 500 “Casi seiscientos y medio son sobretiempo” en adelante dependiendo su jornada laboral, antigüedad y demás beneficios. La alimentación la cubre la organización, y no es descontada del sueldo del empleador.

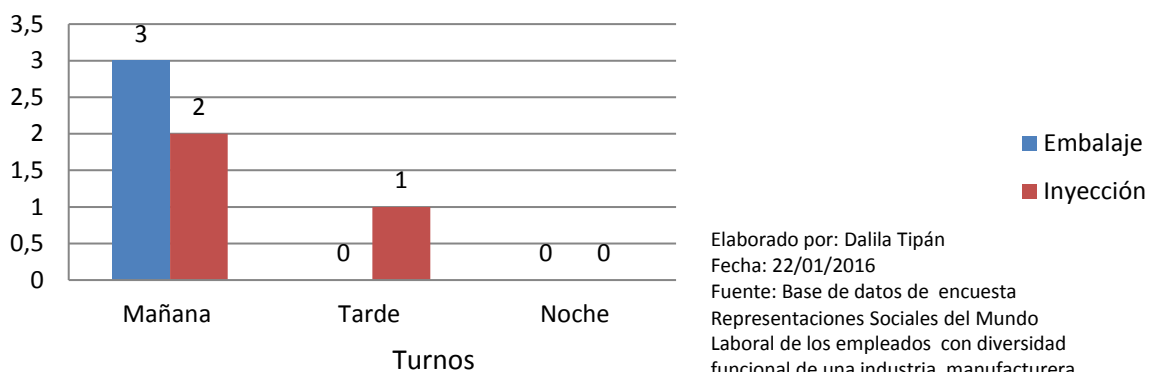
El objetivo 9 (Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017) Para las personas con diversidad funcional es fundamental contar con un empleo digno, con la accesibilidad de una fuente laboral que garantiza su aporte a la sociedad y a la satisfacción de su actividad laboral asegurando remuneraciones justas dignas, sin discriminación que permita el cierre de las brechas salariales.



4.1.4 Turnos (Jornadas Laboral).

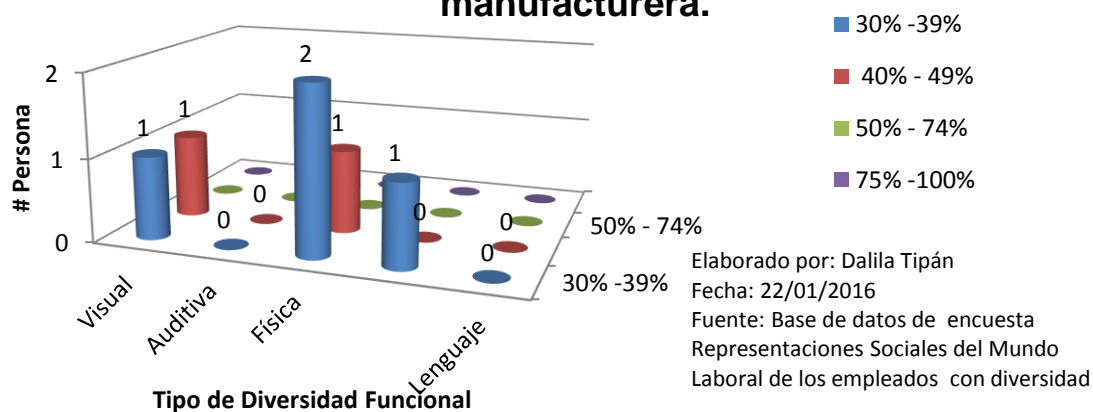
Ambas áreas se diferencian por sus turnos, es en el área de Inyección donde se tiene tres turnos rotativos, mientras que embalaje es un solo turno, lo cual les ha permitido estar en familia. Sí podemos señalar que en la jornada Matutina se tiene a tres personas en las áreas de embalaje, mientras que dos en el área de inyección. En el horario de la Tarde encontramos solo a 1. La mayor parte que reciben beneficios y menos rotación laboral es el área de Embalaje por eso se dice que las representaciones determinan la conducta de las personas, al querer tener oportunidad de ser trasladado a esa área.

Gráfico# 4
Turnos de empleados con diversidad funcional del
área de inyección y embalaje de una industria
manufacturera.



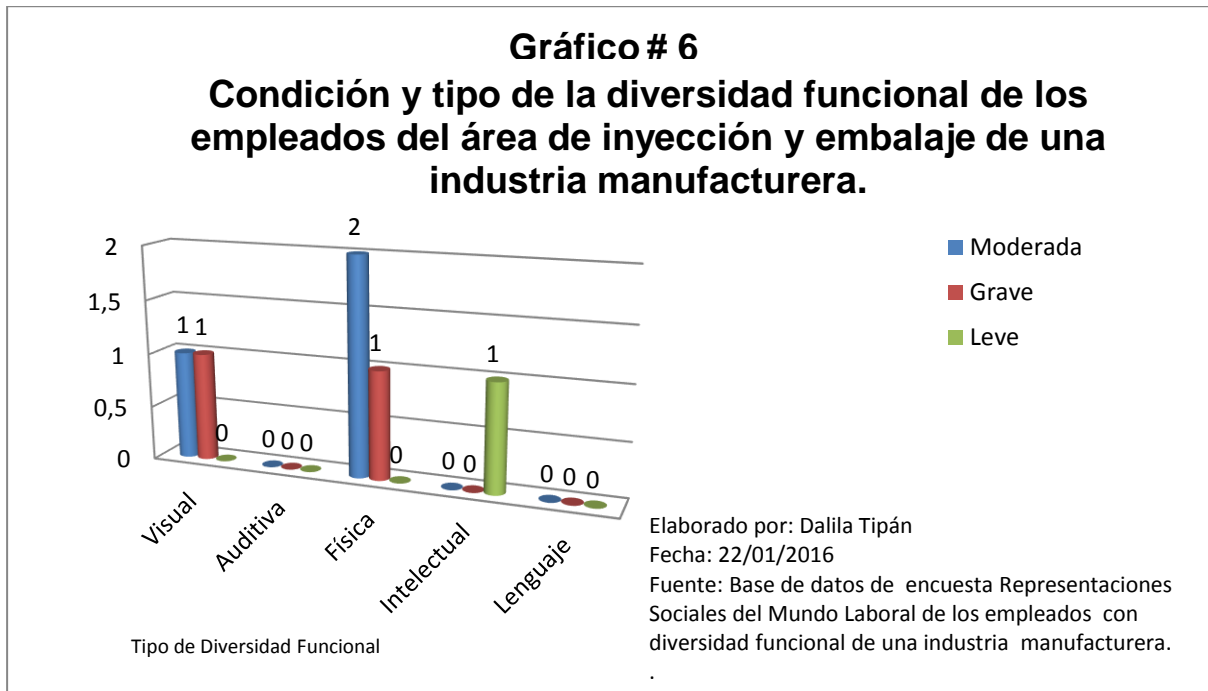
4.1.5 Tipo de Diversidad Funcional.

Gráfico # 5
Tipo y grado de diversidad funcional de los
empleados con diversidad funcional de una industria
manufacturera.



Se evidencia en este gráfico que el tipo de diversidad funcional es la física, que se lo considera dentro del grado 30%-39%, este porcentaje que de acuerdo a la ley de discapacidades en su Art. 8 señala que podrán formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento. “Si

también creo que hay unas dos personas con discapacidad intelectual, pero hay más personas con discapacidad física, más es física” (Jefe de Talento Humano, 2016)



La condición de diversidad funcional que se da es moderada, grave y leve en los empleados. De este modo tenemos, la diversidad funcional física es moderada, es decir que quienes se encuentran en esta condición requieren labores básicas y superar las barreras del entorno, mientras que la diversidad intelectual es leve, esto no impide efectuar actividades cotidianas. En cambio, la visual se mantiene entre moderada y grave, es así que aquel que está en esta condición es trasladado al área de embalaje y el otro en área de Inyección por ser moderada su diversidad funcional

4.1.6 Utilización del Término.

Es necesario romper con creencias estigmatizadoras y fragmentadas limitaciones acerca de la discapacidad. Para los compañeros de las personas con diversidad funcional entiende que las discapacidades “*son como especiales y que tienen una retención física o mental o una ilimitación*” (Grupo Focal Sin Diversidad Funcional, 2016).

Por eso se debe demostrar el sentir de las personas con diversidad evidenciando las oportunidades de trabajar, reconociendo su capacidad de ser y hacer dentro del ámbito laboral de esa misma forma expresa que *“Hoy en día la sociedad y la cultura ha cambiado bastante, la autoeducación va compuesta en la persona y la visión es diferente, ya que un discapacitado tiene oportunidades; incluso nosotros teníamos una persona discapacitada y el bailaba y cantaba”* (GrupoFocal, 2016).

Un punto clave es la comunicación que como menciona Ibáñez donde las personas interactúan *“mediante la recreación y recreación de las representaciones sociales”* y que la conducta o actuar está condicionada por las representaciones sociales.

De lo que yo me he podido dar cuenta y los valoro de estas personas es que siempre tienen ganas de trabajar, me da gusto y los comparo con personas normales y les digo mira como esta persona hace bien su trabajo en sus condiciones, esto se presta para hacer un ejemplo real de que, si se puede, esas personas tienen la autoestima muy elevado no se acomplejan, se sienten normales, su discapacidad no le afecta, se sienten incluidos, aquí no hay burla (Supervisor de Planta, 2016).

Se necesita más que utilizar el mismo código lingüístico, un mismo trasfondo para las representaciones sociales, aunque a veces sean para manifestar aquellas posturas contrapuestas. Es aquí donde no es común la improvisación, es más las personas producen significados que intiman para comprender, evaluar, comunicar en el mundo social

Antes el minusválido o la persona con discapacidad era discriminada al 100% nunca les dieron oportunidad a esas personas para desarrollar y ver su trabajo, muchas veces son más inteligentes que nosotros, si hablamos de un niño con síndrome de down suelen ser más inteligentes que nosotros, nosotros tenemos discapacidad que hemos adquirido (GrupoFocal, 2016).

El término de minusválidos, si es un poco fuerte pero también depende de la persona y de la actitud (Grupo Focal Sin Diversidad Funcional, 2016).

Dentro de las representaciones sociales se dan un conjunto de condiciones como son las económicas, sociales e históricas que caracterizan a una sociedad determinada en su tiempo y espacio. Así también como su sistema de creencias y valores que circulan a su alrededor.

En este caso siempre ha sido discriminado de un tiempo para acá, al Cesar lo que es del Cesar, hay industrias que dan el aval de tener a personas con discapacidad y que se desarrollen en lo que saben y de esa forma todos aprendemos de ese tipo de personas con discapacidad (*Grupo Focal, 2016*).

Son tratadas como personas normales, diferencias son cuando tienen que hacer una labor en la empresa y de ahí normalmente todos nos tratamos por iguales no se los discrimina ni nada por el estilo (Grupo Focal Sin Diversidad Funcional, 2016).

La ubicación de las personas dentro de la estructura social, no sólo es el contenido, sino que influya en la experiencia personal que se establece en relación al objeto de representación. Cabe señalar que esto varía de acuerdo a la naturaleza del conocimiento o la ubicación social del objeto.

El problema que antes había en lo social era que la persona era excluida en el trabajo o estudio, en el momento que te excluían era un paso a la discriminación. A medida que pasa el tiempo se la ha ido aceptando (Grupo Focal, 2016).

Por otro lado, los esquemas de pensamientos configuran elementos que conforman las representaciones sociales. Dichos esquemas instaurados están condicionados por la posición de las personas o de grupos.

Hoy en día la sociedad y la cultura ha cambiado bastante, la autoeducación va compuesta en la persona y la visión es diferente, ya un discapacitado tiene oportunidades. Incluso nosotros teníamos una persona discapacitada y ella bailaba y cantaba (*Grupo Focal, 2016*).

El desarrollo del sujeto tiene que ver con habilidades, potenciales y capacidades, esto implica, ir asumiendo funciones o desafíos en diferentes dimensiones como la motriz, simbólica, lingüística, afectiva entre otras. Si bien es cierto en el campo de la educación se da prioridad a estos ejes, más se debería implementar estrategias viables para que las personas puedan desplegar sus habilidades, su potencial y capacidades que se ponderan dentro de una sociedad predominantemente productiva. Por tal razón es relevante hacer una reflexión frente al concepto de sujeto y discapacidad ya que es importante conocer qué tipo de identidad se establece o se forma a partir de la posición de las personas.

4.2 Mundo Laboral.

Para el grupo de Personas con Diversidad Funcional, el trabajo constituye una fuente relevante en su vida, genera productividad y desarrollo humano para las personas. Por lo general, las personas pasan una parte de su tiempo en su trabajo, y lo acogen como un segundo hogar. Por ello, Moscovini, menciona que cuando las personas se insertan a un contexto social, las mismas elaboran representaciones sociales,

detectan las ideologías, normas y valores de personas, grupos de pertenencia y referencia (Araya, 2002, pág. 34). Es decir que se convierte en un conocimiento común de sentirse dentro del ambiente social en el cual se dan intercambios de comunicaciones de grupos sociales.

El mundo Laboral de las personas con diversidad funcional denota representaciones sociales que manifiesta elementos que conciernen a una inclusión laboral, donde se muestra el compromiso con comunidades y sociedades inclusivas hacia el grupo de atención prioritaria de personas con diversidad funcional que se encuentran en situación de vulnerabilidad, promoviendo el desarrollo humano. (García E. , 2010, pág. 23).

Los empleados mencionan que para conseguir un empleo el tiempo estimado fue alrededor de 6 meses-1 año. La organización la conocieron por un conocido *“ingrese en el año 1990 por un familiar que me recomendó y esa persona ya no labora aquí”* (GrupoFocal, 2016) y otros por medios de comunicación. Señalan que una forma de conocimiento a través de quien conoce se coloca dentro de lo que conoce (Mora, 2002, pág. 36).

En el país se dieron una serie de transformaciones a nivel político y social. Una de las prioridades la atención a grupo de Atención Prioritaria tal como lo indica el Art 35 de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) medida adoptada por el Estado para asegurar la inclusión y garantizar la utilización de bienes y servicios de las personas con discapacidad en el área de salud, educación, capacitación, inserción laboral mientras que el Art. 47 menciona el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades.

4.2.1 Significado del Empleo.

La Ley Orgánica de Discapacidades 2012 hace énfasis al derecho del Trabajo en su Art. 45 expresa que las “Personas con discapacidad, tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad”, este artículo implica la aplicación de

procedimiento de selección, y contratación; sobre todo a la no discriminación en las prácticas relativas al empleo.

El trabajo se vuelve productivo, toda actividad aporta a las metas y filosofía de la institución *“Todos tienen una actividad que es útil para la compañía ninguno está vago todos están trabajando, tienen un trabajo que es productivo”* (Jefe de Talento Humano, 2016). La inserción laboral ha permitido que las personas con diversidad funcional contribuyan a mejorar tanto sus condiciones de vida, a aportar al desarrollo del país a través de un empleo productivo.

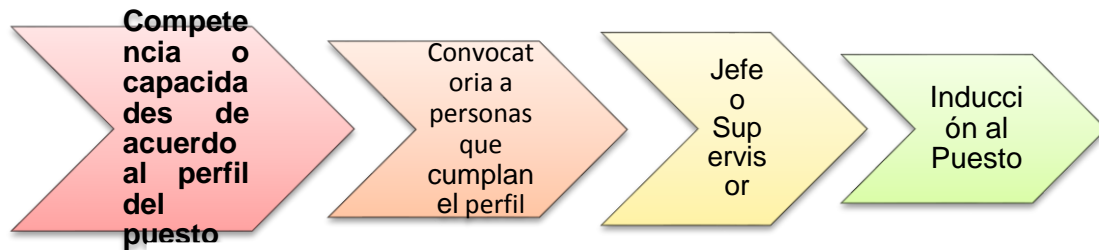
Para las personas con diversidad funcional el trabajo es una actividad humana que contiene connotaciones psicológicas y sociales. Por ello el elemento principal es la identidad, significado y contenido a la vida tal como lo expresa: *“El trabajo, el carácter, el espíritu de lucha, la voluntad que una persona tiene para salir adelante”* (GrupoFocal, 2016). En otras palabras *“la perseverancia y ganas de seguir trabajando”* (Grupo Focal, 2016).

La contribución hacia la empresa de contratar personas con diversidad funcional aparte de ser un mandato ha permitido *“el hecho de que haya más tolerancia más aceptación para este tipo de personas al nivel general de la compañía”*. Por tanto, cada organización posee una cultura corporativa sobre la experiencia de empleo de trabajadores con diversidad funcional esto sería lo ideal, pero en la praxis mucho de esto en el país recién se construye.

4.2.1.1 Proceso de Selección Personal.

- El proceso de selección se lo realiza en base a las competencias o capacidades de acuerdo al perfil del puesto.
- Se realiza a varias personas que cumplan el perfil.
- Cuando se tienen llaman supervisor o jefe inmediato, es la última fase del proceso.
- Inducción al Puesto.

Gráfico 7. Proceso de Selección



Fuente: Entrevista a Supervisor de Planta
Elaborado por: Dalila Tipán
Fecha: 31/01/2017

Por lo general las personas con diversidad funcional están en el área de embalaje (*un tentáculo del área inyección todo esto pertenece a esa sección, se denomina así porque se implementó el trabajo de empacar y encartonar para darle un mejor servicio al cliente en cuestiones de envíos y empaques de accesorios* (GrupoFocal, 2016)), es un solo turno “*Pero hay personas que de acuerdo a sus competencias y sus condiciones están en otra sala, por ejemplo tenemos un asistente de nómina que trabaja como cualquier otro asistente en forma normal porque su discapacidad no le afecta para su trabajo tiene movilidad su capacidad mental es completa es adecuada*” (Jefe de Talento Humano, 2016).

Según (Alcover, Martínez, & Zambrano, 2008) las instituciones “emplean a las personas con impedimentos según la necesidad de la empresa y para un puesto en específico con la expectativa de que puedan realizar bien su labor”.

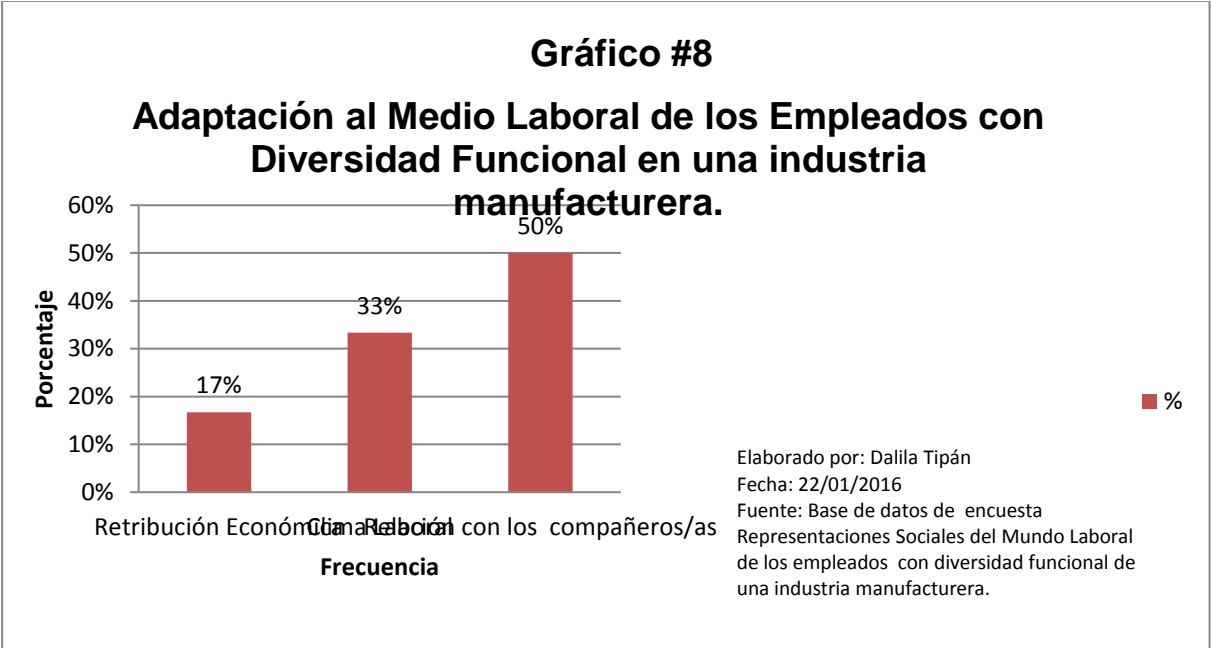
La selección del personal se da en torno al tipo físico, “Si también creo que hay unas dos personas con discapacidad intelectual, pero hay más personas con discapacidad física, más es física, si y personas ciegas, con problemas auditivos, bueno personas que no ven de un ojo” (Jefe de Talento Humano, 2016). Pese a esto, la incorporación e integración de personas con discapacidad dentro del mercado laboral se encuentra lejos de una plena normalización, ya que se mantiene barreras como físicas, mentales

y sociales que dificultan, impiden el acceso a un número de puestos de trabajos en organizaciones. Es preciso el diseño de puestos de trabajos y tareas que permitan a las personas con diversidad funcional su plena integración a la mano de obra (fuerza de trabajo) e interacciones con las organizaciones, pero sobretodo actitudes positivas en el empleo (Alcover, Martínez, & Zambrano, 2008, pág. 8).

La inducción al puesto es necesario para el manejo y socialización de información de la empresa “*la inducción y el entrenamiento necesario para que hagan su trabajo, como todo trabajador no solo ellos*”; “*es que nosotros no lo tratamos diferente todos son iguales y reciben la capacitación de acuerdo a su condición*”, es necesario la preparación para evitar los accidentes, ya que el otro año se tuvo cero accidentes en el área de inyección y embalaje.

4.2.2 Adaptación Laboral.

En cuanto a su adaptación laboral las personas con diversidad funcional se ha evidenciado que las relaciones con los compañeros apuntan con mayor porcentaje seguida del clima laboral y por último la parte remunerativa.



- ✓ Para nosotros es un trabajo más de normal y todo mundo lo trata como tal, no hay discriminación de ningún tipo para ellos (Jefe de Talento Humano, 2016).
- ✓ Somos como una familia (GrupoFocal, 2016).
- ✓ Hay equidad, sobresale el buen clima laboral (GrupoFocal, 2016).
- ✓ Aquí es como el ejército, siempre que sea el apodo sano constructivo, es por la convivencia que tenemos aquí dentro de la empresa nada más” (GrupoFocal, 2016).
- ✓ Nuestro lema es trabajo en equipo, la unión hace la fuerza, la familia Plastigama, es nuestra cultura (GrupoFocal, 2016).

Las relaciones con las personas (compañeros/as) tiene la capacidad de lograr beneficios a raíz de las redes sociales encerrando riquezas en cuanto a mecanismo de participación social, adecuando normas para reducir desigualdades en los ejercicios de derechos y acceso de oportunidades (Ballester, Pascual, & Vecina, 2014, pág. 17), concibiendo como un Capital Social donde se dan los comportamientos de los sujetos que determinan aquellas relaciones unos con otros.

Un clima laboral favorece la integración de los empleados con diversidad funcional, por ende, las personas a cargo del personal son las que están atentas tanto al trabajo como a las necesidades personales y laborales.

Por ejemplo, si uno tiene un compromiso o inquietud o algo le pasa en su casa, viene y conversa con el jefe, él es una persona que se puede decir tan meticulosa y sincera con una, que si el señor necesitar salir por un compromiso lo ayuda en esa forma (GrupoFocal, 2016).

Las relaciones demarcan oportunidades de desarrollo, pero además aumenta la productividad de redes favoreciendo una equidad al interior de las mismas (Saravia Cortés, 2014, pág. 96). *“Nadie discrimina a nadie todo nos ayudamos y hacemos lo que tenemos que hacer”* (Grupo Focal Sin Diversidad Funcional, 2016). Frente a esto es necesaria la confianza, valor fundamental del Capital Social vinculada con la reciprocidad. Por tal razón dentro de la adaptación a su empleo se ha evidenciado que sus redes acrecientan beneficios tanto de un capital físico y humano promoviendo y desarrollando intercambios recíprocos y solidarios (Durston 2000: 10) citado por (Saravia Cortés, 2014, pág. 84).

Otro aspecto es que el trabajo no sea rutinario, con el apoyo de los compañeros que es fundamental, ya que consideran que cada uno debe conocer las funciones, es así que trabajan alternadamente para no cansarse o se vuelva monótono.

Cambiamos o rotamos, un día hacemos cajas o sellamos, todos sabemos el trabajo de todos. Cuando están cabizbajos se lo pone en otra cosa (risas) siempre que uno entra al trabajo los problemas se los deja en la caseta, cuando termina de trabajar se los lleva (risas) (GrupoFocal, 2016)

Las personas con diversidad dentro de la organización representan a la minoría. Sus compañeros expresan que otorgan el apoyo; esto para cada individuo se enriquece con su propia red y permite a otros sujetos beneficiarse configurarse como un recurso fundamental, un apoyo social que es un elemento indispensable para lograr un nivel adecuado de adaptación acoplarse a las personas en cualquier microsistema (De la Rosa Moreno, 2015, pág. 4).

4.2.3 Integración Laboral.

Se tiene que el 50% se encuentra integrado completamente, y el 33% está integrado medianamente y un 17% menciona que tienen un trato diferente.⁶ Son los espacios que brinda la organización para socializar con los compañeros/as esto se da casi siempre en un 67% y un 33% a veces. Por consiguiente, mencionan que *“Además de animarlos, integrarlos y tratarlos como cualquier trabajador y sobre todo a que no reciban ningún tipo de Bullying; otra de nuestras bases en la organización es el respeto a las personas”*. Desde este punto se basan en el respeto, derogando aquellas etiquetas hacia este grupo, *que considera que no se debe de hacer campañas para que exista el respeto* (Jefe de Talento Humano, 2016).

⁶ Base de datos de encuesta Representaciones Sociales del Mundo Laboral de los Empleados con Diversidad Funcional de una industria manufacturera).

Las conversaciones pueden definir el lugar de las personas, esquemas interpretativos que negocian el sentido de la interacción. Los espacios de socialización son vitales para fomentar las redes de apoyo y compartir fuera del espacio laboral, por ello cuenta con club y campeonatos deportivos. Todos los viernes se dirigen a club *“Cancha deportiva, en Primero de Mayo y Pedro Moncayo, 40 centavo cuesta alguna bebida”*. *Todo es moderado ya que por lo general siempre se establece en la empresa la prueba de alcoholemia para seguridad* (GrupoFocal, 2016).

Un espacio que también contribuye a la integración son las pausas activas que realizan los empleados en el área de embalaje que son de 10 minutos, esto hace que su trabajo, no sea rutinario, sino que existe momentos de compartir.

Ejercicios hacen solo 10 minutos, en otras secciones no cumplen con esto, los trabajadores vienen dormidos en el expreso y cuando llegan hacen las pausas activas y eso es bueno porque empieza la camaradería y se empieza a trabajar. El señor que ven ahí es el líder él fue preparado para hacer las pausas activas y él debe pasarme las fotos siempre para yo verificar que lo hacen (Supervisor de Planta, 2016)

4.2.4 Apoyo Laboral.

Al interior de los entornos suelen darse conflictos, una forma de solucionarlos en base al dialogo *“El dialogo siempre ha existido, el jefe siempre dice que se den la mano y se respeten cada uno y al otro día ya se lleven bien”* (GrupoFocal, 2016). De tal manera que las relaciones de poder, están dadas de forma horizontal, no se da la dicotomía entre superior y alterno. *“Como siempre lo ha dicho el supervisor que antes de ser el supervisor soy su amigo siempre el dialogo”* (GrupoFocal, 2016). Esto ha sido un punto de inicio para la inclusión en los diferentes ámbitos o espacios de pertenencia de los sujetos (Zimmermann, 2004, pág. 19). Teniendo como apoyo a los Jefes Inmediatos y el interés por su personal, al conocer la calidad de vida familiar de sus empleados. Estos procesos se construyen, dando sentido y una guía operacional para la vida social, resolución de problemas y conflictos (Páez, 1987 pp. 316-317).

Gráfico#9 Apoyo del jefe Inmediato ante problemas extra-laborales.



En cuanto a problemas que suelen darse como:

Si yo he cometido el error de llegar tarde, se le habla a esa persona para que ya no haga lo mismo (GrupoFocal, 2016).

Otro aspecto considerado como apoyo laboral que se ha dado es el cambio de áreas, ya que embalaje es considerada un área de menor peligro:

Es menos el peligro, por eso estamos aquí porque es más suave” y “Nosotros hacemos un solo turno en embalaje y nuestros turnos son de 7 am hasta máximo 5 pm” (GrupoFocal, 2016).

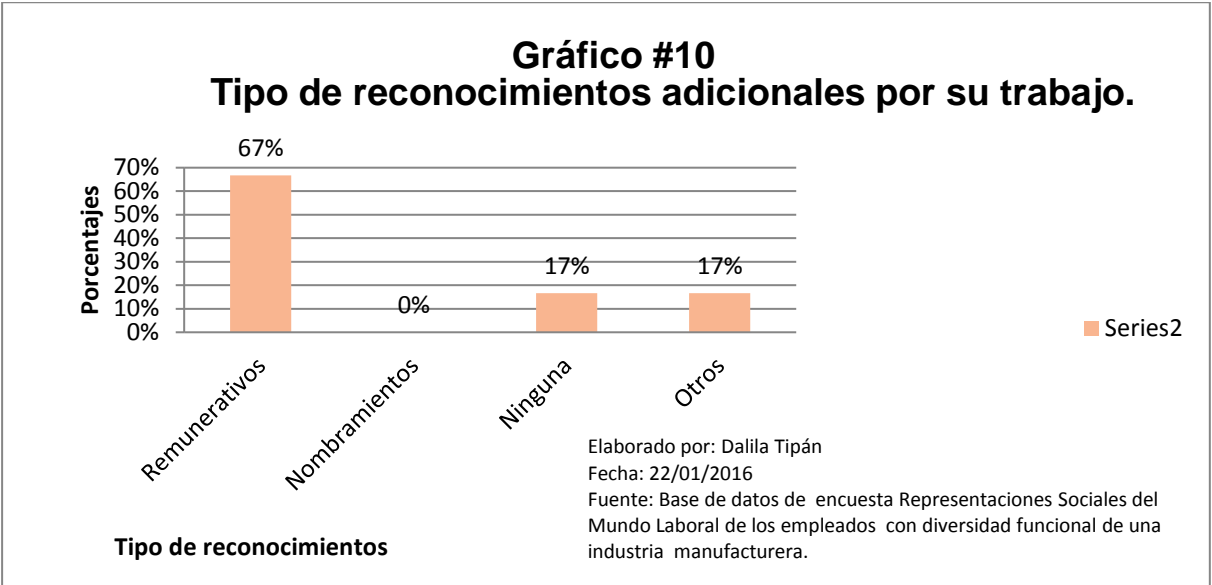
Apoyos evidenciados por las personas con diversidad funcional:

- ✓ Cuando el supervisor evidencia el compromiso de apoyo del empleado este lo promociona para que tenga un “porcentaje de beca para sus estudios (GrupoFocal, 2016). Pero esto es un compromiso que debe ser ponerse la camiseta (Supervisor de Planta, 2016).
- ✓ Otro apoyo recibido por la empresa es el poder tener tiempo de estudio, pero mucha de las veces más se da por el apoyo de los compañeros que cambian sus turnos y de esa manera puede equilibrar su jornada laboral. “*Mutuo acuerdo con los señores encargados para hacer un cambio de turno, hay compañerismo se apoyan mutuamente* (GrupoFocal, 2016).

El individuo adapta las representaciones colectivas a las características de cada sujeto teniendo como resultados el inicio de una propia identidad social, recibe un soporte psicosocial y emocional y un intercambio de informaciones (Rovere & Tamargo, 2005, pág. 3). Al realizar intercambios que fortalece o debilitan las interacciones se potencializa los recursos y con ello las alternativas que fluctúa a la resolución de los problemas y satisfacción de necesidades.

4.2.5 Reconocimientos y Desempeño Laboral.

De acuerdo a la cultura organizacional y políticas de las empresas cada una establece sus formas de reconocimientos y de incentivar a sus empleados las mismas que pueden ser económicas, ascensos y otras. Mientras que las evaluaciones son características propias de medir el desempeño y la productividad de las personas en cuanto a sus actividades. Para lo cual dentro de la industria se miden por indicadores, los mismos que afianzas aspectos a mejorar. A partir de las representaciones que comparten surgen lo figurativo que le da un sentido y a este sentido se le da una figura.



Para los empleados con diversidad funcional (Grupo Focal, 2016), mencionan que:

- ✓ De eso se trata, aquí las personas que sobresalen son reconocidas y premiadas.
- ✓ Un ascenso o cuando son un grupo de veinte personas se reúnen con la gerencia y se hacen desayunos o almuerzos entre los compañeros que han sobresalido.

Por lo general este tipo de eventos se efectúan para celebrar que la producción ha alcanzado un nivel satisfactorio y también para reconocer el esfuerzo y compromiso del personal con las metas de la organización. Son más los reconocimientos subjetivos que los remunerativos. Las personas que conocen la realidad que les rodea a través de explicaciones que extraen los procesos de comunicación y el pensamiento social. Sin embargo, existe una disociación entre lo que son beneficios y reconocimientos, lo que pudiera provocar una confusión en los empleados.

Los resultados son proporcionados por el área de programación *“Nos envían los indicadores del día. Guardo siempre los indicadores de inyección y de las otras áreas que control. Verde es cuando estoy cumpliendo. Todos los jefes inmediatos tienen acceso a esta información”* (Supervisor de Planta, 2016). *Los reconocimientos fluctúan entre un 67% casi siempre son reconocidos mientras que a veces y casi nunca mantienen el mismo porcentaje 17%.* Un no dato, no se dan nombramientos. Dichas evaluaciones siempre deben ser comunicadas al personal para conocer y recibir las retroalimentaciones.



Por último “La evaluación de desempeño anual y el trabajo del supervisor” da como resultado el monitoreo de todo el personal. Estas calificaciones van desde 5 hasta 1 en el rango de medición. “También los evaluamos como ves aquí (formatos de evaluación), lo ordeno por grupo de inyección, embalaje y molde. Yo les hago las evaluaciones a cada uno, y sale un promedio general, se los evalúa sobre 5. Si le pongo 1 es insuficiente, 2 necesita mejorar, 3 cumple, 4 es muy bueno y 5 es excelente” (Supervisor de Planta, 2016).

Por lo consiguiente son las personas con diversidad funcional que dan significado a su trabajo, aportan de forma positiva en sus diversos espacios de pertenencia. Para esta empresa no ha sido detonante la contratación de personas con diversidad funcional, sino que han sabido redireccionar su capacidad y habilidades a puestos que estén acordes, teniendo en cuenta que la discapacidad no es estática contiene diversidad (Alcover, Martínez, & Zambrano, 2008, pág. 12).

4.2.6 Barreras y dificultades en el Mundo Laboral.

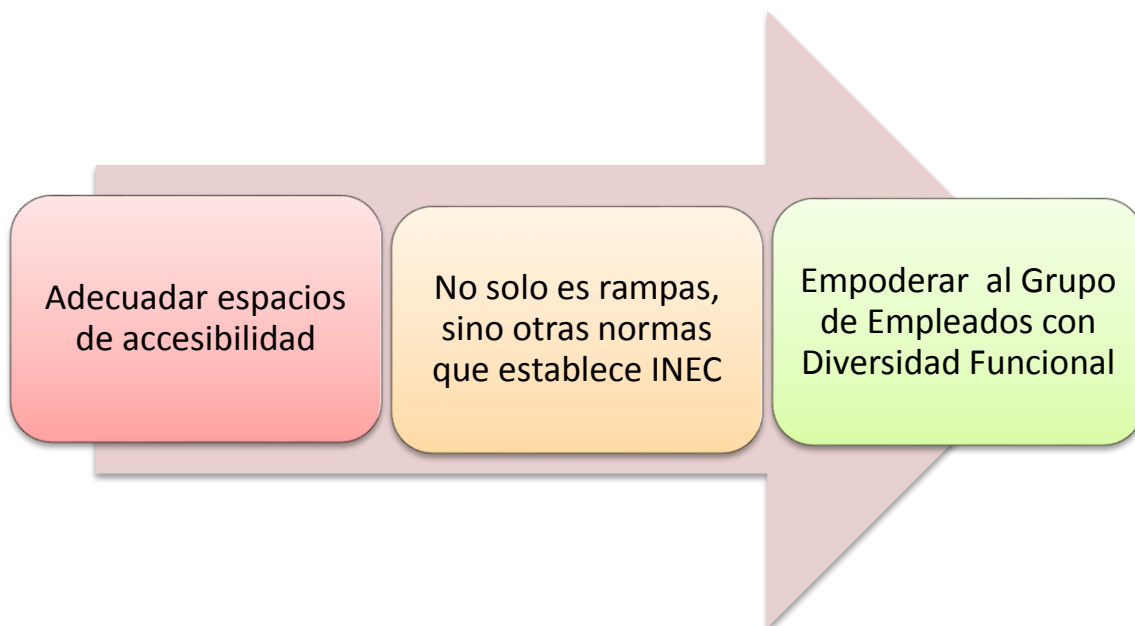
✓ *Ambiente Laboral (Acceso al Medio Físico).*

Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad, establece la accesibilidad “asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico”. Para este grupo de personas con diversidad funcional manifiestan que la empresa, cuenta con las adecuadas infraestructuras, debido a que son leves las diversidades funcionales. De acuerdo a lo observado, la discapacidad en menor contratación es la auditiva. Aún la empresa no se encuentra con todo lo que establece las Normas INEC, solo con lo necesario, ya que solo las discapacidades que tienen son un porcentaje de 30%- 49%, y son leves.

...está adecuada para las personas que tenemos, pero no totalmente por ejemplo hay una rampa solo para llegar al auditorio, pero aún no tenemos baños para personas con discapacidad, usan los baños normales. En el comedor a esas personas les servíamos en la mesa porque no alcanzaba y tenía las piernitas atrofiadas, los demás tenían que hacer la fila normal (Jefe de Talento Humano, 2016).

En algún momento, no solo se trata de contratar a las personas sino es más bien adecuar los espacios de accesibilidad. De otro modo se pudiera manifestar que se tiene una mirada paternalista que impide empoderar a estos grupos.

Gráfico 12. Accesibilidad en Espacios



Fuente: Grupo Focal, 2016
Elaborado por: Dalila Tipán
Fecha: 31/01/2017

Al tener el concepto de un trato por igual, es relevante pero las necesidades de este grupo deben ir acorde. Es decir que valla de acuerdo a los requerimientos.

Aquí con personas que no tienen el habla no han entrado. Si han entrado con otras discapacidades, como auditivas, físicas con prótesis en las piernas, la mayoría si escucha, dentro de la planta no puede haber gente que no escuche, porque si se presentaría una situación que debemos evacuar por una emergencia como haría (Supervisor de Planta, 2016).

Pesé que no tienen discapacidades, que no son graves actualmente, se pudiera proyectar en un futuro de ir adecuadas las instalaciones para aquellas personas.

Persona que no tenga visión es imposible que pueda trabajar en la planta ya que tiene que observar el producto y la calidad y seria ubicado en la planta administrativa (Supervisor de Planta, 2016).

El marco legal no establece sanciones ni multas para las organizaciones que no adecuen las instalaciones para las personas con diversidad funcional. Emplean a las personas con impedimentos según la necesidad de la empresa y para un puesto en específico con la expectativa de que puedan realizar bien su labor” (Hernández, 2010 citado por (Alcover, Martínez, & Zambrano, 2008)). Además, esto se estipula en el Art. 42 numeral 35 del Código de Trabajo facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo es necesario efectuar adaptaciones al puesto de trabajo para que pueda llevar a cabo su actividad laboral, las misma que deben estar con la disposición de la Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, normas INEN (Normas Técnicas Ecuatorianas) en cuanto al medio físico, convenios, declaraciones internacionales adscritos al país.

✓ **Trato.**

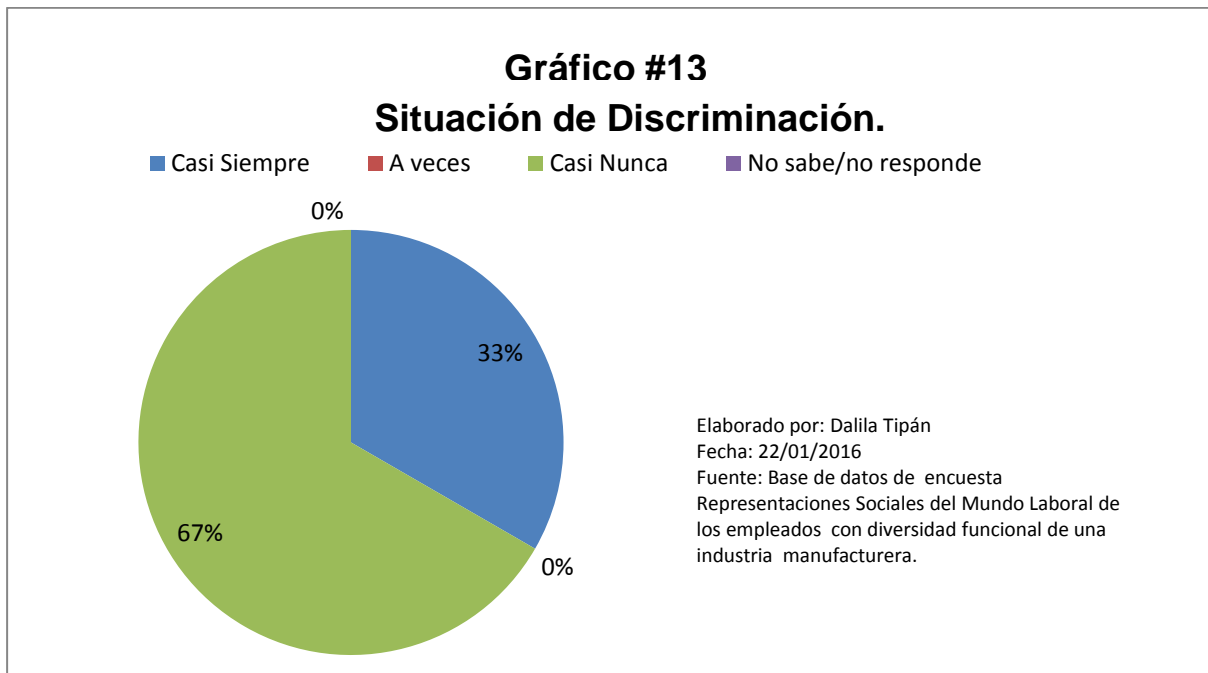
Para Lomnitz citado por (Pinto & Aguirre, 2006, pág. 14) expresa que dentro de las instituciones se dan redes sociales horizontales y verticales, en la cual establecen intercambios simétricos o asimétricos. Por ello, dentro del contexto surgen jerarquías, que están inmersas en las relaciones personales.

El trato que recibimos los trabajadores por parte de los jefes o superiores es muy bueno, aquí se llama puertas abiertas, si yo quiero hablar con el gerente de logística paso directamente, cualquiera puede hacerlo, de mandos medios hacia abajo es lo mismo aquí no hay resistencia de ninguna manera como en otros lugares. Como cuando se estudia y se dice yo no hablo con ese profesor porque es bravo, aquí no es así (GrupoFocal, 2016).

Antes de las leyes, la empresa ha contratado a personas con diversidad funcional “si se contrataba, pero a raíz de que se implementó la ley se consideró un poquito más pero lamentablemente mucha gente por su discapacidad ha abusado del beneficio que tienen, que es una indemnización colectiva” (GrupoFocal, 2016). La conciencia colectiva trasciende a los individuos como fuerza coactiva siendo visualizada desde las creencias, mitos, religión y demás. Las representaciones son portadoras de significados que son Inherente (Pinto & Aguirre, 2006, pág. 16). El trato va en conjunto con los valores de la organización desde el respeto, solidaridad y compañerismo.

✓ **Situaciones de Discriminación.**

En este ámbito laboral situaciones de discriminación no se han reportado en la organización “no o se ha evidenciado discriminación” (Jefe de Talento Humano, 2016) así también concuerdan las personas con diversidad funcional “No, no ha habido” (Grupo Focal Sin Diversidad Funcional, 2016). Mientras tanto, el gráfico Casi nunca se da estas situaciones, y Casi Siempre un 33%. Esto refleja que se dan en mayor porcentaje con el 67%.



Para las personas con diversidad Funcional este término considera que “El problema que antes había en lo social era que la persona era excluida en el trabajo o estudio, en el momento que te excluían era un paso a la discriminación. A medida que pasa el tiempo se la ha ido aceptando.

4.2.7 Beneficios Obtenidos del Empleo.

Cuentan con los beneficios establecidos por la ley, todos están afiliados al seguro social. Cuentan con servicio de expreso con distintas rutas, la mayoría de trabajadores lo utilizan. “Por los beneficios que le da la compañía como, atenciones médicas gratis para su familia en todas las especialidades por médicos contratados fuera de la empresa en clínicas, lentes gratis, además tienen comisariato. Tienen un subsidio del

25 % del gasto del trabajador, si yo saco 100 solamente pago 75 y el 25 cubre la compañía” (Supervisor de Planta, 2016).

“Una capacitación para, mejorar el desempeño desde su puesto y otra que muchas veces son para adquirir nuevas funciones, nuevas competencias para desarrollar otras funciones” este es el fin de las capacitaciones para aprender. Desde este punto las oportunidades de promoción son altas, existiendo oportunidades de desarrollo personal, que no solo son aplicadas al trabajo sino también en su casa (Alcover, Martínez, & Zambrano, 2008, pág. 18).

Otros beneficios mencionados por el (GrupoFocal, 2016):

- ✓ Charlas de seguridad, del trabajo, si llegan maquinas nuevas, cortadoras.
- ✓ Aquí se les da 10 pantalones y 7 camisetas para trabajar.
- ✓ Es una educación más para nosotros, aprendemos cosas diferentes, a veces venimos con una idea de casa, pero acá en la empresa tenemos otra y eso nos ayuda a formarnos como personas, a conocer a la familia lo que es los compañeros a comprometernos con el trabajo mismo y así mismo como somos comprometidos en casa, somos al 100% en el trabajo.
- ✓ Recibimos la alimentación de forma gratuita sin aportar, la comida es de calidad.
- ✓ Tenemos una cooperativa de ahorro y crédito que esta accionada con los bancos. Si alguien necesita un crédito y está en condiciones se da el crédito en 48 horas. “Alguien necesita un préstamo y está en condiciones a acceder al préstamo se lo dan, si está muy endeudado no se lo dan” (GrupoFocal, 2016).
- ✓ **Estabilidad Laboral.**

Actualmente las instituciones requieren personal que “presenten crecientes niveles de cualificación, motivación, compromiso, implicación y estabilidad a medio y largo plazo. Dentro del proceso de inserción laboral de una persona con diversidad funcional, se deben tomar medidas que garanticen el acceso y permanencia en el lugar de trabajo, así mismo respetando su individualidad y con ello el tipo de diversidad Laboral. En

este caso las personas con diversidad funcional pasan más de un año, es decir que no son contratados eventuales, sino que van de más de dos años.

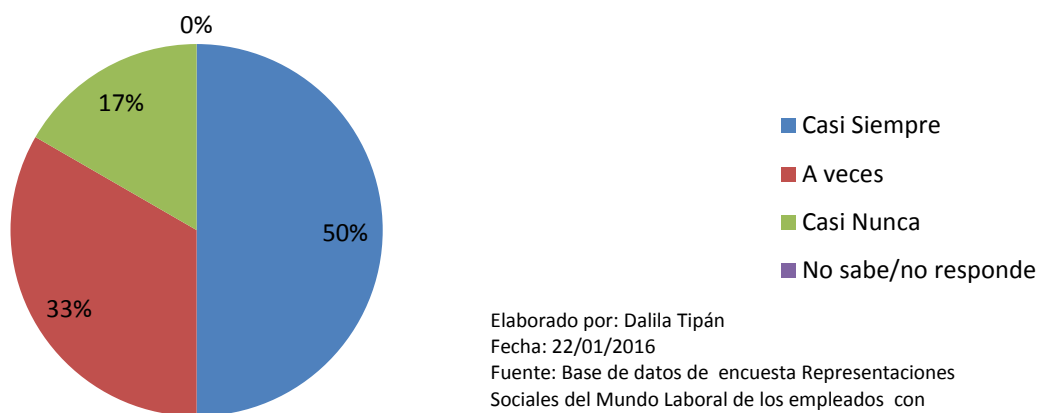
4.2.8 Rol del Trabajador/a Social en el Mundo Laboral.

✓ Funciones del Profesional.

El profesional de Trabajo Social en el ámbito laboral es relevante, ya que posee la formación para insertarse en cualquier ámbito. El Trabajo Social debe relacionarse con los sujetos, desde una perspectiva de respeto y de reconocimiento del otro/a. Implementando el concepto de empowerment preconiza al individuo como actor principal en la actuación sobre su situación. La lucha por los derechos de las personas con diversidad funcional como ciudadanos de pleno derecho debe ser uno de los objetivos de los y las trabajadoras sociales en este contexto que vincula de forma directa.

Cuando la situación lo amerite, se da un acompañamiento social para guiar a las personas, ya que esto ofrece seguridad y orientación frente al estado en que se encuentra la persona. De esta forma se evidencia en el gráfico que este acompañamiento se da casi siempre 50% mientras que a veces es el 33% y por último un 17%, que han recibido acompañamiento los empleados con diversidad funcional. Por eso la intervención está centrada en la persona y en su medio social. Partiendo de esto se lleva a cabo la intervención de acuerdo a la realidad de las personas y su contexto social, niveles y modelos de intervención del Trabajo Social (López A. , 2012, pág. 5). No solo es un diagnóstico, sino que esto inicia desde el primer contacto, acogida calidad de escucha, donde la persona cambia la imagen de sí mismo y de sus entornos.

Gráfico # 14
Acompañamiento del Departamento de Trabajo Social.



De la misma manera se evidencia un aporte desde esta área hacia el grupo de atención prioritaria (Empleados de esta industria).

En cambio, desde la mirada de los funcionarios un/a Trabajadora Social su rol específicamente es:

Bueno principalmente ayudar a los trabajadores a solucionar problemas, familiares o a veces también problemas del seguro social que necesitan algún permiso. El trabajador social hace visitas regulares del personal que tiene algún tipo de problema o cuando alguien se comienza a endeudar demasiado va y lo visita para ver qué está pasando (Jefe de Talento Humano, 2016).

En ocasiones el rol de trabajador queda en solucionador de problema pero va más allá, y no solo implica una mirada asistencialista *“claro ella va lo acompaña lo ayuda en lo que se necesita”* (Jefe de Talento Humano, 2016), para los empleados con diversidad funcional un/a Trabajador Social *“Hace visitas a las personas que tienen problemas de salud, como viven”* los sujetos al responder una pregunta disponen de datos para formar una idea del objeto, por lo general insuficiente y superabundante a la vez; quizás, la riqueza de datos sobre la realidad forman los individuos en las relaciones cotidianas (Araya, 2002, pág. 32).

✓ **Programas efectuados por el Departamento de Trabajo Social.**

El Trabajo Social identifica las potencialidades inherentes a los sujetos y de los recursos existentes en un determinado medio; y, de otro, que sus realizaciones se inscriban en un proceso donde las personas sean vistas como agentes activos y potenciales y no como pacientes de problemas o receptores de soluciones diseñadas por los/as profesionales.

El Trabajo Social centra al ser humano desde una mirada holística y no segmentada, de esta forma analiza los entornos de las personas. Para implicar a las familias han implementado un acercamiento a la calidad de vida Familiar siendo uno de esos:

- ✓ El trabajo social de la empresa por ejemplo con los hijos de los trabajadores, ellas son las que lo manejan y están en ese proyecto aquí los niños aprenden teatro o pintar”. “Son talleres que se dan los días sábado, en el auditorio de la empresa. Manejan los programas de computación, son gratis dirigidos para niños/as de 6-14 años (Grupo Focal, 2016).
- ✓ Es una información de que cuidemos nuestra integridad, manejemos nuestros EPP’s acorde con el fin de prevenir un accidente, recordar que siempre tenemos a alguien esperando en casa (Grupo Focal, 2016).
- ✓ Los programas de comunidad, hicimos de arbolización en un parque y Plastigama lo dono al municipio (Grupo Focal, 2016).

Dentro del ámbito laboral el actuar del Trabajo Social pudiera estar limitada la actuación, puesto a que se debe a los criterios de la institución. En ocasiones el profesional se encuentra coartado por las condiciones impuestas por las instituciones y las presiones de los destinatarios que desde su situación a veces extrema, no puede entender, ni admitir las condiciones que son impuestas, puesto que precepta el bienestar de las personas.

En cuanto a la atención a los empleados un solo Trabajador/a Social para la atención de 520 personas colaboradoras, de alguna manera pudiera haber sobrecarga, a pesar que existe el apoyo de recursos humanos. Cada uno se debe a su experticia y quehacer profesional para satisfacer la demanda. Por ello, es el Trabajo Social una profesión que se hace con, por y para la sociedad, enfatizando el protagonismo de los sujetos y los principios que sustentan la ética y deontología de la profesión.

4.2.9 Programas y Políticas Institucionales.

Con relación con las políticas se devela que es vital la utilización del uniforme y materiales para la realización de los trabajos. Esto disminuye el riesgo de accidentes y se suma las leyendas o imágenes con palabras que aluce la prevención en el uso de las máquinas y sobretodo la seguridad de los empleados. No obstante, es la política de la seguridad la que prima en la institución y el bienestar tal como lo señala “Políticas de seguridad es la que más está comprometida con todo, de calidad, el lema es de cero accidentes” (Grupo Focal, 2016).

Cada viernes, en el auditorio se dan charlas de seguridad destinadas a prevenir riesgos donde todo el personal conoce las normas de seguridad para continuar con el lema “Cero Accidente”, el invertir en la seguridad disminuye en gran medida los riesgos laborales.

Esto implica motivación, autonomía, libertad, oportunidad. En definitiva, el trabajo es un lugar para realizarse como personas (Guerrero, 2011, pág. 30). Es necesario analizar las políticas y programas, que están enfocadas, ya que estas influyen en las personas; en la cultura organizacional, valores, actitudes en los compañeros y supervisores hacia personas con diversidad funcional dentro del entorno laboral. Así mismo, las actividades que se propongan deben ser igual de importantes y significativas para los trabajadores, aunque no necesariamente sean iguales.

4.3 Redes Sociales.

4.3.1 Familia.

El número de integrantes de las familias de los empleados con diversidad funcional oscila que el 83% está conformada por 4 personas siendo familias Nucleares y que el 17% son familias reconstituidas.

Quienes aporta o contribuyen a la economía familiar son el mismo porcentaje de 50% que lo hace una persona o dos personas que corren con los gastos de la vivienda y canasta básica.

En cuanto a la administración de recursos económicos en el hogar el 75% lo hacen en conjunto con la pareja mientras que el 25% lo hacen las madres de los empleados con diversidad funcional que tienen estado civil soltero.

En mi casa tomamos la decisión en conjunto, pero mientras no estoy mi esposa lo hace” cuando estamos juntos ambos tomamos las decisiones en conjunto (GrupoFocal, 2016).

La familia con algún familiar con diversidad funcional discapacidad, ha demostrado resiliencia ya que esto significa el desarrollo de la capacidad para superar las adversidades, y salir fortalecidos ante las circunstancias Grotberg, 1995; Kotliarenco, 2000; Saavedra y Villalta, 2008 citado por (Suría, 2013, pág. 2).

El 83% casi siempre comparte tiempo con la familia con el 83% mientras que el 17% lo realiza a veces.

- ✓ Todo lo que se imparte aquí uno lo puede aplicar en la casa con los hijos y familia (Grupo Focal, 2016).
- ✓ Si no existiera el apoyo familiar, ningún ser humano estaría bien en todo su criterio. Una persona que tiene problemas en su trabajo no va rendir bien en su trabajo (Grupo Focal, 2016).

La familia resulta una red esencial en situaciones de cambio vitales como por ejemplo: inicio de un trabajo, el vínculo con pares, accidentes, cambio laboral entre otros. La familia constituye redes de apoyo transcendental, tal como lo menciona (Dabas, Yanco, & Ros, 2001, pág. 15) dichas redes son una fuente principal de ayuda para las personas con escasez de recursos. Es la primera institución que transmite valores, ejerce influencia, creencias y socializa según Guevara, 1996, p. 7 citado por (Sánchez P. , 2006). En cambio, para las organizaciones las familias son un actor principal de los sujetos, los mismos que provienen de un grupo llamado familia.

Desde una perspectiva social, la familia cumple funciones que tiene que ver con la satisfacción de sus integrantes, estas funciones son: económica, cuidado físico, afectividad, educación y orientación, estas funciones son las que se esperan de la familia. Estas expresiones atañen a lo antes mencionado:

Siento el apoyo de mi familia. En mi caso me lo diagnosticaron desde el nacimiento, pero he tratado de llevar una vida normal hasta ahora (GrupoFocal, 2016).

Estamos de acuerdo, lo que pasa es que estamos designado a lo que el gobierno propone y lo que el comité de la empresa dispone, yo anteriormente tenía otro cargo de seguridad y en ese cargo ganaba un poco más, pero ese es un problema porque no veía mucho a mi familia pasaba en el trabajo y ahora si tengo tiempo de estar con mis hijos y esposa (Grupo Focal, 2016).

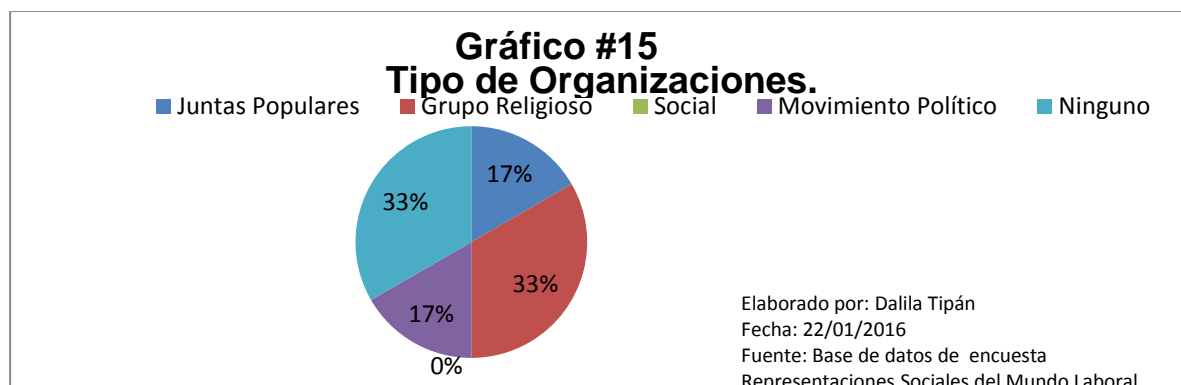
En algunas familias se han dado una sobreprotección a las personas con diversidad funcional, esto ha cambiado, ya que cada sujeto experimenta la diversidad funcional de forma única, lo mismo que pudiera estar influida por complejas combinaciones de factores. En cuanto a la vivienda, su espacio de pertenencia se evidencia que es de construcción de cemento.

4.3.2 Participación.

Las redes contienen prácticas simbólicas y culturales que contiene un conjunto de relaciones interpersonales y que integran a un sujeto con su entorno, permitiéndoles mantener o mejorar su bienestar físico, material y emocional. Puesto que son las redes una estrategia implícita que van teniendo un impacto permanente en la vida de las personas y de esta forma al poseer redes sociales se construyen representaciones sociales.

En el gráfico se evidencia la participación e integración a otras organizaciones que fortalecen sus redes de apoyo y desarrollo. Teniendo el 33% las agrupaciones religiosas y un 17% las Juntas Populares y Movimientos Políticos. Del mismo modo un 33% a ningún movimiento. El pertenecer a instituciones permite aprender y a ampliar redes de apoyo y donde demarca la solidaridad que se da en los grupos como apoyo emocional y un soporte para las personas “Es bueno conocerse porque las emergencias están a la luz del día, es bueno integrarse” (GrupoFocal, 2016). A través,

de la comunicación, es decir redes de conversaciones y acciones entre estos grupos, que están orientadas hacia un intercambio de apoyos sociales. Al pertenecer a las organizaciones se dan un grado de estructuración, sistemas psicosociales y sistemas interacciones.



Al participar las personas con diversidad funcional dentro de su comunidad se fortalece su autoestima, las relaciones comunitarias conforman un mundo significativo de pertenencia. El resultado de las redes tiene como finalidad satisfacer aquellas necesidades e intereses de aquellos que conforman la comunidad.

La participación es clave, en la cual se dan procesos de acogimiento que permiten la inclusión y el empoderamiento de su ser y hacer de las personas con diversidad funcional, *“Concurso de canto, aquí hay un compañero de canto”* (GrupoFocal, 2016).

4.3.3 Grupo de Pares.

A través de estos grupos se expresa la identidad, se evidencia sus voces y el asumir acciones en conjunto con la colectividad. Muy al contrario de aquellos procesos de exclusión social que conllevan situaciones de aislamientos. Las personas se relacionan con personas de grupos estructurados alrededor a agrupaciones y/o organizaciones de las que forman parte.

- ✓ Nosotros tenemos un programa que se lo da prácticamente todo el año que es campeonato de futbol entonces ellos todos los viernes se van a jugar, son 17 equipos que juegan entre ellos. Donde lo hace aquí en las canchas de la liga cantonal de Durán y luego se van a un club que tenemos a festejar (GrupoFocal, 2016).

- ✓ A partir de las 4pm nos reunimos jugamos billar, unas cervezas (GrupoFocal, 2016).
- ✓ Aquí nos reunimos entre todos, por ejemplo, en fin de año programamos e hicimos un ceviche para todos en el área (GrupoFocal, 2016).

4.3.4 Equipo de Trabajo.

Los seres humanos son seres sociales que se vinculan con otros/as con el fin de ampliar sus opciones, compartir información y capacidad de organizarse. Al querer llevar a cabo un objetivo, en ocasiones una sola persona no podría alcanzarlo. Por ello es relevante conocer la diversidad de los individuos que mediante las interacciones con los demás se edifica un tejido social significativo.

Dentro del Equipo de Trabajo las relaciones recíprocas, cooperativas y beneficiosas que relacionan con la dimensión cultural esto implica normas, historias colectivas, símbolos fundamentales para crear relaciones sociales de contenido recíproco y cooperativas. Por ello los equipos de trabajo se integran persiguen metas en común, pero es vital que las personas con diversidad funcional formen partes de los equipos. Por lo consiguiente es la confianza y cooperación lo que demarcan tanto a las redes sociales y el capital social.

- ✓ Siempre trabajamos en grupos, aquí hay un código de ética (GrupoFocal, 2016).
- ✓ La del compañero canta y nos anima, es una forma de distraernos (GrupoFocal, 2016).

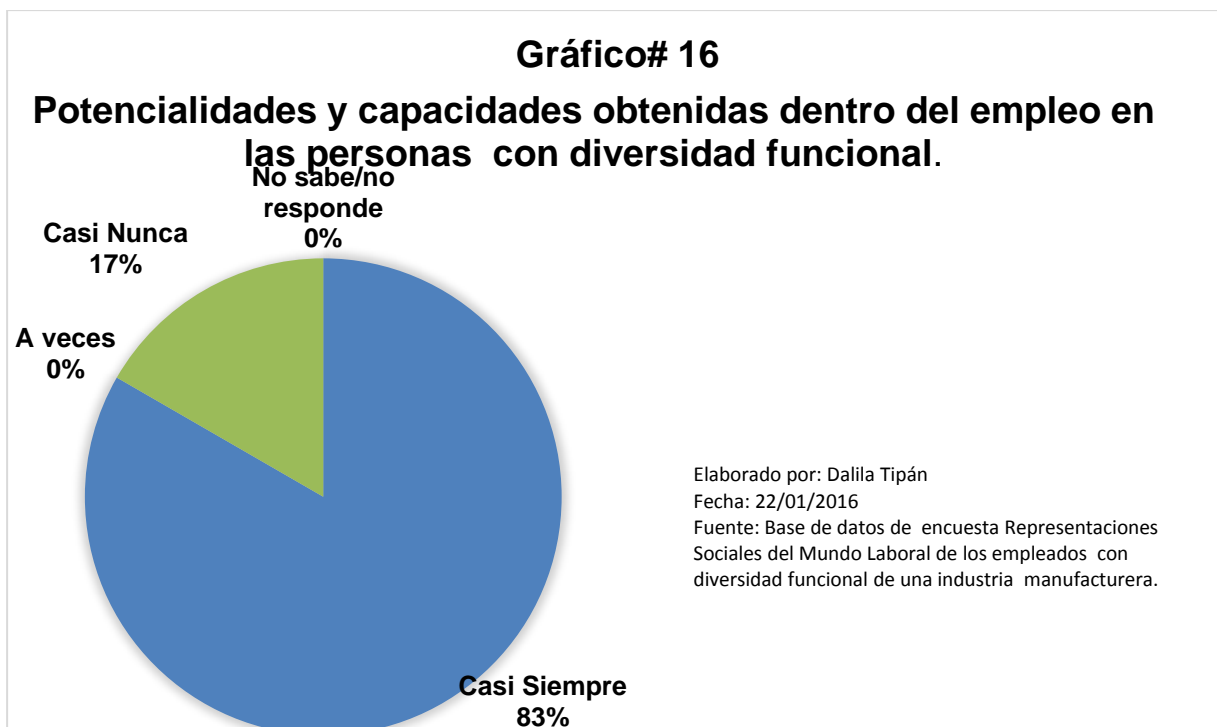
En conclusión, al participar y poseer de redes sociales a los empleados con diversidad funcional, ha generado confianza, apoyo de los compañeros y esto hace que sea un incentivo de que componga el clima organizacional, pero sobre todo el compañerismo.

4.4 Proyecto de Vida.

La proyección de las personas con diversidad funcional tanto en su vida personal, aspiraciones, demostrando su valía como ser humano.

4.4.1 Desarrollo Humano.

El trabajo es un derecho inherente que ofrece oportunidades para el desarrollo de las capacidades y potencializar. Al poseer un empleo permite comprender que esta actividad es un aporte personal. Al realizar el grupo focal los empleados con diversidad funcional indican que el trabajo cumple con sus expectativas y que permite aprender nuevas habilidades que desconocían. Además, sienten que han desarrollado de forma responsable y competente la responsabilidad que conlleva su cargo. Así mismo, se benefician de los programas que desarrolla la organización tanto personal como familiar



El Desarrollo Humano tiene que ver con las oportunidades las mismas que tienen un principio de igualdad de acceso sin discriminación constituye la meta de presente de la sociedad, esto conlleva enfatizar los aspectos positivos para las organizaciones el

poseer un trabajador con diversidad funcional, que vaya más allá de cumplir las normativas con la utilización de términos que afiance el empoderamiento, puesto que tal como nombramos las cosas les otorgamos significados. Es necesario demostrar las habilidades, la centralidad del sujeto que va afianzando su proyecto de vida con motivación, que se relacione con otras personas sea de su lugar de trabajo o externas y que fomente lealtad hacia la organización como se ha evidenciado en el Grupo Focal.

4.4.2 Oportunidades de desarrollo.

El tener del sujeto se refiere a las habilidades, potenciales y capacidades, esto enlaza a su desarrollo, que va con la premisa de asumir funciones desde sus diferentes dimensiones.

Una de las oportunidades de desarrollo dentro de lo laboral es brindar capacitaciones que permite instruir a los empleados con diversidad funcional. Estas capacitaciones les otorga el desarrollo de habilidades y aprendizajes en el manejo de maquinarias e innovaciones de productos. Las competencias son directrices enfatizando aquellos procesos de experiencia en la interacción social. La motivación para comprometerse con la organización es lo fundamental pese a que el sistema de recompensas.

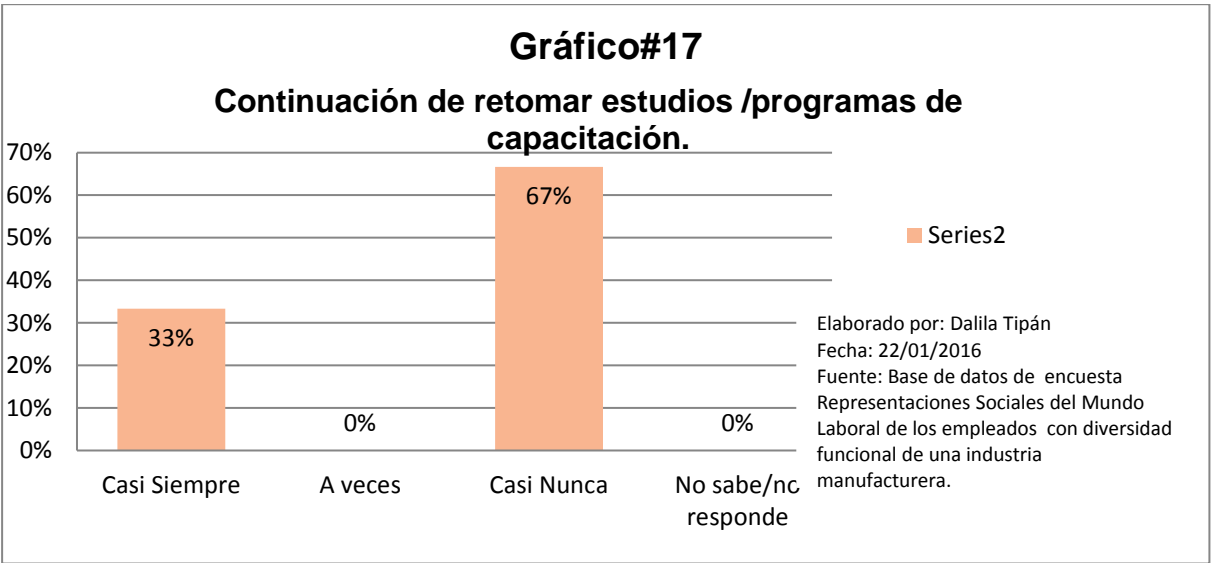
Un agasajo a los trabajadores y así mismo si el trabajador cumple 10 o 15 años un reconocimiento de un artefacto (GrupoFocal, 2016).

Para efectos de este estudio se evidencio que la organización permite tener ascensos a cargos, de acuerdo a la experiencia y estudios.

- ✓ Aquí hubo un convenio, yo solo era bachiller cuando entre a la empresa, un 30% de los compañeros terminaron el bachiller aquí". "La empresa nos graduó como bachiller (GrupoFocal, 2016).
- ✓ Hay personas que se le da cursos en el SECAP y no quieren aplicarlos al puesto (GrupoFocal, 2016).

Las personas pueden acceder de acuerdo a sus habilidades, potenciales y capacidades. Todos han accedido a capacitaciones de carácter formativas, de relaciones humanas y de seguridad.

Un aspecto esencial es que algunos tienen el anhelo de continuar o retomar sus estudios o programas de estudios por ello el gráfico indica que el 33% casi siempre considera que retomará sus estudios o capacitaciones mientras que el 67% indica que casi nunca desea continuar o retomar estudios. Pudiera ser que algunos no consideran relevantes el ámbito educativo, ya que esto implica que deben compensar su ausencia o cambiar turnos.



4.4.3 Reconocimientos.

Para desenvolverse en diferentes ámbitos, las personas requieren de otras, por tal motivo dentro de las organizaciones se debe dotar de implementos, visibilizando su desempeño y su aporte hacia la institución, ya que todos comparte metas que conlleva la filosofía institucional desde el desempeño del cargo. Según (Rovere, 2004, pág. 6) señala que el reconocimiento se da a partir de la valoración del otro/a, estas interacciones entre los sujetos les permiten conocer sus formas de pensar, cultura y cosmovisión que permitirá reconociendo a las personas.

4.4.4 Beneficios Familiares.

Las familias que poseen un miembro con diversidad funcional no necesariamente deben tener experiencias negativas, y que todas presenten o deban enfrentarse a limitaciones. Por ello es necesario conocer los factores que favorecen su desarrollo evolutivo. Desde un punto social, las familias se han beneficiado de la inclusión de las personas con diversidad del empleo que poseen, puesto que aportan a la economía y autofinancian sus necesidades teniendo un impacto social dentro de la economía personal y familiar. En efecto, son las familias llamadas a potenciar las habilidades y capacidades, siendo un apoyo para los procesos de integración social “Más por ellos por su familia porque estaban así marginados y por la discapacidad mínima no le daban trabajo” (Grupo Focal Sin Diversidad Funcional, 2016).

4.4.5 Tiempo de Ocio.

Frente al tiempo de ocio y recreación algunos empleados en su tiempo libre se dedican a actividades de recreación como lo es el deporte. El realizar actividades mantiene en equilibrio su estado físico y con ello su autorrealización. Dentro del grupo focal los empleados con diversidad funcional señalan formas de tiempo, entre las cuales se encuentra:

- ❖ El tiempo que tengo disponible hago Indor o futbol (GrupoFocal, 2016).
- ❖ Caminar, trotar (GrupoFocal, 2016).
- ❖ Camino en el parque samanes ya que estoy cerca (GrupoFocal, 2016).

4.4.6 Expectativas de los Empleados con Diversidad Funcional.

Las expectativas que tienen los empleados con diversidad funcional a futuro, son otras puesto que consideran que la organización le ofrece estabilidad laboral. Una de las expectativas es continuar creciendo y mejorar siempre su desempeño con calidad y servicios.

Crecer, como la empresa se traza objetivos, más que todo creciendo y haciendo un trabajo de buena calidad y servicio (GrupoFocal, 2016).

Las expectativas están ligadas con la sensación positiva de disminución de estrés, autoconcepto de seguridad, satisfacción y felicidad, trasciende de las apreciaciones subjetivas.

- ✓ Dios lo permite dándole todo a mi familia, siempre he tenido en mente un negocio a pesar de que la empresa nos trata bien siempre he pensado en un negocio (GrupoFocal, 2016).
- ✓ Yo voy para 11 años de trabajo aquí, en 5 años sí quiero un negocio aparte como ayuda para mí (GrupoFocal, 2016).

4.4.7 Relaciones significativas.

A partir de la interacción surge el interés por conocer y junto a ello la colaboración y el sentido de trabajar. Existen escenarios, donde se verifican mecanismos de colaboración que inician con la estructuración de relaciones de reciprocidad, la misma que está encaminada de dar y recibir, esto aporta a crear apoyos y guías en procesos internos al instante de realizar su trabajo dentro de la organización.

- ✓ En la vida hay que ser reciproco porque cuando una persona muere no se lleva nada, se debe dejar un legado en las personas no solamente en el trabajo sino también en la familia (Supervisor de Planta, 2016).
- ✓ El jefe, es una persona que se puede decir tan meticulosa y sincera con una, que si el señor necesitar salir por un compromiso lo ayuda en esa forma (GrupoFocal, 2016).
- ✓ Es el mejor que nos ha tocado porque él nos ayuda en todo lo que pueda (Grupo Focal Sin Diversidad Funcional, 2016).
- ✓ Al principio me sentía mal porque ya decía que con mi hernia cuando duelen son terribles, sentí que todo se me vino encima, pero con el apoyo de mi esposa e hijo me fui levantando (GrupoFocal, 2016).

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.

5.1 Conclusiones.

Al concluir el análisis de los resultados de la investigación a través de los datos obtenidos durante la recolección de información, se ha logrado efectuar varias conclusiones que serán estructuradas en base a las categorías planteadas en la Matriz de Operalización de variables y categorías.

5.1.1 Personas con Diversidad Funcional.

Las personas con diversidad funcional desconocen el uso del término “diversidad funcional”, así mismo los funcionarios de la organización, ya que señalan por separados el significado. Dentro de la estructura del marco legal las discapacidades son asumidas como categorías propias del discurso médico. De este modo, el concepto de discapacidad está dado por el modelo médico preventivo y curativo, dado como una representación social dentro de la organización.

Entorno a las repuestas emitidas dentro de los grupos focales ante el uso del término, las representaciones sociales están vinculadas a la enfermedad, lástima, tragedia, esto atañe al discurso biomédico de la actualidad. En su conjunto los hallazgos logrados permiten comprender que preexiste un velo ideológico que traspasa las representaciones individuales y colectivas puesto que en ambos grupos focales y entrevistas a funcionarios las representaciones que posee una persona con diversidad funcional es la que la sociedad ha creado y ha marcado una impronta.

✓ Nivel de Instrucción.

Que algunos empleados con diversidad funcional no han culminados sus estudios pese a que se tiene capacitaciones y programa. Dentro de la población las representaciones sociales alrededor de una formación académica, no tienen prioridad.

✓ **Vivienda.**

Dentro de las viviendas las mismas no están adecuadas para sus necesidades y desarrollo, a pesar que su discapacidad sea moderada pero la mayoría de los empleados están satisfechos debido a que su trabajo aporta a la economía familiar. Sin embargo, algunos empleados consideran que sus viviendas no están adecuadas, esto no les permite su comodidad total y la de sus familias para alcanzar una mejor calidad de vida.

✓ **Tipo de Diversidad Funcional.**

Dentro de la institución la diversidad física es moderada pues no genera riesgo dentro de la planta mientras que aquellos que tiene diversidad visual están en el área de embalaje.

✓ **Trato.**

Apoyo organizacional desde los mandos medios las relaciones son de forma horizontal, existiendo apertura de poder acceder a comunicarse. Puesto que no hay intermediarios. Las personas con diversidad reciben un trato igualitario pues no se evidencia una dicotomía en las relaciones mientras que para su trabajo su diversidad está relacionada a su función. Es decir, cada uno aporta y el trabajo es relevante para todos.

5.1.2 Mundo Laboral.

✓ Proceso de Selección.

En base al acuerdo del proceso de inclusión laboral para contratar a las personas con diversidad funcional, se puede mencionar que no se basa en la caridad, y que antes de las leyes ya han contratado personal. La empresa no busca la contratación del 4% de las personas con diversidad funcional establecida por la ley, sino que en base a su departamento de recursos humanos, sigue un proceso basado en los requerimientos al puesto y seleccionan en base a las capacidades y competencia; dentro de este proceso la inducción permite que la persona con diversidad funcional ingrese con los conocimientos sobre el cargo a desempeñar mediante la inducción.

Dentro de la planta existen áreas de producción como son el área con obstrucción, inyección y roto moldeo, hacen tubos, accesorios y cañas son de mayor demanda de personal, por ello se evidencia que para estas áreas no se pudiera contratar personas con diversidad funcional auditiva, ya que es un área de riesgos por ello se las puede ubicar en otras áreas. De esta forma la institución contrata de acuerdo a sus necesidades organizacionales.

✓ Significado del Empleo.

Para las personas con diversidad funcional el trabajo constituye una fuente de riqueza y aprendizaje de poder develar sus capacidades, mejorando sus condiciones de vida, que desde su punto de vista se siente productivo. Ya que, al poseer un clima laboral de satisfactorio, el trabajo constituye su fuente de apoyo y crecimiento.

✓ Adecuación del Puesto de Trabajo.

En la vida cotidiana de las personas con diversidad funcional, al realizar sus trabajos poseen sus uniformes y materiales propias para el desempeño de su puesto de trabajo otorgado por la institución. En cuanto a la movilidad dentro de la institución, la empresa cuenta con rampas especiales diseñadas a cumplir con su función, dando la facilidad

a los empleados con diversidad funcional física (motora) el desplazamiento en silla de ruedas.

Al momento no cuentan con personas con diversidad funcional que requieran de estos instrumentos, pero hay conocimiento de algunos empleados con diversidad funcional que trabajaron dentro de la empresa y usaban sillas de ruedas para su movilización. Así mismo, no hay servicios sanitarios específicos en las distintas áreas de la empresa.

✓ **Apoyo laboral.**

Las personas con diversidad funcional, reciben el apoyo de los supervisores existiendo una línea horizontal en las relaciones laborales. El apoyo brindado se da en poder cambiar, los turnos con la finalidad de acomodar los horarios para que no tenga dificultad en sus tiempos para los estudios.

En ambiente laboral, existe tolerancia y solidaridad con las personas con diversidad funcional. Los intercambios fortalecen las interacciones y con ello fluctúa las resoluciones de los problemas y satisfacción de necesidades.

✓ **Reconocimientos Laborales.**

A pesar que los reconocimientos no son económicos, sino subjetivos esto fortalecen la integración y motivación de permanecer dentro de la organización.

✓ **Discriminación.**

Las situaciones de discriminación dentro de la empresa, no se han reportado, ya que han ido cambiado las representaciones sociales y el trato entre los compañeros no pasan de apodos que no atentan contra la integridad pues, como manifiesta los empleados con diversidad las bromas siempre se realizan sin involucrar a la familia e integridad.

Se evidencia que dentro del comedor todo concurre, sin distinción de mandos medios pues consideran que todos son iguales, inclusive todos pueden ingresar a dialogar con los directivos, sin necesidad de tener cita previa.

✓ **Capacitaciones.**

Las constante capacitaciones a todo el personal de la empresa ha permitido la reducción a cero accidentes en el año anterior. Las personas con diversidad funcional consideran que las capacitaciones brindada no solo les permite desarrollar su aprendizaje para su trabajo, sino que les permite fortalecer su desarrollo personal como familiar.

✓ **Beneficios del Empleo.**

Los beneficios que poseen los empleados de la institución, son los expresos, las rutas de los mismos están acordadas ya que acerca a sus domicilios. Sin embargo, algunos puntos, aún no están cubiertos por lo que deben coger otros buses. Esto en relación a su entorno se evidencia que el acceso para algunas viviendas es de cascajo o camino de tierra y en etapas invernales se vuelve una dificultad.

Los beneficios laborales a parte de los establecidos por la ley, la empresa otorga alimentación de forma gratuita sin descontar del sueldo de los trabajadores. Se da estabilidad laboral y oportunidades de desarrollo, ya que la empresa siempre se encuentra en constante innovación. Esto contribuye a que el clima laboral e integrarse se consideren una familia.

✓ **Trabajo Social.**

Las representaciones sociales del rol del trabajo han quedado en solucionador de problemas y acompañamiento en trámites legales, ya que esto implica una mirada asistencialista del rol. En el que hacer de la Trabajadora Social se da empatía en sus intervenciones, identificando sus potencialidades y habilidades de los sujetos. Centrándose en el ser humano de forma holística, y con ello la Calidad de Vida Familiar.

A pesar de que existe una Trabajadora Social, una profesional de Recursos también, la acompaña. Los Programas van dirigidos a los empleados y a sus familias, quedando en actividades que acerca a las familias a la organización.

5.1.3 Redes Sociales.

- Las relaciones con sus entornos inmediato enriquecen las redes sociales convirtiéndolas en fuente de apoyo, por ello afianza la participación, y fortalece el capital social humano.
- La reciprocidad, por parte de los compañeros al conocer y apoyar, ya que todos conocen las funciones de los compañeros, de esta manera pueden hacer intercambio de horarios o sustituir por unas horas bajo la supervisión del jefe de área.
- La familia es una red primaria que ha sido un apoyo fundamental para los empleados con diversidad funcional. Sobre todo, que los empleados con diversidad funcional han desarrollado resiliencia antes las situaciones y han fortalecido en conjunto con sus familias. Siendo esencial la familia ante los cambios vitales.
- El compañerismo con los grupos de pares ha fortalecido la identidad y asumen las metas en conjunto, de esta forma no se han producido situaciones de aislamiento. Las interacciones con los compañeros han sido de vital importancia en sus redes de apoyo, que han permitido que sea motivación y trabajo equipo dentro de la organización.
- La Integración laboral en los diferentes espacios permite la integración y socialización, evitando la rutina de las actividades.

5.1.4 Proyecto de Vida.

- Las personas con diversidad funcional tienen metas definidas, ya que consideran que el trabajo cumple con sus expectativas permitiéndoles conocer nuevas habilidades. Esto se ha dado en las diferentes capacitaciones que

instruyen al personal esto contribuye a su formación como empleado y persona. Estas capacitaciones van de formativas, relaciones humanas y de seguridad.

- El reconocimiento por parte de la institución fomenta el desempeño eficiente en sus cargos, al crear estabilidad, es una base fundamental para la adquisición de metas personales, ya que algunos empleados piensan en ponerse un negocio.
- El tiempo ocio constituye un espacio de recreación de compartir y realizar actividades como son deportes.
- Otro aspecto es que un futuro poder jubilarse en la empresa, ya que para ellos la misma representa una familia que les ha dado oportunidad de crecer y de sentirse en conjunto con sus compañeros apoyo cuando lo han requerido.

Al identificar las representaciones sociales en el mundo laboral de las personas con diversidad funcional, en una industria manufacturera, se descubre que el uso del término discapacidad, es el que predomina en la organización adjudicado como enfermedad, es decir una perspectiva del modelo médico preventivo. Al implementar otros conceptos frente a la discapacidad, como “diversidad funcional” se lograría un lenguaje inclusivo. Por otro lado, las condiciones de infraestructura no son suficientes para el grupo de colaboradores, sólo cuentan con algunas rampas que compensan de alguna manera el cumplimiento de las Normas INEN.

No obstante, la contratación de las personas está basado a las necesidades de la organización, es decir que realizan procesos de selección de acuerdo a la función que requiere el puesto de trabajo. Las relaciones de poder son horizontales quedando quebrantadas las formalidades para acceder a un diálogo con los directivos, así también, a la hora de compartir los alimentos en el comedor, todos acuden a este lugar, ya que consideran que no debe haber distinciones, pues consideran que todos son parte de la organización.

Unas de las formas de incentivar a su personal es compartir con los directivos un almuerzo ejecutivo donde se resalta el desempeño y logros cumplidos, volviéndose una parte del sistema de recompensa y motivación. Por tanto, estas representaciones

sociales en el mundo laboral de las personas con diversidad funcional, han marcado la dinámica del trabajo y el aporte tanto en su desarrollo personal y laboral. Es en el campo laboral que las personas pasan gran parte de su tiempo, y el trabajo se vuelve un espacio de pertenencia e integración con los demás. Fomenta a participar del trabajo en equipo, y ayuda a formar un clima laboral agradable donde fluctúan las relaciones interpersonales, así mismo, esto contribuye al proyecto de vida de cada uno de los empleados con diversidad funcional.

5.2 Recomendaciones.

5.2.1 Empleado con Diversidad Funcional.

- Pudiera ser que los empleados con diversidad funcional retomen sus estudios para que tenga oportunidades de ascenso, que la empresa ofrece. A pesar de que deban de cambiar horarios.
- Es necesario que conozca sus derechos y se informen adecuadamente, por poseer diversidad funcional, no pueden tomar el camino de la viveza criolla. El hecho de que la empresa otorgue 18 remuneraciones cuando liquida a su personal, ha generado que, por querer tener estas remuneraciones, el personal comienza a provocar situaciones para que los despidan como en ocasiones anteriores ha sucedido. Puesto que el único perjudicado es la persona, ya que no tendrían referencia por parte de la empresa.
- El trabajo que realizan los empleados con diversidad funcional, ha constituido un aporte para la empresa; sin embargo, es necesario fomentar la centralidad del ser humano para derogar situaciones de paternalismo que, impidan el desarrollo de sus capacidades y habilidades.

- Es relevante conocer el manejo de conceptos acerca de la diversidad funcional que permita empoderarlos y se evidencie su accionar dentro de la organización para que sus necesidades estén cubiertas.
- Es verdad que el trato debe ser igualitario; sin embargo cada ser humano posee necesidades diferentes que hacen únicos y diversos. Por eso, es necesario hacer hincapié acerca de la adecuación de los espacios.
- Las representaciones sociales que se dan entorno a las personas con diversidad funcional en el ámbito laboral denotan aún paternalismo que crean codependencia en ciertas situaciones por eso, las personas con diversidad funcional deben denotar sus capacidades que poseen que vayan más allá.

5.2.2 Organización.

- A pesar que el marco legal del país se estructura desde un modelo médico es necesario revisar los conceptos para empoderar a este grupo que históricamente ha sido excluido, a pesar de que se ha trabajado se requiere un cambio en el lenguaje inclusivo, ya que como denominamos las cosas les otorgamos significado. Por ello el hincapié de nombrar a la discapacidad como diversidad funcional de tal forma se manifiesta que los seres humanos poseen diversas habilidades y potencialidades que pueden ser adheridas y fortalecidas para la empresa.
- Es necesario rescatar las potencialidades y habilidades de las personas con diversidad funcional, puesto que se rescata otras áreas que pudiera fortalecer y aportar a la organización.

- Pudiera existir la posibilidad de contratar otra profesional (Trabajadora Social), para cubrir con la demanda del personal y a implementación de nuevos programas que aporten a la calidad de Vida laboral y Familiar de los empleados. Un solo Trabajador/a Social para la cantidad de persona no es suficiente para la cobertura totalidad de la institución. No obstante la colaboración del departamento de Recursos Humanos ha sido indispensable coordinación pero es necesario un profesional, puesto que cada uno de los cargos tiene la experticia dentro de su campo de actuación.
- Pudiera ser que pese a que no existe sanciones o multas por los organismos competentes es necesario realizar adecuaciones en la infraestructura de la empresa tal como lo señala la Norma INEC, para la adaptación y movilización de los empleados con diversidad funcional, pues al colocar una rampa no significa que cubra todas las necesidades. Pese que la diversidad funcional de los empleados al momento no es severa, es necesario instaurar adecuar baños adecuados. Puesto que en el futuro pudieran tener la contratación de personas en sillas de rueda, esto facilitara la accesibilidad de la persona y su derecho a un ambiente seguro y sano en donde se cubran todas las necesidades.

5.2.3 Trabajo Social.

- Desde el Trabajo Social es necesario indagar a cerca de los empleados con diversidad funcional, ir más allá del brindar los servicios estableciendo investigaciones que expongan los requerimientos de este grupo para que se conozca y pueda ir haciendo hincapié a un trabajo integral donde se resalte las potencialidades y habilidades.
- Es necesario ir cambiando las representaciones sociales acerca del rol de Trabajo Social para que los demás no solo vean al profesional de Trabajo Social como dador de servicios sino aquella que fomenta y está presente en las diversas situaciones.

- Pudiera el Trabajador/a Social impulsar investigaciones acerca de la diversidad funcional, que permitirá generar conocimientos para los/as estudiantes y profesionales en Trabajo Social y las empresas puedan realizar propuestas, planes programas que respondan ante las necesidades de este grupo, buscando la inclusión, integración y nuevas representaciones sociales que apliquen las políticas públicas establecidas y sean cumplidas como un medio para alcanzar el desarrollo en sus diferentes ámbitos y entornos de pertenecía.
- Es necesario realizar un proceso de socialización de las diferentes normativas que respaldan los derechos de las personas con diversidad funcional, con el propósito de ofrecer a las personas con diversidad funcional y demás empleados conocer los cumplimientos de sus derechos, generando procesos de empoderamiento.

Este estudio ha permitido conocer las representaciones sociales del mundo laboral de las personas con diversidad funcional. Al conocer dichas representaciones admite a su vez, realizar sugerencias que conllevan a un cambio tanto a nivel macro como en un nivel micro de las organizaciones, de los empleados y demás entes que son parte de la sociedad. Es vital, que las infraestructuras respondan a los requerimientos de los empleados para el desempeño de sus funciones. En un mundo donde, van cambiando las formas de vida y las concepciones es necesario utilizar un lenguaje inclusivo, pues, como se denominan las palabras se otorgan significados. Las necesidades de las personas son distintas; cada persona es un mundo, y pese a que, al homogenizar dichas necesidades en la realidad no todas responden a una misma solución, ya que todos somos personas diferentes.

Es necesario un cambio y nuevas construcciones de representaciones. No obstante, se ha evidenciado cambios significativos que han logrado cambiar la forma de concebir a las personas con diversidad funcional. El mundo laboral ha ofrecido oportunidades de desarrollo a nivel personal y laboral logrando mejorar la calidad de vida. Por tanto, pese a que los instrumentos legales poseen una mirada del modelo médico-preventivo, son las personas que en sus interacciones van construyendo nuevas ideologías, redes de apoyo y representaciones de la realidad.

Bibliografía

Red2Red Consultores. (2009). Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral. España: Fondo Social Europeo.

Supervisor de Planta. (19 de enero de 2016). Entrevista a Supervisor de Planta. Duràn.

Abello, R., & Orozco, C. (04 de Agosto de 2006). Las redes sociales ¿Para que?

Obtenido de Centro de Investigación de Desarrollo Humano CIDHUM, de la Universidad del Norte: http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia_caribe/2-3/7%20Las%20redes%20sociales.pdf

Acevedo, J., Tujillo, M. d., & López, M. d. (2012). La problemática de los grupos vulnerables: Visiones de la realidad Tomo III. México: Universidad Autónoma de Coahuila.

Adán, G. (diciembre de 2012). Psicología, comunicación y redes sociales. Obtenido de UIB: http://www.ibesinvestigacion.com/wp-content/uploads/2013/01/78.-ConfUIB_redessociales.pdf

Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017. (s.f.).

Aguirre, A., & Pinto, M. (2006). Asociatividad, Capital Social y Redes Sociales. Revista Mad, 74-92.

Aguirre, J. L. (2011). Introducción al análisis de las redes sociales . Buenos Aires: CIEPP.

Albornoz, D., & González, J. (2014). Integración De Personas Con Discapacidad En El Contexto Laboral Universitario” . Venezuela.

Alcover, C., Martínez, D., & Zambrano, Z. (12 de noviembre de 2008). Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y las actitudes hacia el trabajo: El caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers. Obtenido de Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España.: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0874-20492007000100008&lng=p&nrm=iso

Aparicio Payá, M. (10 de Octubre de 2015). Trato justo con las Personas con Diversidad Funcional. Reconocimiento e Identidad, Distribución, Inclusión Social. Obtenido de Universidad de Murcia: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.902/te.902.pdf>

- Arellano, S. (23 de Marzo de 2016). El Trabajo Social en los centros de valoración y orientación de personas con diversidad funcional : importancia de la especialización . Obtenido de auja.ujaen.es/bitstream/10953.1/2527/1/TFG-Arellano%20Bujaldón%2c%20Silvia.pdf
- Arellano, S. (febrero de 2016). Trabajo Social en los Centros de Valoración y orientación de personas con diversidad funcional. Obtenido de Universidad de Jaen : http://dspace.uces.edu.ar:8180/jspui/bitstream/123456789/1544/1/Cantis_1993_ActPsi-199.pdf
- Arosemena, J. (18 de Febrero de 2008). Discapacidad y exclusión social : propuesta teórica de vinculación paradigmática. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Panama/cela/20120717104229/discapacidad.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2006). Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. Nueva York,; Naciones Unidas.
- Báez Lebrón, M. (Febrero de 20 de 2014). Integración de los/as trabajadores/as con discapacidad en las organizaciones. Costa Rica .
- Ballester, L., Pascual, B., & Vecina, C. (2014). Redes sociales, políticas públicas y capital social. *Aposta revista de ciencias sociales*, 1-43.
- Barranco, C. (21 de Julio de 2000). La intervención en Trabajo social desde la calidad integrada. Obtenido de <http://www.siiis.net/documentos/ficha/194397.pdf>
- Becerra, M., Motanero, M., & Lucero, M. (02 de julio de 2012). Empleo normalizado con apoyo Investigación de diferentes recursos de apoyo natural a trabajadores con discapacidad intelectual. Obtenido de Observatorio Estatal de Discapacidad: <http://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/13/Empleo%20normalizado%20con%20apoyo.pdf>
- Borja González, L., & Iáñez Domínguez, A. (10 de Octubre de 2015). El empleo de las personas con diversidad funcional en la prensa: ABC y El País. Obtenido de http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/1085/AR_CarrizosaJ_Ladiversidadfuncionaleneltrabajo_2014.pdf?sequence=1
- Briones, G. (2002). *Epistemología de la Ciencias Sociales*. Bogotá: ICFES.

- Burbano, D. (2014). "Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad, Gestión De Talento Humano En La Empresa C&S Sepriv Cia.Ltda". Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/1266/Tes_BurbanoGonzalezDE_Inclusionlaboraldepersonascondiscapacidad_2014.pdf?sequence=1
- Campos, J. F. (23 de Junio de 1996). Redes y Trabajo Social. Obtenido de Taula quaderns de pensament: <http://www.raco.cat/index.php/Taula/article/viewFile/70969/89931>
- Carrillo Reynoso, D. E. (20 de Mayo de 2013). El Nivel De Aceptación de la Diversidad Inclusiva entre el Personal Sindicalizado y de Confianza de una Organización Manufacturera en Monterrey . México, Monterrey: Universidad Nueva Leon .
- Carrizosa, J., & Sesé, A. (2014). La diversidad funcional en el trabajo. Educació Social. Revista d'Intervenció Socioeducativa, 65-79.
- Cerezo Gómez, S. (2014). Mediación familiar e intergeneracional en la atención domiciliaria a personas en situación de dependencia y sus familias. España.
- Chadi, M. (14 de mayo de 2009). Redes Sociales en el Trabajo Social. Obtenido de universidad nacional de colombia, facultad de ciencias humanas, departamento 216 de trabajo social: <http://www.raco.cat/index.php/Taula/article/viewFile/70969/89931>
- Cisneros, J. (2010). La percepción subjetiva de la discapacidad: Una mirada teórico-empírica. Veredas Revistas Especial de Pensamiento Sociológico UAM-Xochimilco, 159-181. Obtenido de http://148.206.107.15/biblioteca_digital/articulos/12-538-7674cdm.pdf
- Colectivo Ioé. (2012). Diversidad funcional en España. Hacia la inclusión en igualdad de las personas con discapacidades. España.
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (2015). aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con especial atención a las Observaciones finales del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. Obtenido de Comisión de Empleo y Asuntos Sociales: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0203+0+DOC+XML+V0//ES#title6>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008).

- Cúpich, Z. J. (2008). Discapacidad y subjetividad. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, vol. XXXVIII, 233-244.
- Dabas, E., Yanco, D., & Ros, C. (2001). *La intervención en Redes Sociales y fortalecimiento de la Sociedad Civil . Argentina : Encuentro de Redes .*
- De la Rosa Moreno, L. (15 de Noviembre de 2015). La voz de las personas con discapacidad en la formación inicial de docentes. Obtenido de *Revista Internacional de investigación e innovación educativa*: <http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Trabajoa2n42001.pdf#page=19>
- Delmastr, A. L., & Villegas de Montes, M. (12 de Febrero de 2014). *Empresas de producción social como alternativa para la inserción Socio-Laboral de las personas con diversidad funcional cognitiva*". Obtenido de <http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/13216/2016000001246.pdf?sequence=1>
- Díaz Velázquez, E. (30 de septiembre de 2015). IX Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Obtenido de *Evolución de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en España durante el período de crisis económica*: <http://cdjornadas-inico.usal.es/docs/359.pdf>
- Díaz, E. (02 de julio de 2010). *Evolución de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en España durante el periodo de crisis económica*. Obtenido de IX Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad: <http://cdjornadas-inico.usal.es/docs/359.pdf>
- Donoso, L., & Hernández, P. (12 de junio de 2010). *Integración Laboral para las personas con discapacidad*. Obtenido de *Universidad Academica del Humanismo Escuela de Trabajo Social* : <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/35/martins.pdf>
- Egea García, C., & Sarabía, A. (2008). *Visión de modelos conceptuales de la Discapacidad*. Costa Rica: Artículos publicado en internet.
- El Observatorio de la Discapacidad Física -ODF. (mayo de 2014). *Percepción social de la discapacidad física*. Obtenido de (Asociación Amputats Sant Jordi) : http://www.observatoridiscapacitat.com/sites/default/files/2014-05_odf_monografico1_cast.pdf

- Escudero, A. (2012). Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. La experiencia de la Universidad de Valladolid. España: Universidad de Valladolid.
- Espinosa, M., & Morris, P. (2002). Gobierno de Chile: Dirección de Trabajo-Departamento de Estudios. Obtenido de Cuadernos de Investigación : contribuir al mejoramiento de las relaciones laborales desde una óptica
- Fantova, F. (22 de Octubre de 2002). Intervención social y construcción de redes. Obtenido de Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Deusto: www.fantova.net
- Fantova, F. (12 de Julio de 2003). Trabajando con las Familias de las Personas con Discapacidad . Obtenido de http://www.iin.oea.org/Cursos_a_distancia/Lectura13_disc..UT3.pdf
- Fantova, F. (20 de Septiembre de 2006). Exclusión e inclusión social: Una aproximación desde el ámbito de la discapacidad. Obtenido de Tercer Congreso Internacional de Discapacidad. Inclusión: oportunidades para todos Instituto Los Álamos Fundación Integrar: www.fantova.net
- Federico de la Rúa, A. (23 de marzo de 2008). Análisis de las redes sociales y Trabajo Social. Obtenido de Département de Sociologie et Ethnologie. Université Toulouse II le Mirail (Francia): <http://revista-redes.rediris.es/webredes/portularia/01.Ainhua%20federico.pdf>
- Féderico de la Rúa, A. (23 de Marzo de 2008). Análisis de redes Sociales y Trabajo Social. Obtenido de Université Toulouse II le Mirail (Francia): <http://revista-redes.rediris.es/webredes/portularia/01.Ainhua%20federico.pdf>
- Flores, M., & Rello, F. (26 de septiembre de 2001). Capital Social: Virtudes y Limitaciones. Obtenido de Ponencia presentada en la Conferencia Regional sobre Capital Social y Pobreza CEPAL y Universidad del Estado de Michigan, Santiago de Chile, 24-26 de: http://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1267551205.capital_social.pdf
- Fuente, A. (05 de Noviembre de 2013). Representaciones sociales de la esquizofrenia en la redes sociales primarias de personas. Obtenido de Universidad de Chile: https://www.researchgate.net/profile/Carlos_Vasco3/publication/28211655_Representaciones_sociales_y_discapacidad/links/55d5f0ce08aeb38e8a827a28.pdf

- GAD de Durán. (15 de mayo de 2011). Plan de Desarrollo Territorial Gobierno Autónomo Descentralizado de Durán.
- Gálvez, D. (13 de septiembre de 2014). "Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad: Todos Somos Distintos Todos Trabajamos Diferentes" . Obtenido de <http://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/35/pdf>
- García, E. (12 de mayo de 2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad : Una salida profesional para Trabajadores Sociales. Obtenido de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/4284/b15919031.pdf?sequence=2>
- García, M. N. (23 de Noviembre de 2013). "Orientación y Discapacidad. Estrategias de Orientación Educativa y Ocupacional en la Educación Especial. Estudio de caso." . Obtenido de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.902/te.902.pdf>
- García, P. (2006). Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Obtenido de Cermi: <http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documents/Tecnica/Documents/79216aa9238145598a639e0518e5d808Aproximacionalarealidad.pdf>
- Gartner, L. (2004). Guía para la elaboración de Proyectos e Informes de Investigación . Manizales: Universidad de Caldas.
- Gil, J., & Schmdti. (2002). Análisis de Redes Aplicación de redes . México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Going, R. (2013). Formación del Profesorado de la Sociedad digital, investigaciones, innovación y recursos didácticos. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de Ciencias Sociales y Jurídicas-Universidad Nacional de Educación a Distancia: [https://books.google.com.ec/books?id=JD62AwAAQBAJ&pg=PT93&lpg=PT93&dq=Redes+son+un+conjunto+de+elementos+\(nodos\)+que+se+conectan+a+otros+elementos+por+medio+de+!%C3%ADneas+o+conexiones.+social&source=bl&ots=RD0uMDkDj4&sig=IROxjybQXRblwrYO1bJJni2X-yQ&hl=es](https://books.google.com.ec/books?id=JD62AwAAQBAJ&pg=PT93&lpg=PT93&dq=Redes+son+un+conjunto+de+elementos+(nodos)+que+se+conectan+a+otros+elementos+por+medio+de+!%C3%ADneas+o+conexiones.+social&source=bl&ots=RD0uMDkDj4&sig=IROxjybQXRblwrYO1bJJni2X-yQ&hl=es)
- Gómez, J. (marzo de 2013). Creencias y percepciones acerca de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad intelectual. Obtenido de Universidad de Alicante:

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/28436/1/Tesis_Gomez%20Puerta.pdf

- Gómez, J. (12 de marzo de 2014). Trabajo Social con grupos. Intervención social con familias con miembros con discapacidad. Obtenido de <http://www.andalicante.org/enlaces/articulos-profesionales-anda/trabajo-social-con-grupos-y-familias-con-discapacidad.pdf>
- González Álvarez, M. (20 de Julio de 2015). Inclusión de la discapacidad en la empresa : estudio de la realidad laboral en la provincia de Burgos. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/handle/11531/6621>
- Gonzalo, A. (4 de Diciembre de 2012). Psicología, comunicación y redes sociales . Obtenido de http://www.ibesinvestigacion.com/wp-content/uploads/2013/01/78.-ConfUIB_redessociales.pdf
- Grupo Focal Sin Diversidad Funcional. (17 de enero de 2016). Grupo Focal a personas sin diversidad funcional . Duràn .
- GrupoFocal. (18 de Enero de 2016). Representaciones Sociales del Mundo Laboral De las Personas con Diversidad Funcional. (D. Tipàn, Entrevistador)
- Guerrero, O. (06 de marzo de 2011). Recuperado el 03 de junio de 2013, de <http://www.icnl.org/programs/lac/mexico/administracion-publica-capitulo15.pdf>
- Guevara, Y., & Gonzalez, E. (2012). Las Familias ante la discapacidad. Revista Electrónica de Psicología Izctacala, 1-28.
- Guzmán, M., & Montes de Oca, V. (2003). Redes de Apoyo Social de personas mayores: Marco Teórico . Santiago de Chile: Participación, Ciudadanía e Inclusión Social 51 Congreso Internacional de Americanistas.
- Haro, M., & Franco, D. (2015). Proyecto de emprendimiento productivo para la inclusión laboral de personas con discapacidad del cantón Babahoyo. Babahoyo: Universidad Politécnica Salesiana.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Perú: MC Graw Hill.
- Herreros, F. (15 de octubre de 2002). ¿Son las relaciones sociales una fuente de recursos? Una definición de capital social. Andalucía , España, Anaucía: Fundación Juan March (Madrid).
- Huete García, A. (2014). La exclusión de la población con discapacidad en España. Estudio específico a partir de la Encuesta Social Europea. España.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. (2010). Censo de Población y Vivienda .

- Jefe de Talento Humano. (13 de Enero de 2016). Entrevista a Jefe de Talento Humano. Duràn.
- Jenaro, C., Flores, N., González-Gil, F., Cruz, M., & Vega, V. (2012). Calidad de Vida Laboral de Trabajadores en riesgo de exclusión social: Estudios empíricos e implicaciones para la mejora de la provisión de servicios. España.
- Jímenez, R. (23 de marzo2 de 2013). Trabajo Social y discapacidad intelectual. Una perspectiva de género en centros residenciales y de día. Obtenido de Universidad de Huelva: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161026336002>
- Ley Óganica de Discapacidades. (2012). Ley Óganica de Discapacidades. Quito, Pichincha.
- López, A. (03 de julio de 2012). Profesión, ciencia y ciudadanía: retos para el Trabajo Social y los servicios sociales en el siglo XXI. Obtenido de Departamento de Trabajo Social. Facultad de Derecho. UNED: <http://revistas.um.es/azarbe/article/view/151141/137381>
- López, M., & Guerra Rodríguez, P. (2015). La Inclusión Laboral Mediante Equipos De Trabajo A Distancia. Obtenido de <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/1452-1478%20LA%20INCLUSION%20LABORAL%20MEDIANTE%20EQUIPOS%20ODE%20TRABAJO%20A%20DISTANCIA.pdf>
- Lozares, C. (2006). La teoría de redes sociales. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Mara, P. (28 de noviembre de 2013). Intervenciones de los Trabajadores Sociales en el campo de la discapacidad. Obtenido de X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires: <http://cdsa.academica.org/000-038/215.pdf>
- Martínez, A. J. (12 de marzo de 2012). Mujeres con Discapacidad: Una Perspectiva de Derechos . Colombia.
- Masluk, B., Gascón, S. G., Asensio, Á., Agustín, A. s., Marqués, I., Montero, J., & García, J. (11 de Julio de 2012). La diversidad funcional física, sensorial o intelectual como factor generador de riesgo psicosocial. Obtenido de Colecivo ISE: <http://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/35/pdf>
- Mideplan. (2001). "Estrategias de Intervención Integral a favor de Familias de Extrema Pobreza" . Chile : Universida de Chile.

- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2013). Propuesta de Atención Integral con Discapacidades. Quito.
- Ministerio de Relaciones Laborales-- Dirección de Atención a Grupos Prioritarios- CONADIS. (2013). Manual de Buenas Prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Obtenido de http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad . (12 de diciembre de 2013). La percepción sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral . Obtenido de IMSERSO: <http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/informepcdentornolaboral.pdf>
- Munuera Gómez, M. d. (18 de enero de 2012). Trabajo Social en la defensa de los derechos sociales de las personas con discapacidad. Obtenido de <http://eprints.sim.ucm.es/20191/1/37261-162742-1-PB.pdf>
- Muñoz, S., & Duque, P. (11 de mayo de 2011). Trabajo digno y decente en Colombia: Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Obtenido de Rasgo y Color Ltda: [http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)
- Najmanovich, D. (19 de Enero de 2007). La Organización en redes y de organizaciones. Obtenido de <http://www.denisenajmanovich.com.ar/upload/La%20organizaci%C3%B3n%20en%20redes%20de%20redes%20y%20organizaciones.pdf>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo); SOFOFA (Comisión Discapacidad Sociedad). (23 de Julio de 2013). Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Olivenza, I. (06 de junio de 2010). El empleo de las personas con discapacidad: retos y oportunidades. Obtenido de http://sepad.gobex.es/documents/10421/583066/03_capitulo3.pdf
- OMS. (2011). Informe Mundial de las Discapacidades . Obtenido de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43526/1/8495076799_spa.pdf.

- Pallisera i Díaz, M., & Rius Bonjoch, M. (2006). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de educación*, 329-348. Obtenido de Departamento de Pedagogía de la Universidad de Girona: http://www.revistaeducacion.mec.es/re342/re342_16.pdf.
- Pérez, V., & Alcover. (2011). Apoyo Social, Satisfacción Laboral y abandono en trabajadores con Discapacidad. *Boletín de Psicología* N°.102, 1-19.
- Perilla, L., & Zapata, B. (2009). Redes sociales, participación e interacción social. *Trabajo Social* N°11, 147-158. Obtenido de Universidad Nacional de Colombia.
- Pinto, M., & Aguirre, A. (27 de Diciembre de 2006). Asociatividad, Capital Social y Redes Sociales. Departamento de Antropología. Universidad de Chile, 1-19.
- Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. (s.f.). Recuperado el 28 de 05 de 2014, de http://issuu.com/buen-vivir/docs/cap_6_-_objetivos_nacionales_para_e.
- Ramirez, A., & Navarro, D. (15 de Junio de 2012). Estrategias para el fortalecimiento de la red de cuidadores y cuidadoras de persona con discapacidad desde la gerencia social. Obtenido de Facultad de Ciencias Empresariales: Especialización en Gerencia Social: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/2345>.
- Retornan, J. F. (2010). "Discapacidad en el Lugar de trabajo: Prácticas en las empresas". Obtenido de OIT(Organización Internacional del Trabajo): www.oit.com.
- Romañach, J., & Lobato, M. (mayo de 2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha de la dignidad en la diversidad del ser humano. Obtenido de Foro de Vida Independiente : <http://centrodocumentaciondown.com/uploads/documentos/1dcb1a899435d2b2806acdf5dbcf17aa941abd8d.pdf>
- Rovere, M. (Noviembre de 2004). Algunas sugerencias para el desarrollo futuro de la Red de Investigación en Sistemas y Servicios de Salud en el Cono Sur de América Latina. Obtenido de Red de Investigación en Sistemas y Servicios de Salud en el Cono Sur: <http://www.medicinafamiliar.fcm.unc.edu.ar/actividades/cursopami/7-redes.pdf>.

- Rovere, M., & Tamargo, M. d. (21 de Agosto de 2005). Redes y Coaliciones o cómo ampliar el espacio de lo imposible. Obtenido de Universidad de Sán Andrés: <http://www.gestionsocial.org/archivos/00000148/Rovere.pdf>
- Samaniego, P. (2006). Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Obtenido de Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad: <http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documents/Tecnica/Documents/79216aa9238145598a639e0518e5d808Aproximacionalarealidad.pdf>
- Sánchez, P. (2006). Discapacidad, familia y logro escolar. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653), 1-10.
- Sánchez, S., Daza, N., & Castiblanco, Y. (2011). Experiencias laborales de 4 personas en situación de discapacidad auditiva en Bogotá. Obtenido de Universidad de la Salle Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Programa de Trabajo Social: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/13363/T62.11%20S55e.pdf?sequence=1>
- Sanicola, L. (1990). Redes Sociales y menores en riesgo. Milán : Lumen-Hvmanitas.
- Saravia Cortés, F. (2014). El trabajo social sinergizador intervención social con enfoque en redes sociales y capital social*1. Revista Perspectivas N° 25,, 85-100.
- Scribano, A. (2002). Introducción al Proceso de Investigación en Ciencias Sociales. Copiar.
- SENADIS. (17 de Junio de 2014). Estudio De Inclusión Laboral De Personas En Situación De Discapacidad En El Estado. Obtenido de SENADIS (Ministerio de Desarrollo Social): <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-completo-2013.pdf>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2013). Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Chile: Gobierno de Chile.
- Sidebottom, S. (12 de julio de 2014). El trabajador social en el área de discapacidad especificidades del rol profesional . Obtenido de Congreso: https://issuu.com/faapss/docs/sidebottom_lorna.
- Soto, N. (26 de Mayo de 2016). Representaciones Sociales y Discapacidad. Obtenido de Universidad de Manizales:

https://www.researchgate.net/profile/Carlos_Vasco3/publication/28211655_Representaciones_sociales_y_discapacidad/links/55d5f0ce08aeb38e8a827a28.pdf.

- Suárez, M., & Sánchez, M. (2014). Aproximación a la situación de las y los trabajadores autónomos con discapacidad e identificación de factores de exclusión sociolaboral. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 1-21.
- Suría, R. (29 de Abril de 2013). Análisis comparativo de la fortaleza en padres con hijos con discapacidad en función de la tipología y la etapa en la que se adquiere la discapacidad. Obtenido de Universidad de Alicante: <http://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/264842/352529>
- Unión Europea Fondo Social Europeo. (2008). Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad. Obtenido de Fundación ONCE para la cooperación e integración social de personas con discapacidad: http://www.redemdisc.es/descargas/Persp_empr_contr_pcd.pdf.
- Valarezo Calderón, Y. R. (2013). Exploración de las percepciones de un grupo de personas con habilidades especiales, físicas y visuales que se encuentren insertos laboralmente en un banco privado de la ciudad de Quito. Obtenido de Universidad de las Américas: <http://200.24.220.94/handle/33000/1819>.
- Velásquez Molina, S. (2014). *Personas Con Discapacidad (Diversidad Funcional) Bajo Los Enfoques De Integración O Inclusión Social En Santiago De Cali Debates, Legislación Y Políticas Públicas*". Chile: Universidad Del Valle Instituto De Educacion Y Pedagogia.
- Vilà, M., Pallisera, M., & Fullana, J. (1 de Enero de 2012). Inclusión Laboral De Los Jóvenes Con Discapacidad Intelectual. Obtenido de *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 23, núm. 1: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230790008>.
- Villegas, M. (2016). La incorporación de la empresa de producción social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad TELBCOL. Obtenido de UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA: <http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/13216/2016000001246.pdf?sequence=1>.

- Viscarret, J. J. (11 de noviembre de 2010). Modelos de Intervención en Trabajo Social. Obtenido de <https://juanherrera.files.wordpress.com/2009/09/capitulo-8-modelos-de-intervencion-en-ts.pdf>
- Vite Pérez, M. Á. (31 de Mayo de 2012). La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social. México.
- Wehmeyer, M., Buntinx, W., Yves Lachapelle, R. A., Schalock, R. L., Verdugo, M. Á., Borthwick-Duffy, S. E., . . . Scott Spreat, M. J. (12 de enero de 2009). El constructo de discapacidad Intelectual y su relación con el funcionamiento humano. Obtenido de Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.: http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/55871/1/SC_Constructo_08_corregido_final.pdf.
- Zapata Albán, M. d. (12 de Febrero de 2014). Percepción de las familias sobre la funcionalidad, la participación y los factores ambientales donde se desempeñan sus hijos en situación de discapacidad intelectual. Colombia.
- Zimmermann, A. (2004). La Gestión de Redes caminos y herramientas. Quito-Ecuador: Abya-Yala.

ANEXOS

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

Comprender la incidencia de las representaciones sociales del trabajo en el proceso de vida de los empleados con diversidad funcional de la Organización Mesichem Ecuador –Platigama.	Persona con Diversidad Funcional	Datos de Información			Edad		ENCUESTA
					Género	Masculino	ENCUESTA
						Femenino	ENCUESTA
						Otro	ENCUESTA
					Nacionalidad	Ecuatoriano/a	ENCUESTA
						Extranjero	ENCUESTA
					Lugar de Nacimiento		ENCUESTA
					Estado Civil	Casado/a	ENCUESTA
						Divorciado/a	ENCUESTA
						Unión Libre	ENCUESTA
						Soltero/a	ENCUESTA
					Identidad étnica	Indígena	ENCUESTA
						Mestizo(a)	ENCUESTA
						Mi Ecuatoriano	ENCUESTA
						Otro	ENCUESTA
					Nivel de Instrucción	Primaria completa	ENCUESTA
						Primaria incompleta	ENCUESTA
						Secundaria completa	ENCUESTA
						Secundaria Incompleta	ENCUESTA
						Superior Completa	ENCUESTA
		Condición de Discapacidad	Superior Incompleta	ENCUESTA			
			Leve	ENCUESTA			
			Moderada	ENCUESTA			
			Grave	ENCUESTA			
			Muy Grave	ENCUESTA			
		Grado de Diversidad Funcional	30%-39%	ENCUESTA			
			40%-49%	ENCUESTA			
			50%-74%	ENCUESTA			
			75%-100%	ENCUESTA			
		Tipo de Diversidad Funcional	Visual	ENCUESTA			
			Auditiva	ENCUESTA			
			Física	ENCUESTA			
			Intelectual	ENCUESTA			
			Lenguaje	ENCUESTA			
			Psicológico	ENCUESTA			
		Seguridad Social	Pública	ENCUESTA			
			Privada	ENCUESTA			
		Años de trabajo	6 meses-1 año	ENCUESTA			
			2años-5 años	ENCUESTA			
			6 años en adelante	ENCUESTA			
Tipo de trabajo	Jardinería	ENCUESTA					
	Administración y oficinas	ENCUESTA					
	Fotocopistas	ENCUESTA					
	Limpieza	ENCUESTA					
	otros	ENCUESTA					
Áreas de trabajo	Personal de apoyo	ENCUESTA					
	Comercial y ventas	ENCUESTA					
	Operario	ENCUESTA					
	Personal de apoyo	ENCUESTA					
Ingresos que Percibe	Otra línea	ENCUESTA					
	Menos de \$384	ENCUESTA					
	Entre de \$384-5500	ENCUESTA					
	Entre de \$500-5700	ENCUESTA					
Jornada de Trabajo	Más de \$700	ENCUESTA					
	Tiempo Completo	ENCUESTA					
		Tiempo Parcial	ENCUESTA				
Representación de ser una persona con diversidad funcional	sobre su satisfacción consigo mismo			GRUPO FOCAL PDF			
	Satisfacción de las necesidades sociales	Razones sobre su satisfacción de bienestar emocional		GRUPO FOCAL PDF			

<p>Describir las representaciones sociales significativas del trabajo que han contribuido al desempeño de los empleados con diversidad funcional de la Organización Mexichem Ecuador -Plasigema.</p>	<p>Mundo Laboral</p>	<p>Representación de la discapacidad en el personal de la organización</p>	<p>Ingreso a su mundo laboral</p>	<p>Organización poseen políticas de integración</p>	<p>Políticas de igualdad de oportunidades</p> <p>Programas de sensibilización para todos los trabajadores</p> <p>Acciones de responsabilidad social</p> <p>Adaptación del trabajo y sus condiciones</p> <p>Prevención de riesgos laborales</p>	<p>ENTREVISTA GTH</p> <p>ENTREVISTA GTH</p> <p>ENTREVISTA GTH</p> <p>ENTREVISTA GTH</p>		
				<p>Aportes de su trabajo</p>	<p>ENTREVISTA GTH</p>			
				<p>Dificultad en el ámbito laboral</p>	<p>Fortalezas al interior del mundo laboral</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF-ENTREVISTA GTH</p>		
					<p>Barreras que impiden su inserción laboral</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF-ENTREVISTA GTH</p>		
					<p>Inseguridad laboral</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF-ENTREVISTA GTH</p>		
				<p>Representación de la productividad en el trabajo</p>	<p>Atención a las necesidades laborales</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF-ENTREVISTA GTH</p>		
					<p>Permanencia en el ámbito laboral</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF</p>		
					<p>Integrado medianamente</p>	<p>ENCUESTA</p>		
					<p>Integrado completamente</p>	<p>ENCUESTA</p>		
					<p>Trato indiferente</p>	<p>ENCUESTA</p>		
				<p>Situaciones que han dificultado su búsqueda de trabajo</p>	<p>Discriminado por los compañeros de áreas</p>	<p>ENCUESTA</p>		
					<p>Discriminado por altos medios</p>	<p>ENCUESTA</p>		
					<p>Los accesos de las organizaciones</p>	<p>Accesos Arquitectónicos</p> <p>GRUPO FOCAL PDF</p>		
					<p>Diversidad Funcional</p>	<p>Iluminación del Ambiente</p> <p>GRUPO FOCAL PDF</p>		
					<p>Salarios</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF</p>		
					<p>Formas de trato que deben ser tratadas las personas con diversidad funcional</p>	<p>Naturalmente</p> <p>Como seres humanos con capacidades y</p>		
					<p>Trato de funcionarios y compañeros/as de trabajo</p>	<p>Naturalmente</p> <p>Como seres humanos con capacidades y</p>		
					<p>Participación/ oportunidades/ Apoyo</p>	<p>Acciones para ser reconocidos directamente la población solo</p> <p>GRUPO FOCAL PDF</p>		
					<p>Experiencias enriquecedoras</p>	<p>Depende del tipo de discapacidad y si</p> <p>GRUPO FOCAL PDF</p>		
					<p>Formar de emplear los términos</p>	<p>Interés de conocer acerca de la diversidad funcional</p> <p>Renovales, discapacidad y diversidad funcional</p> <p>Influencia de terminología al usar los términos en la diversidad funcional</p>	<p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p> <p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p> <p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>	
				<p>Imaginos de la Diversidad Funcional</p>	<p>Imagen que tienen los directivos</p>	<p>Manejo del término discapacidad</p>	<p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>	
					<p>Opinión</p>	<p>Adaptación de esquemas</p>	<p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>	
					<p>Representación del término discapacidad en los medios</p>	<p>Posturas frente a las denominaciones</p>	<p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>	
					<p>Actitud de los compañeros/as</p>	<p>Significados que le otorga</p>	<p>GRUPO FOCAL COMPAÑEROS</p>	
					<p>Actitud de los directivos/as</p>	<p>Pertenencia a un grupo</p>	<p>GRUPO FOCAL COMPAÑEROS</p>	
					<p>Relación con su entorno</p>	<p>Relaciones grupales</p>	<p>GRUPO FOCAL COMPAÑEROS</p>	
					<p>Formas de conocer su entorno</p>	<p>Actitudes y expectativas que se les otorga</p>	<p>ENTREVISTA GTH</p>	
					<p>Limitación que interfiere con la interacción de un individuo con su entorno</p>	<p>Actitudes Favorables</p>	<p>ENTREVISTA GTH</p>	
					<p>Limitación que interfiere con la interacción de un individuo con su entorno</p>	<p>Actitudes Desvalorables</p>	<p>ENTREVISTA GTH</p>	
					<p>Condición de vida diferente a cualquier persona que no tiene</p>	<p>Formas de conocer su entorno</p> <p>Limitación que interfiere con la interacción de un individuo con su entorno</p> <p>Condición de vida diferente a cualquier persona que no tiene</p>	<p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p> <p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p> <p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>	
				<p>Atribución Negativa Personal</p>	<p>Limitaciones que usted se ha impuesto</p>	<td> <p>GRUPO FOCAL PDF</p> </td>	<p>GRUPO FOCAL PDF</p>	
					<p>Necesidades a nivel personal</p>	<td> <p>GRUPO FOCAL PDF</p> </td>	<p>GRUPO FOCAL PDF</p>	
					<p>Impedimentos que usted considera</p>	<td> <p>GRUPO FOCAL PDF</p> </td>	<p>GRUPO FOCAL PDF</p>	
					<p>Uso de palabras descalificativas</p>	<p>Desvalidos</p>	<p>FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>	
						<p>Discapacitados</p>	<p>FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>	
						<p>Ciegos</p>	<p>FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>	
						<p>Enfermedad</p>	<p>FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>	
						<p>Incompetente</p>	<p>FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>	
					<p>Atribución Social Negativa</p>	<p>Abandono en las actividades laborales</p>	<p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>	
						<p>Deficit de apoyo en las actividades laborales</p>	<p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>	
				<p>Exclusión en actividades realizadas en el trabajo</p>		<p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>		
				<p>Marginalización en eventos internos del trabajo</p>		<p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>		
				<p>Sobrecarga de trabajo</p>		<p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>		
				<p>Ámbitos y actividades de integración</p>	<p>Formas de integración</p>	<p>Igualdad en actividades de recreación</p> <p>Tipo de integración</p> <p>Espacio de Pertenencias</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF</p> <p>GRUPO FOCAL PDF</p> <p>GRUPO FOCAL PDF</p>	
					<p>Identificación de Interacción Social</p>	<p>Vínculos entre las personas desde el trabajo social</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF</p>	
						<p>Formas de comunicación</p>	<p>Equipo Multidisciplinarios para análisis de casos</p> <p>Existe lenguaje de señas</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF</p> <p>GRUPO FOCAL PDF</p>
					<p>Funciones del Profesional</p>	<p>Diagnóstico Social</p>	<p>Informe social</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF</p>
						<p>Etapas del Procedimiento en redes</p>	<p>Evaluación</p> <p>Aplicación de instrumentos de evaluación</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF</p> <p>GRUPO FOCAL PDF</p>
						<p>Medios de Intervención</p>	<p>Acompañamiento</p> <p>Visitas domiciliarias</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF</p> <p>GRUPO FOCAL PDF</p>
						<p>Reivindicación de la justicia social y derechos humanos</p>	<p>Cumplimiento de normas y políticas al interior de la organización</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF</p>
						<p>Dignidad de la persona con diversidad funcional</p>	<p>Trato de las personas</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF-ENTREVISTA GTH</p>
					<p>Imaginos del Trabajo Social</p>	<p>Derechos y obligaciones en la organización</p>	<p>Manual de funciones explícite los derechos y obligaciones</p>	<p>GRUPO FOCAL PDF-ENTREVISTA GTH</p>
						<p>Reconocimiento de la misimidad de las personas</p>	<p>Utilización de técnicas</p>	<p>Ampliación del campo de observación</p> <p>GRUPO FOCAL PDF-ENTREVISTA GTH</p>
				<p>Concepciones teoricas</p>		<p>Modelos de intervención con la discapacidad</p>	<p>Magno de redes</p> <p>Modelo Tradicional</p> <p>Modelo Social</p> <p>Modelo Médico</p> <p>Modelo Constructivista</p> <p>Diversidad Funcional</p>	<p>ENTREVISTA GTH</p> <p>ENTREVISTA GTH</p> <p>ENTREVISTA GTH</p> <p>ENTREVISTA GTH</p> <p>ENTREVISTA GTH</p>
						<p>Fortaleciendo el capital social a través de la intervención en las redes sociales</p>	<p>Confianza</p>	<p>ENTREVISTA GTH</p>
						<p>Programa implementados por esta área</p>	<td> <p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p> </td>	<p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>
					<p>Situación adversa del empleo y de las comisiones sociales.</p>	<td> <p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p> </td>	<p>ENTREVISTA GTH-GRUPO FOCAL COMPAÑEROS-GRUPO FOCAL PDF</p>	

Anexo N° 2: Encuesta Representaciones Sociales del Mundo Laboral de las Personas con Diversidad Funcional.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Encuesta
Representaciones Sociales del Mundo Laboral De las Personas con Diversidad Funcional

Objetivo General: Conocer las representaciones sociales del mundo laboral de los empleados con diversidad funcional

Instrucciones:

- Por favor, responda marcando con una X en la respuesta que considera correcta
- En cada pregunta señale su respuesta elegida.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN PERSONAL

1.1. Edad: _____ 1.2. Sexo: 1.2.1.Femenino () 1.2.2. Masculino ()

1.3. Nacionalidad:

Ecuatoriano/a		Extranjero/a		Otro	
---------------	--	--------------	--	------	--

1.4. Identidad Étnica:

Mestizo/a		Afrodescendiente		Indígena		Montubio		Otro	
-----------	--	------------------	--	----------	--	----------	--	------	--

1.5 Cargo o dependencia dentro de la institución:

1.6. Lugar de Nacimiento:

1.7 Dirección Domiciliaria:

1.8 Sector _____

1.9 ¿Cuál es su estado civil? Seleccione la opción

- ✓ Soltero/a ()
- ✓ Casado/a ()
- ✓ Viudo/a ()
- ✓ Divorciado/a ()
- ✓ Unión Libre ()

1.10 ¿Cuál es el nivel de instrucción?

- ✓ Educación Básica Incompleta ()
- ✓ Educación Básica Completa ()
- ✓ Bachillerato Completo ()
- ✓ Bachillerato Incompleto ()
- ✓ Superior Completo ()
- ✓ Superior Incompleto ()
- ✓ Postgrado ()

1.11 Posee usted Carnet de Discapacidad SI () NO ()

1.12 ¿Cuál es el tipo de Diversidad Funcional que tiene?

- ✓ Visual ()
- ✓ Auditiva ()
- ✓ Física ()
- ✓ Intelectual ()
- ✓ Lenguaje ()

1.13 ¿Cuál es el grado de Diversidad Funcional?

- ✓ 30% -39% ()
- ✓ 40% - 49% ()
- ✓ 50% - 74% ()
- ✓ 75% -100% ()

1.14 ¿Su condición acerca de la Diversidad Funcional?

- ✓ Leve ()
- ✓ Moderada ()
- ✓ Grave ()
- ✓ Muy Grave ()

1.15 ¿En qué área de la organización usted trabaja?

1.16 ¿Cuántos años hace que usted labora en la organización?

- ✓ 6 meses-1 año ()
- ✓ 2 años-5 años ()
- ✓ 6 años en adelante ()
- ✓

1.17 ¿Cuál es la Jornada de Trabajo?

- ✓ Tiempo Completo ()
- ✓ Tiempo Parcial ()

1.18 Usted posee turnos rotativos SI () NO () Su respuesta es Si conteste la siguiente

¿Indique en cuáles usted se encuentra actualmente?

- ✓ Mañana ()
- ✓ Tarde ()
- ✓ Noche ()

1.19 ¿Cuáles son sus ingresos mensuales?

Seleccione el rango

Ingreso aproximado mensual

- Menos de 366 ()
- De 366a 500 ()
- De 501 a 1000 ()
- De 1001 a 1500()

1.20 Se encuentra usted afiliado por:

- IESS, Seguro General ()
- IESS, Seguro Voluntario ()
- IESS, Seguro Campesino ()
- IESS, Seguro ISSFA ()
- IESS, Seguro ISSPOL ()
- Ninguno ()

1.21 ¿Cuenta usted con Seguro Privado por la empresa?

SI () NO ()

¿Por qué?

2. DIVERSIDAD FUNCIONAL-FAMILIA

2. 1 Identificación de la Familia.

Números de Miembros

- 1 personas
- 2 personas
- 3 personas
- 4 personas
- 5 personas
- Más de 6 personas

Nombre del Familiar	Edad	Parentesco	Género		Sabe leer y escribir		Escolaridad
			F	M	SI	NO	

2. 2 ¿Cuántas personas aportan a la Economía Familiar?

- ✓ 1 personas
- ✓ 2 personas
- ✓ 3 personas

2.3 ¿Usted ha tenido dificultades en la Economía Familiar?

SI () NO ()

2. 4 Indique las causas por las cuáles la economía Familiar no se encuentra estable.

- ✓ Insuficiente Ingresos ()
- ✓ Problemas de Alcohol ()
- ✓ Consumos de Sustancias Psicotrópicas ()
- ✓ Inadecuada administración ()
- ✓ Gastos médicos ()
- ✓ Desempleo ()
- ✓ Otros ¿Cuál? _____

2. 5 Dentro de su hogar quién administra los recursos económicos del hogar.

- ✓ Padre ()
- ✓ Madre ()
- ✓ Ambos ()
- ✓ Otros _____

2. 6 Otros Ingresos que percibe usted.

- ✓ Arriendo ()
- ✓ Subsidios ()
- ✓ Bono de Desarrollo Humano ()
- ✓ Pensiones ()
- ✓ Otros () ¿Cuál? _____

2. 7 Distribución de Gastos Familiares Mensuales. Seleccione las opciones

- ✓ Arriendos ()
- ✓ Vestuario ()
- ✓ Servicios ()
- ✓ Salud ()
- ✓ Alimentos ()
- ✓ Educación ()
- ✓ Recreación ()
- ✓ Transporte ()

3. 3 VIDA FAMILIAR.

3. 1 ¿Qué actividades realiza en conjunto con sus familias en su tiempos libre?

3. 2 ¿Cómo es su satisfacción para con su familia en las diversas situaciones? Seleccionar la opción de acuerdo a los ítems.

Ítems	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	No sabe/No responde
Se siente satisfecho en la forma en que su familia trata su discapacidad				
Se siente satisfecho con las expresiones de afectos de su familia hacia usted tales como emociones de tristeza, rabia, amor				
Se siente satisfecho con su familia cuando comparten tiempo, espacio				
En su vivienda y en el sector donde vive su familia se siente segura				
Se siente satisfecho con el apoyo recibido por su familia cuando se encuentra molesto/a				
En casa su familia toma sus propias decisiones				
Siente que su familia tiene clara sus metas				

3. 3 Problemas que han suscitado en su hogar. Opciones Múltiples

- ✓ Violencia Intrafamiliar ()
- ✓ Sustancias Psicoactivas ()
- ✓ Enfermedad Mental ()
- ✓ Enfermedad Crónica ()

3. 4 VIDA FAMILIAR CON SUS HIJOS.

3. 4.1 ¿Qué actividades deportivas practican sus hijos? Selecciones las opciones

- ✓ Fútbol ()
- ✓ Baloncesto ()
- ✓ Ciclismo ()
- ✓ Natación ()
- ✓ Voleibol ()
- ✓ Otros

4 .EDUCACIÓN

4. 1 ¿Cree usted que su familia ha podido acceder a la educación?

SI () NO ()

¿Por qué?

4.2 ¿Siente que sus hijos requieren algún apoyo educativo?

- | | |
|-------------------|----------------|
| ✓ Jardín () | Técnica () |
| ✓ Escuela () | Vocacional () |
| ✓ Colegio () | Artística () |
| ✓ Universidad () | Idiomas () |
| ✓ Computación () | Otros _____ |

5. VIVIENDA.

5.1 ¿Qué tiempo tiene usted viviendo en su sector?

- ✓ Menos de 1 años ()
- ✓ 1 Año ()
- ✓ 1-3 años ()
- ✓ 3-5 años ()

5.2 La Vivienda que usted se encuentra es:

- | | | | |
|---|-----|--------------------|-------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Propia | () | Compartida | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Alquilada | () | Cancelando Crédito | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Prestada | () | Otros | _____ |

5.3 Su vivienda posee:

- | | |
|--|-------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Escrituras | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Documento | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Posesión | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Invasión | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> No sabe/ No responde | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Otro | _____ |

5.4 El tipo de Material de su Vivienda es:

- | | |
|--|-----|
| <input checked="" type="checkbox"/> Casa/villa | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Departamento | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Cuarto | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Chozas | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Mixta | () |

5.5 ¿Cuántas familias ocupan la vivienda?

- | | |
|---|-----|
| <input checked="" type="checkbox"/> Una familia | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Dos familias | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Más de 3 familias | () |

5.6 ¿Cuál es el material de las Paredes de la vivienda?

- | | |
|--|-----|
| <input checked="" type="checkbox"/> Caña | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Madera | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Bloque/ladrillo/Piedra | () |

5.7 ¿Cuál es el Estado de las Paredes de la vivienda?

- | | |
|---|-----|
| <input checked="" type="checkbox"/> Regular | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Bueno | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Malo | () |

5.8 ¿Cuál es el material de las Piso de la vivienda?

- | | |
|--|-------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Tierra-arena | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Madera | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Cemento | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Baldosa | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Otro | _____ |

5.9 ¿Cuál es el Estado de los Pisos de la vivienda?

- | | |
|---|-----|
| <input checked="" type="checkbox"/> Regular | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Bueno | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Malo | () |

5.10 ¿Cuál es el material del Techo de la vivienda?

- | | |
|--|-------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Zinc | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Teja barro | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Cemento | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Otro | _____ |

5.11 ¿Cuál es el Estado del Techo de la vivienda?

- | | |
|---|-----|
| <input checked="" type="checkbox"/> Regular | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Bueno | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Malo | () |

5.12 ¿Cuál es el estado de las Instalaciones eléctricas de la vivienda?

- | | |
|---|-----|
| <input checked="" type="checkbox"/> Regular | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Bueno | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Malo | () |

5.13 ¿Cómo considera usted la fachada de su vivienda?

- | | |
|---|-----|
| <input checked="" type="checkbox"/> Regular | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Bueno | () |
| <input checked="" type="checkbox"/> Malo | () |

5.14 ¿Cuál es la iluminación de la vivienda?

- ✓ Regular ()
- ✓ Bueno ()
- ✓ Malo ()

5.15 ¿Cómo considera la ventilación de la vivienda?

- ✓ Regular ()
- ✓ Bueno ()
- ✓ Malo ()

5.16 ¿La vivienda está distribuida con compartimientos? Seleccione, opción múltiple

- ✓ Comedor ()
- ✓ Sala ()
- ✓ Cocina ()
- ✓ Cuartos ()
- ✓ Baños ()

5.17 ¿Cuál es el número de Cuartos que posee su vivienda?

- ✓ 1 cuarto ()
- ✓ 2 cuarto ()
- ✓ 3 cuartos ()
- ✓ 5 o más cuartos ()

5.18 ¿Cuál es la ubicación de la unidad Sanitaria en la vivienda?

Dentro () Fuera ()

5.18.1 ¿Qué tipo de sistema de desagüe posee la vivienda?

- ✓ Letrina ()
- ✓ Pozo séptico ()
- ✓ Tanque ()
- ✓ Cisterna ()
- ✓ Bomba de Agua ()

5.19 ¿Cuáles son las formas de eliminación de residuos sólidos implementa en su hogar?

- ✓ Recolección de basura ()
- ✓ Quema ()
- ✓ Otro _____

5.20 ¿Su vivienda cuenta con Servicios Básicos? Opción Múltiple

- ✓ Energía Eléctrica ()
- ✓ Alumbrado Público ()
- ✓ Telefonía ()
- ✓ Internet ()
- ✓ Agua ()

5.21 ¿Qué Riesgos Ambientales del Sector considera que podría afectar a su vivienda ?

- ✓ Deslizamiento ()
 - ✓ Inundación ()
 - ✓ Otro _____
-

5.22 MEDIOS DE TRANSPORTES

5.22 .1 Las vías para llegar a su domicilio son de:

- ✓ Carretera pavimentada ()
- ✓ Carretera con cascajo ()
- ✓ Camino de tierra ()
- ✓ Adoquinada ()
- ✓ Empedrada ()

5.23 ¿Qué medios de Transporte utiliza para movilizarse al trabajo?

- ✓ Carro propio ()
- ✓ Metrovia ()
- ✓ Expreso ()
- ✓ A pie ()
- ✓ Moto ()
- ✓ Bus ()
- ✓ Otro _____

6. MUNDO LABORAL.

6.1 ¿Cómo se sintió usted al ingresar por primera vez al trabajo?

- ✓ Integrado Medianamente ()
 - ✓ Integrado Completamente ()
 - ✓ Trato diferente ()
 - ✓ Discriminado por los compañeros/as de áreas ()
 - ✓ De otra manera () _____
- _____

6.2 ¿Cómo usted conoció a la empresa?

- ✓ Por un conocido ()
 - ✓ Medios de Comunicación ()
 - ✓ Otros () _____
- _____

6.3 ¿Qué tiempo usted demoró en poseer un empleo?

- ✓ 6 meses-1 año ()
- ✓ 2 años-5 años ()
- ✓ 6 años en adelante ()

6.4 ¿Qué ha contribuido a su adaptación al medio laboral?

- ✓ Retribución económica ()
- ✓ Clima laboral ()
- ✓ Relación con los compañeros/as ()
- ✓ Otros _____

6.5 ¿Actualmente usted ha logrado adaptarse a su trabajo?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

6.6 ¿Recibió Usted inducción al puesto de trabajo por parte de la organización?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

6.7 ¿Cuál es el cargo que usted desempeña?

7. INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.

7.1 ¿Cómo se siente integrado usted en su trabajo? Seleccionar la opción de acuerdo a los ítems.

Ítems	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	No sabe/no responde
Se les ha indicado de manera clara y precisa la forma que debe hacer su trabajo.				
La institución informa sobre los resultados de la supervisión de su trabajo como retroalimentación.				
La institución da a conocer las formas de evaluar los procedimientos que debe seguir para realizar su trabajo.				
Recibe reconocimiento de su jefe inmediato por el esfuerzo que realiza por hacer bien su trabajo.				
El jefe inmediato posee interés por conocer y resolver problemas del área laboral.				
Siente usted que recibe apoyo de su jefe cuando posee problemas extra-laborales que afectan su trabajo.				
Recibe retroalimentación en su trabajo por parte de sus compañeros/as y supervisores en la evaluación de su trabajo.				
Cree usted que la organización muestra interés por la Calidad de Vida de los trabajadores.				
En la organización reconocen el esfuerzo y preparación con oportunidades de capacitación o ascensos.				
La organización le brinda espacios para socializar e integrarse con sus compañeros/as.				

8. DESARROLLO HUMANO.

8.1 ¿Qué piensa y siente de su Empleo actual? Seleccionar la opción de acuerdo a los ítems.

Ítems	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	No sabe/no responde
El trabajo que realiza cumple sus expectativas.				
El trabajo que desempeña le permite el aprendizaje de nuevas habilidades.				
Siente que desarrolla el trabajo de manera competente y responsable				
La institución en la que labora, toma en consideración su desarrollo personal y fomenta el aprendizaje de nuevas cosas.				
Participa en la creación de nuevos programas o propuestas para su bienestar, dentro de la empresa.				
Se muestra desmotivado en su trabajo.				
Tiene dificultades para resolver con eficacia los problemas que se plantean.				

9. APOYO LABORAL.

9.1 ¿Siente usted que la organización lo apoya en sus actividades laborales y personal? Seleccionar la opción de acuerdo a los ítems.

Ítems	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	No sabe/no responde
En su trabajo, respetan su tiempo, sus necesidades, sus ideas, sus preferencias.				
La organización fomenta su participación en diversas actividades.				
La organización en donde labora fomenta su participación en otros espacios de inclusión social.				
En la empresa respetan y defienden sus derechos.				
La empresa respeta la privacidad de información.				

10. RECONOCIMIENTOS LABORALES.

10.1 ¿Recibe algún tipo de reconocimientos adicionales por su trabajo? Opción Múltiple.

- Remunerativos ()
- Incentivos económicos ()
- Nombramientos ()
- Ninguna ()
- Otros _____
- _____

11. PROYECTO DE VIDA.

11. ¿Dentro de sus metas a futuro desearía continuar sus estudios? Seleccionar la opción de acuerdo a los ítems.

Items	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	No sabe/no responde
Tiene interés de continuar o retomar sus estudios u otros programas de formación/capacitación				
Cuenta con las posibilidades económicas para continuar o retomar sus estudios u otros programas de formación/capacitación				
Se siente en capacidad de continuar o retomar sus estudios u otros programas de formación/capacitación				

12. RELACIONES LABORAL.

12.1 ¿Considera usted satisfactoria las relaciones con sus amigos/as de su comunidad? Numere de 1 a 5 las opciones, de las más importante (5), a la menos importante (1).

Items	5	4	3	2	1
Con respeto					
Como seres humanos con capacidades y potencialidades					
Con cordialidad					
Sin consideración asco o miedo					
Con familiaridad					
Como personas de derechos					
Con sinceridad					

12. 2 ¿Cuál es la forma de trato que usted considera idónea para relacionarse entre los empleados de la empresa? Numere de 1 a 5 las opciones, de las más importante (5), a la menos importante (1).

Items	5	4	3	2	1
Con respeto.					
Como seres humanos con capacidades y potencialidades.					
Con cordialidad.					
Sin consideración asco o miedo.					
Con familiaridad.					
Como personas de derechos.					
Con sinceridad.					

13. BARRERAS Y DIFICULTADES.

**13.1 ¿Dentro de su trabajo usted ha percibido situaciones que han dificultado su integración laboral?
 Seleccionar la opción de acuerdo a los ítems.**

Ítems.	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	No sabe/no responde
Siente que existen barreras físicas, culturales o sociales que dificultan su inclusión social o la de un miembro de su familia.				
Muestra dificultad para adaptarse a las situaciones que se le presentan				
Tiene dificultades para resolver con eficacia los problemas que se plantean.				
Tiene dificultad para defender sus derechos.				
Cuando surgen conflictos en su trabajo esto son resueltos a través del diálogo.				
Considera que ha tenido la ayuda necesaria de sus compañeros/as para realizar su trabajo.				
Encuentro formas o medidas para superar los obstáculos dentro de su trabajo.				
Considera que su puesto de trabajo asignado está acorde a su preparación académica o/y capacitación.				
Usted ha tenido situaciones de discriminación en su trabajo.				

14. DESARROLLO PERSONAL.

**14.1 ¿Cómo se siente usted con las relaciones establecidas en los diferentes espacios de pertenencia?
 Seleccionar la opción de acuerdo a los ítems.**

Ítems	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	No sabe/no responde
Realiza con otras personas, las actividades que le gustan.				
Mantiene con su familia la relación que desea.				
Se queja de la falta de amigos estables.				
Valora negativamente sus relaciones de amistad.				
Se siente infravalorado por su familia.				
Mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.				
Se siente querido/a por las personas importantes para usted.				
La institución a la que acude promueve positivamente relaciones entre sus miembros.				
La organización en donde trabaja, conoce, respeta y fortalece sus relaciones interpersonales en otros espacios.				
Se siente rechazado o discriminado por los demás.				
Sus amigos lo apoyan cuando lo necesita.				
Considera que sus logros personales alcanzados se deben a su trabajo.				
Sus potencialidades mejoran por estar en su trabajo.				
Considera que posee las mismas oportunidades que sus compañeros del mismo rango laboral para acceder a capacitaciones.				

15. CAPITAL SOCIAL.

15.1 Participa usted en organizaciones. Señale a que tipo

- ✓ Juntas Populares ()
- ✓ Grupo religioso ()
- ✓ Social ()
- ✓ Movimiento Político ()
- ✓ Ninguno ()

15.2 ¿A qué tipo de asociaciones usted participa?

- ✓ Productivas ()
- ✓ Servicios ()
- ✓ Sin ánimo de lucro ()
- ✓ Comerciales ()
- ✓ No Aplica ()

15.3 Su participación en su barrio considera usted a su satisfacción personal. Seleccionar la opción de acuerdo a los ítems.

Ítems	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	No sabe/no responde
Se siente libre para participar en la vida comunitaria, en la de su barrio.				
Se siente tratado con respeto en su barrio.				
Defiende sus ideas y opiniones.				
Muestra motivación a la hora de realizar alguna actividad.				

16. APORTE DE DESEMPEÑO LABORAL A LA INSTITUCIÓN.

16.1 ¿Considera que su trabajo ha aportado a productividad de la organización? Seleccionar la opción de acuerdo a los ítems.

Ítems	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	No sabe/no responde
Considera que su trabajo aporta a la imagen de la institución.				
Se siente identificado con los objetivos de la empresa.				
Recibo un reconocimiento por parte a su trabajo.				

17. APORTES DEL TRABAJO A SU DESARROLLO PERSONAL.

¿Considera que el trabajo ha aportado a su desarrollo personal? Seleccionar la opción de acuerdo a los ítems.

Ítems	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	No sabe/no responde
Las potencialidades y capacidades han mejorado por estar en este trabajo.				
Cree usted que su empleo le ha permitido mejorar su tipo de vivienda.				
Considera que su trabajo le brinda oportunidades de resolver situaciones adversas que se le presente.				
Considera que tiene la posibilidad de mejorar su nivel de vida con base a su trabajo en esta institución.				
Cree usted que su trabajo le ha permitido cuidar y conservar su integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales.				
Los programas que emite la institución aportado a su desempeño personal y laboral.				
Siente que se fomenta un trabajo en equipo dentro de la organización.				

18. CREENCIAS Y USO DE TÉRMINOS ENTORNO A LA DISCAPACIDAD.

Usted ha escuchado en su entorno formas de llamar a la discapacidad. Numere de 1 a 5 las opciones, de las más importante (5), a la menos importante (1).

Ítems	5	4	3	2	1
Normales					
Anormales					
Inválidos					
Minusválidos					
Inferiores					
Desvalidos					
Discapacitados					
Enfermos					

19. POLÍTICAS Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES.

¿Considera usted que los programas de la institución aportan a su desempeño laboral y personal?
 Seleccionar la opción de acuerdo a los ítems.

Ítems	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	No sabe/no responde
Las políticas y programas aportan al clima laboral e inclusión social				
Se dan programa que fomente la sensibilización entorno a la diversidad funcional para los empleados/as				
Considera usted que la empresa posee programas que promuevan el desarrollo laboral				

20 TRABAJO SOCIAL

Usted ha acudido hacia el profesional del área de Trabajo Social. Seleccionar la opción de acuerdo a los ítems.

Ítems	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	No sabe/no responde
Dentro del departamento de Trabajo Social ha evidenciado un aporte de esta área hacia su trabajo.				
Usted ha sido beneficiado por programas que hayan ejecutado el profesional de Trabajo Social.				
Conoce usted del departamento de Trabajo Social en su trabajo.				
Ha recibido usted acompañamiento del departamento de Trabajo Social.				
Ha recibido algún aporte del Trabajador/a Social.				
Ha tenido que recurrir al departamento de Trabajo Social por alguna situación.				
Como ha sido la respuesta del Trabajo Social frente a alguna situación que haya tenido.				

¡Gracias por su tiempo!

Anexo N° 3: Guía preguntas para entrevista dirigida a Jefe de Talento Humano de una industria manufacturera de la ciudad de Durán-Ecuador.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Representaciones Sociales del Mundo Laboral De las Personas con Diversidad Funcional

Entrevista

Guía de Entrevista A Jefe de Talento Humano de una industria manufacturera de la ciudad de Durán- Ecuador.

Objetivo General: Conocer las representaciones sociales de la diversidad funcional que tienen un representante del departamento de Talento Humano hacia el trabajo que desempeñan los empleados con diversidad funcional.

1. Desarrollo Organizacional.

1.1 ¿Cuáles han sido los aportes de los empleados con diversidad funcional hacia la organización?

1.2 Desde su punto de vista. Considera ¿qué aportes de las personas con diversidad funcional han contribuido a los valores organizacionales?

1.3 Han, logrado fomentar el trabajo en equipo integrando a las personas con diversidad funcional?

1.4 ¿Cómo monitorean el desempeño del trabajo de las personas con diversidad funcional en el desarrollo de sus funciones del cargo?

2. Conflictos y Barreras.

2.1 Podría usted decirme ¿Cuáles han sido los casos de discriminación que han tenido conocimiento el departamento de Talento Humano?

2.2 ¿Cuándo ha surgido conflictos con los compañeros, de qué manera ustedes han manejado estas situaciones?

2.3 ¿Cuándo existe un accidente, errores de desempeño en su trabajo, como se procede?

2.4 ¿Cuáles han sido las barreras que usted ha identificado en la organizacional que pudiera poder ser unos riesgos para las personas con diversidad funcional?

2.5 ¿Cuáles son las causas más usuales de despido o de renuncia de los empleados de discapacidad?

3. Programas y Estrategias de Acompañamiento.

3.1. ¿De qué forman son los apoyos organizaciones que ofrece la organización hacia las personas con diversidad funcional?

3.2 ¿Cómo se insertar a las personas con diversidad funcional en sus actividades laborales?

3.3 ¿Qué programas han implementado como departamento de talento humano hacia este grupo?

3.4 ¿Conoce usted si este grupo de personas con discapacidad recibe apoyo de sus compañeros en sus áreas de trabajo? ¿De sus jefes de área?

3.5 Al momento de capacitar a su personal, toman en consideración los tipos de discapacidades

3.6 ¿Qué tipo de capacitaciones la organización han implementado especialmente para el personal con discapacidad?

4. Políticas y programas Institucionales.

4.1 ¿Cuáles son las políticas que han implementado la organización para contribuir al clima laboral y a la inclusión social de las personas con diversidad funcional?

4.2 Existen en la organización programas de sensibilización para el personal que labora acerca de la diversidad funcional

4.3 Desde su punto de vista piensa usted que es relevante que la empresa discuta en torno a la denominación de la discapacidad

4.4 La empresa tiene un enfoque definido en las políticas dirigidas a estos grupos de empleados

4.5 ¿Conoce usted acerca de las condiciones de vida de esta población y las relaciones que se deben establecer en su mundo laboral?

5. Clima organizacional.

5.1 ¿De qué manera han prevenido los riesgos laborales que pudieran suscitar en la organización?

5.2 ¿Cree usted que los puestos de trabajo están acordes con las capacidades de las personas con diversidad funcional?

5.3 ¿Cómo es el desempeño laboral de los empleados con discapacidad? ¿Por qué se les destaca en sus trabajos?

5.4 ¿Considera usted que el trato que reciben los empleados con discapacidad en la empresa fortalece su dignidad humana?

5.5 ¿Qué sentimientos le provoca el trato que usted recibe de los empleados con discapacidades?

6. Intervención de Trabajo Social.

6.1 ¿Qué modelos de intervención u enfoque ha implementado en su intervención profesional?

6. 2 Desde su punto de vista que programas o intervención se deben realizar desde el Departamento de Trabajo Social.

¡Muchas Gracias por la participación!

Anexo N° 4: Guía de Grupo Focal de Personas con Diversidad Funcional, en una industria manufacturera de la ciudad de Durán-Ecuador.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Grupo Focal
Representaciones Sociales del Mundo Laboral De las Personas con Diversidad Funcional

Guía de Grupo Focal de Personas con Diversidad Funcional , en una industria manufacturera de la ciudad de Durán-Ecuador.

Objetivo: Indagar sobre el mundo laboral de las personas con diversidad funcional para comprender las incidencias de las representaciones sociales del trabajo en el proyecto de vida de los empleados con diversidad funcional, en una industria manufacturera de la ciudad de Durán-Ecuador

1. Relaciones Familiares.

- 1.1. ¿Cuándo se debe tomar decisiones ante diversas situaciones, siente usted que su opinión es tomada en cuenta por su familia?
- 1.2. Ante su discapacidad, ¿Cuáles han sido las ideas, opiniones y sentimientos que han tenido los miembros de sus familias?
- 1.3. Ustedes creen qué han recibido apoyo de sus familias frente a la diversidad funcional y diversas situaciones?

2. Relaciones Comunitarias.

- 2.1. ¿Qué opinión cree usted tiene la comunidad acerca de su discapacidad?
- 2.2. ¿Considera usted que en su barrio o lugar de residencia ha recibido discriminación? ¿Qué tipo de discriminación han recibido?
- 2.3. Al momento de participar en las actividades comunitarias ¿Cómo se siente?

- 2.4. ¿Cuándo recibe apoyo o ayuda como se siente?
- 2.5. Pertener a un grupo o asociaciones gremiales ¿Qué beneficios encuentra en este grupo?

3. Mundo del Trabajo y Desarrollo Humano.

- 3.1. Siente que los beneficios de su trabajo le han aportado? ¿ En qué? en lo recreativo, en Adquisiciones de bienes, salud, vivienda y garantías para el desarrollo de sus familias o para su beneficio personal?
- 3.2. ¿Cuándo se reúne con sus compañeros/as como se siente?
- 3.3. ¿Qué piensa y siente de su Empleo actual?
- 3.4. Frente a su empleo ¿qué le aporta a ustedes a su empleo?
- 3.5. ¿Qué apoyos considera que su empleo les han otorgado? ¿Cuáles siente le hacen falta?
- 3.6. ¿Considera que el trabajo ha aportado a su fortalecimiento de su autoestima?
- 3.7. ¿Cuáles son sus expectativas dentro de su trabajo (retos, propósitos)?
- 3.8. ¿Usted ha identificado y podido desarrollar todas sus habilidades y capacidades en su trabajo?
- 3.9. ¿Cuáles han sido las oportunidades de promoción que le ha ofrecido la organización?
- 3.10. Dentro de su trabajo ¿cuáles ha sido las relaciones más importantes que ha establecido con su trabajo?
- 3.11. Ustedes han recibido algún reconocimiento a su trabajo. ¿Qué tipo de reconocimiento?

4. Dificultades y Barreras del Mundo Laboral.

- 4.1. ¿Cómo se sintió al momento de ingresar a su trabajo?
- 4.2. ¿Cuáles situaciones se le dificultaron para ingresar a trabajar?
- 4.3. ¿Ha sentido discriminaciones por parte de sus superiores?
- 4.4. La organización cuenta con acceso arquitectónico que facilite su desplazamiento dentro de su puesto de trabajo?

- 4.5. ¿Cree usted que su discapacidad ha incidido en su desempeño laboral? ¿De qué manera?
- 4.6. ¿Considera usted que su sueldo está acorde con el trabajo que desempeña?
- 4.7. ¿La empresa brinda capacitaciones para sus empleados de acuerdo a su condición de discapacidad?
- 4.8. Consideran que la organización solo cumple por cumplir las políticas que tiene relación con el emplear a personas con discapacidad
- 4.9. ¿Qué aspectos usted considera que ha sido un impedimento para desarrollarse de mejor manera su trabajo?
- 4.10. ¿Qué inseguridades tienen usted en su trabajo?
- 4.11. ¿Cómo la organización atiende sus necesidades laborales?
- 4.12. ¿Se siente usted incluido en las actividades que realiza la empresa?
- 4.13. ¿Siente que el ambiente físico de su empresa le brinda iluminación, adaptación, puesto, y formas de asumir para el desempeño de sus funciones?
- 4.14. ¿Considera que usted tiene sobrecarga de trabajo?

5. Rol del Departamento de Trabajo Social.

- 5.1. ¿Sabe qué hace el Departamento de Trabajo Social en su empresa?
- 5.2. ¿Usted ha recibido acompañamiento del Departamento de Trabajo Social?
- 5.3. ¿Ha recibido algún aporte de parte de las/os Trabajadoras/es Sociales?
- 5.4. ¿Ha tenido que recurrir por alguna situación al Departamento de Trabajo Social? ¿Cómo ha sido la respuesta recibida de parte de ellos?

6. Cultura Organizacional.

- 6.1. Dentro de las relaciones personales en su trabajo han surgido exclusión, estereotipos, arquetipos, prejuicios.
- 6.2. ¿Cómo ha manejado las situaciones de conflictos con sus compañeros?
- 6.3. ¿Cómo han sentido los controles de los supervisores en su trabajo?
- 6.4. ¿Cómo son sus las relaciones con sus jefes, compañeros/as?

6.5. ¿Cuáles son los apoyo que usted ha podido sentir y evidenciar por parte de la empresa? ¿Y de parte de sus compañeros?

7. Desarrollo Persona.

7.1. ¿Cómo ha sido la satisfacción consigo mismo en relación con su trabajo?

7.2. ¿Qué estados de ánimos le genera su trabajo?

7.3. ¿De qué forma ha influenciado los valores organizacionales en sus interacciones laborales?

7.4. ¿Qué imagen considera usted cree que tienen los directivos o superiores acerca de su diversidad funcional?

7.5. ¿Cómo se ha fortalecido la confianza de usted al ampliar sus relaciones con sus diferentes entornos?

7.6. ¿Qué programas han implementado su área hacia las personas con discapacidad?

¡Muchas Gracias por la participación!

Anexo N° 5: Guía de Grupo Focal de Personas sin Diversidad Funcional, en una industria manufacturera de la ciudad de Durán-Ecuador.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Grupo Focal
Representaciones Sociales del Mundo Laboral De las Personas con Diversidad Funcional

Guía de Grupo Focal a Compañeros

Que laboran , en una industria manufacturera de la ciudad de Durán-Ecuador.

Objetivo: Indagar sobre las relaciones grupales significativas que se ha desarrollado entorno a las personas con diversidad dentro del mundo laboral para conocer las representaciones sociales que se dan con los empleados con diversidad funcional , en una industria manufacturera de la ciudad de Durán-Ecuador

1. Creencias y utilización del término.

- 1.1 ¿Cuáles son las creencias que tienen ustedes acerca de la diversidad funcional?
- 1.2 Conoce usted el significado de las palabras discapacidad, minusválido, diversidad Funcional.
- 1.3 Digan ustedes si las siguientes palabras las consideran descalificativas, desvalidos, discapacitados, ciegos, enfermos e incompetentes.
- 1.4 Sienten ustedes interés de conocer acerca de la diversidad funcional incluido el uso de los términos.
- 1.5 ¿Cuáles han sido los mitos que están alrededor de la diversidad funcional y del desempeño laboral de sus compañero/as con diversidad funcional?
- 1.6 Frente a los conceptos y estereotipos de la diversidad ¿Cuál es su postura al usar estos conceptos?

2. Apoyo en las relaciones con Compañeras/os Diversidad Funcional.

2.1 ¿Cuál es el apoyo que usted ha recibido por partes de sus compañeros con diversidad funcional?

2.2 ¿Cuál es la percepción que ustedes tienen acerca de las personas con diversidad funcional?

2.3 ¿Cuáles son los temas que abordan por lo general un grupo de empleados con diversidad funcional?

3. Mundo Del Trabajo y Desarrollo Humano.

3.1 Considera que sus compañeros/as con diversidad funcional poseen habilidades y capacidades para el desarrollo de su trabajo

3.2 ¿Cómo han sido las relaciones que sus compañeros con diversidad funcional han establecido con los jefes?

3.3 ¿Cómo han sido las relaciones que sus compañeros con diversidad funcional han establecido con ustedes?

3.4 ¿Cómo se ha desarrollado la comunicación con las personas con diversidad funcional?

3.5 Considera que las personas con diversidad funcional han logrado insertarse y desarrollar un sentido de pertinencia en el grupo

3.6 ¿Cómo ha logrado la organización insertar a los empleados con diversidad funcional a su mundo laboral?

4. Conflictos y Barreras.

4.1 ¿De qué forma han sabido manejar los conflictos que pudieran suscitar con algún compañeros/as con diversidad funcional?

4.2 La forma de relacionarse con sus compañeros/as considera que han utilizado en ocasiones estereotipos, prejuicios y palabras que fomente exclusión.

5. Desarrollo Organizacional.

5.1 ¿Cuándo se tiene un trabajo en equipo sus compañeros/as con diversidad funcional logran aportar y ser proactivos en las metas que establecen como equipo?

5.2 Desde su punto de vista. Los mecanismos de control logran medir la eficiencia del personal y en el caso de las personas con diversidad considera que son eficientes en sus actividades

5.3 Al momento de desarrollar sus actividades laborales se sienten que el trabajo de sus compañeros es un aporte para la organización

6. Programas Estrategias de Acompañamiento.

6.1 Ha evidenciado que sus compañeros con diversidad funcional han recibido un acompañamiento para potencializar sus capacidades en las funciones que desempeñan

6.2 ¿Cuáles ha sido la percepción que ustedes tienen acerca del apoyo organizacional que tienen las personas con diversidad funcional?

6.3 ¿De qué forma apoyan los compañeros/as a las personas con diversidad funcional?

6.4 ¿Cuál es el apoyo brindado por los supervisores de áreas que se han observado?

6.5 Creen ustedes que cuando la organización realiza eventos son integrados a las actividades

6.6 En las actividades de la organización consideran que algunas actividades han sido exclusivas

7. Dificultades y Barreras del Mundo Laboral.

7.1 Consideran que existen medios que implementa la organización es decir, señaléticas y demás instrumentos para adaptación del puesto.

7.2 Considera que los valores organizacionales como compañerismo, solidaridad y apoyo se reflejan en la organización hacían con las personas con diversidad funcional.

7.3 Piensa que las personas con diversidad funcional tienen una sobrecarga laboral.

7.4 ¿Cuándo las personas con diversidad funcional faltan a su trabajo piensa que es por abandono a sus actividades laborales?

7.5 Cree usted que las personas con diversidad funcional se imponen limitaciones ante su integración al entorno laboral

7.6 Piensa usted que las personas con diversidad funcional poseen condiciones de vida diferente a las de ustedes.

8. Clima Laboral.

8.1 ¿Qué actitud usted tiene ante un compañero con diversidad funcional al solicitarle su apoyo frente a una situación de trabajo?

8.2 Considera usted que el clima laboral ha influenciado en la relaciones de los empleadores con diversidad funcional y aportado a su calidad de vida.

9. Rol Del Departamento De Trabajo Social.

9.1 Dentro del Departamento del Trabajo Social han evidenciado un aporte hacia las personas con diversidad funcional.

9.2 ¿Cuáles han sido los programas e intervención social que el profesional de Trabajo Social ha implementado con los empleados con diversidad funcional?

¡Muchas Gracias por la participación!

Anexo N° 6: Plan de Trabajo de Campo.

Plan de Trabajo en Campo

Objetivo: Ejecutar el trabajo en campo para levantamiento de información de datos.

Día	Técnica	Descripción	# Participantes
13 de Enero 2017	Entrevista a Profundidad.	Aplicación de cuestionario a un funcionario de Talento Humano para conocer los programas y las representaciones sociales que posee el departamento de talento Humano. Tiempo: 1h30 minutos.	1 Funcionario de Talento Humano.
16 Enero 2017	Inducción para ingreso a la organización.	Inducción para conocer medidas de seguridad.	1 participante.
17 de Enero 2017	Grupo Focal a Empleados.	Aplicación de Cuestionarios con el fin de Indagar sobre las relaciones grupales significativas que se ha desarrollado entorno a las personas con diversidad dentro del mundo laboral Tiempo: 2 horas.	8 Empleados.
18 de Enero 2017	Grupo Focal a Personas con Diversidad Funcional.	Realización de grupos de discusión siendo representativos que mediante preguntas	6 Empleados de Planta con Diversidad Funcional.

		<p>generadoras se podrá conocer las percepciones y representaciones del mundo laboral de las personas con diversidad funcional.</p> <p>Tiempo: 2 Horas</p>	
19 de Enero 2017	<p>Encuesta Representaciones Sociales del Mundo Laboral De las Personas con Diversidad Funcional.</p>	<p>Aplicación de Encuesta individual.</p> <p>Tiempo: 1: 30 minutos</p>	6 Empleados de Planta con Diversidad Funcional.

Anexo N° 7: Presupuesto.

Matriz de Actividades con Presupuesto				
“Representaciones sociales del mundo laboral de los empleados con diversidad funcional. Caso: Una industria manufacturera de la ciudad de Durán- Ecuador”.				
Actividades	Recursos			Total
	Humanos	Materiales	Económicos	
Coordinación institucional para el espacio.	Personal Auxiliar		\$20,00 X6d	\$ 120,00
	Investigadora			\$ 0,00
		Materiales de Oficina	\$50,00x 2M	\$ 100,00
		Uso de equipos (cámara fotográfica, grabadora de voz)	\$20,00x 5d	\$ 100,00
		Recarga Telefónica	\$10,00x 3d	\$ 30,00
		Movilización	\$5,00X5d	\$ 25,00
Elaboración del Diseño de instrumentos para la recolección de información.	Investigadora			\$ 0,00
		Materiales de oficina		\$ 0,00
		Pago de Internet	\$40x 2M	\$ 80,00
		Uso de equipos (cámara fotográfica, grabadora de voz)		\$ 0,00
Aplicación de Encuestas.	Personal Auxiliar			\$ 0,00
	Investigadora			\$ 0,00
		Materiales de oficina		\$ 0,00
		Movilización		\$ 0,00
		Cofee Break para Encuestadores	\$9,00 X 2 Personas	\$ 18,00
Realización de los grupos Focales con las personas con diversidad funcional.	Personal Auxiliar			\$ 0,00
	Investigadora			\$ 0,00
		Compra de cuadernos y distintivos para obsequiar a los participantes	20X 2,50	\$ 22,50
		Cofee Break	\$2,00 X 22 P	\$ 44,00
		Materiales de Oficina		\$ 0,00
		Movilización	\$ 5,00 X 2 P	\$ 10,00
		Uso de equipos (cámara fotográfica, grabadora de voz)		\$ 0,00
	Personal Auxiliar			\$ 0,00

Realización de la Transcripción de la información	Investigadora			\$ 0,00
		Uso de oficinas y Equipos	\$5,00 X 3 d	\$ 15,00
		Materiales de Oficina		\$ 0,00
		Movilización		\$ 0,00
Elaboración del informe final.	Investigadora			\$ 0,00
		Uso de oficinas y Equipos		\$ 0,00
		Materiales de Oficina		\$ 0,00
Total				\$ 564,50

Fecha: 07/09/2016

Fuente: Cronograma de investigación.

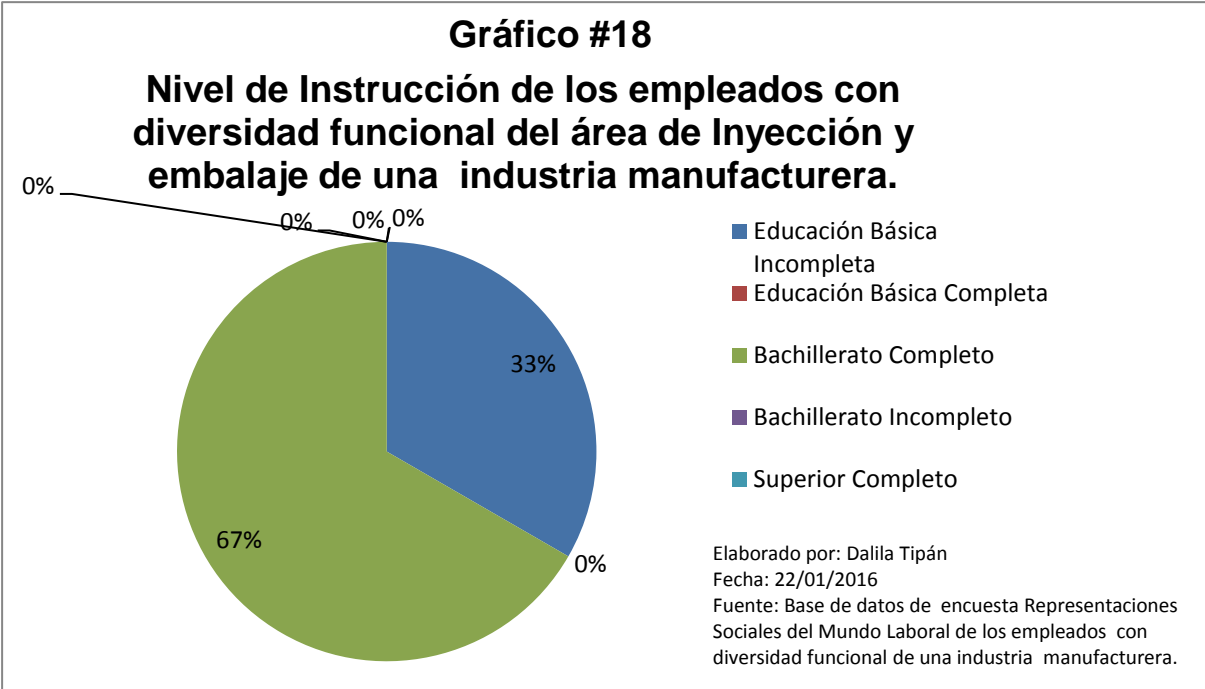
Elaboración: Dalila Tipán.

Anexo N° 8: Cronograma

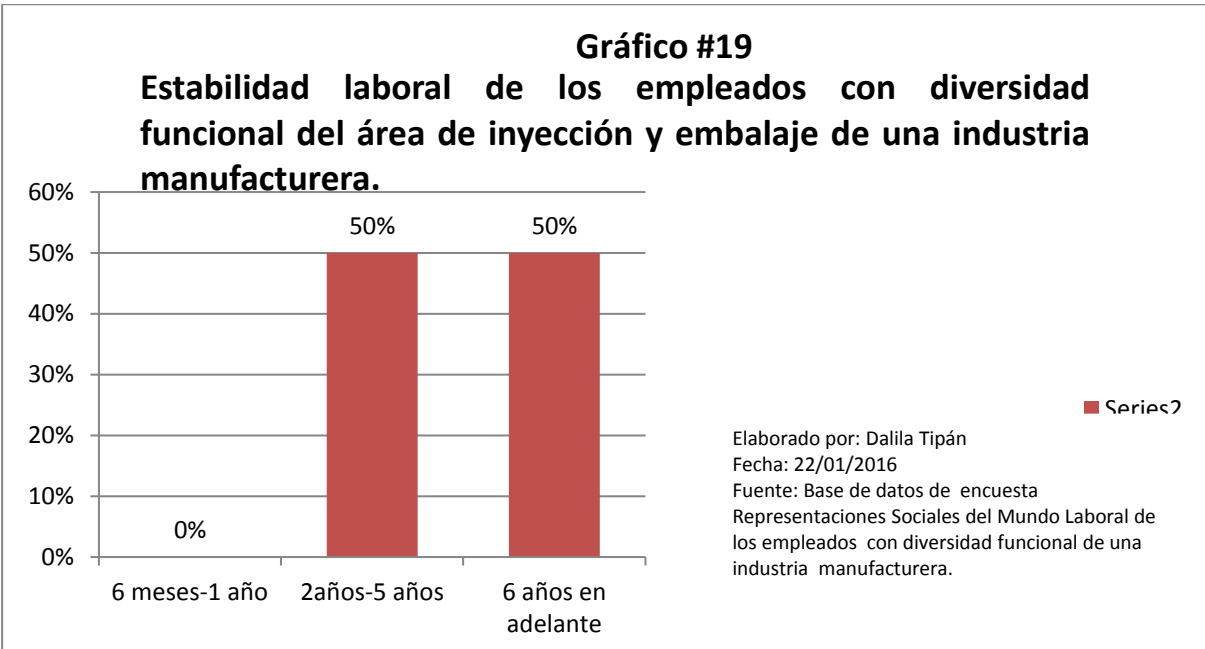
Cronograma Investigación Cuantitativa y Cualitativa. "Representaciones sociales del mundo laboral de los empleados con diversidad funcional. Caso: Una industria manufacturera de la ciudad de Durán- Ecuador".																	
Proceso de Investigación	Agosto				Septiembre					Octubre				Noviembre			
	1ª	2ª	3ª	4ª	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	1ª	2ª	3ª	4ª	1ª	2ª	3ª	4ª
1. Investigación Documental																	
Indagación sobre teorías elegidas																	
Indagación sobre conceptos claves																	
2. Estructuración de marco teórico																	
3. Diseño de Instrumentos para recolectar información																	
Diseño de Entrevista Estructura Individual																	
Diseño de la Encuesta																	
Diseño de Grupo Focal																	
4. Recolección de información																	
Entrevistas Individual a Jefe de Talento Humano																	
Encuesta																	
* Aplicación de Encuesta																	
Grupos focales																	
* Grupo con los y las empleados con diversidad funcional																	
* Grupo con los y las empleados sin diversidad funcional																	
5. Ordenamiento de la información recogida																	
* Organización de información																	
* Transcripción de información																	
6. Análisis de la Información																	
* Categorización de información de forma manual																	
* Triangulación de Información																	
7. Preparación del Informe																	
8. Entrega de documento final																	

Anexo N° 9: Gráfico utilizados en Análisis de Resultados.

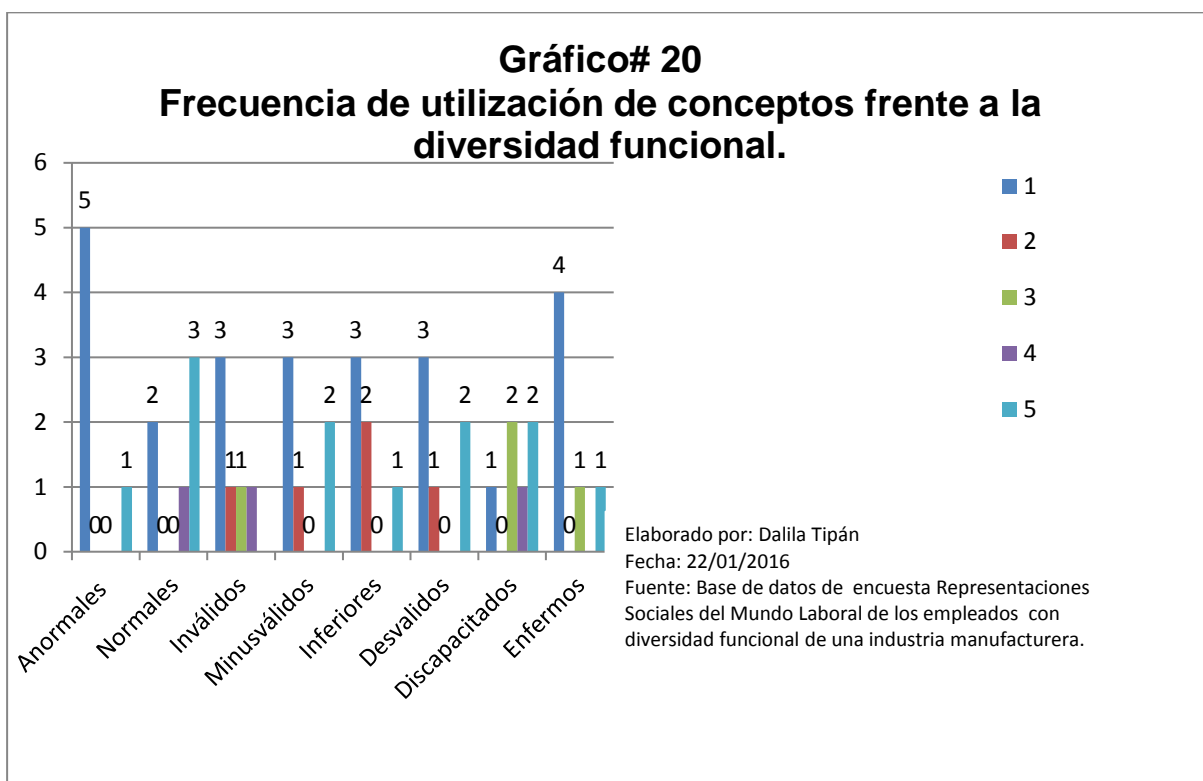
Nivel de Instrucción.



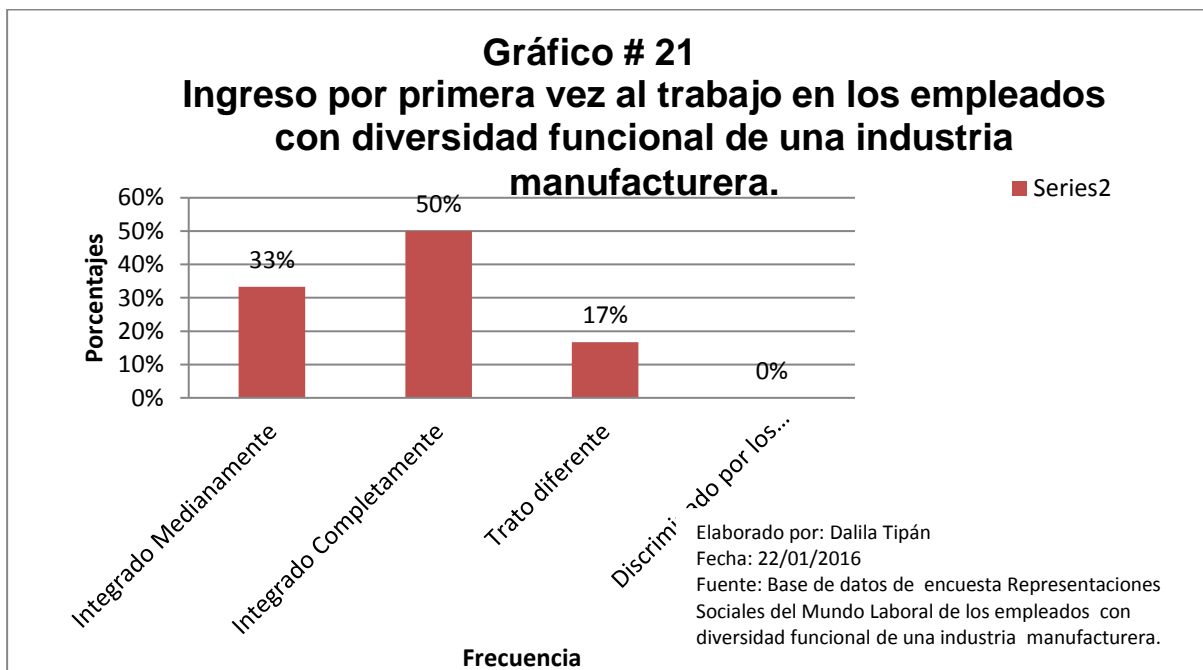
Estabilidad Laboral.



Utilización del Término.



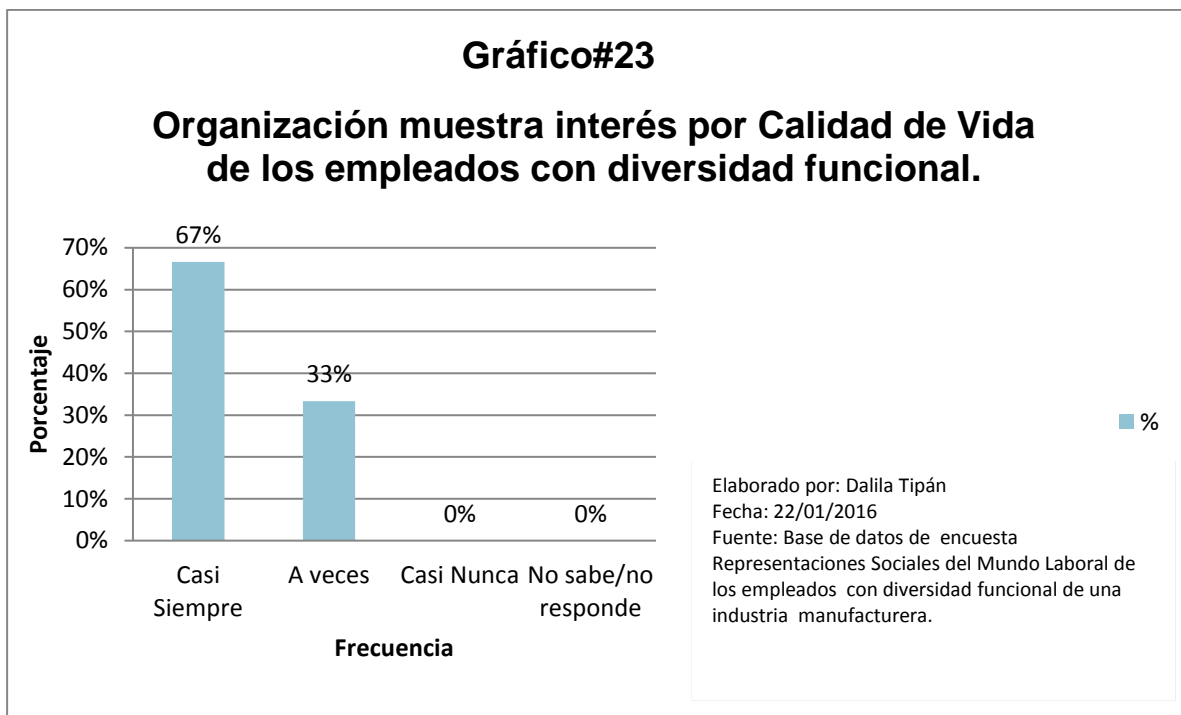
Ingreso al trabajo por primera vez.



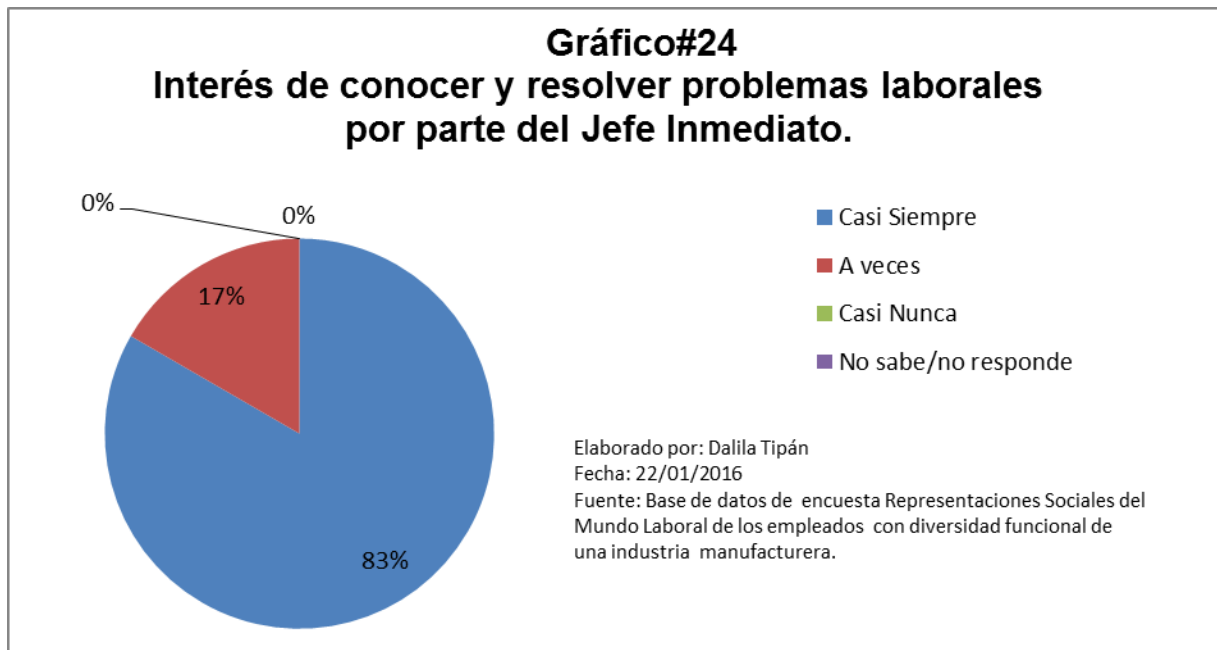
Espacios de Socialización.



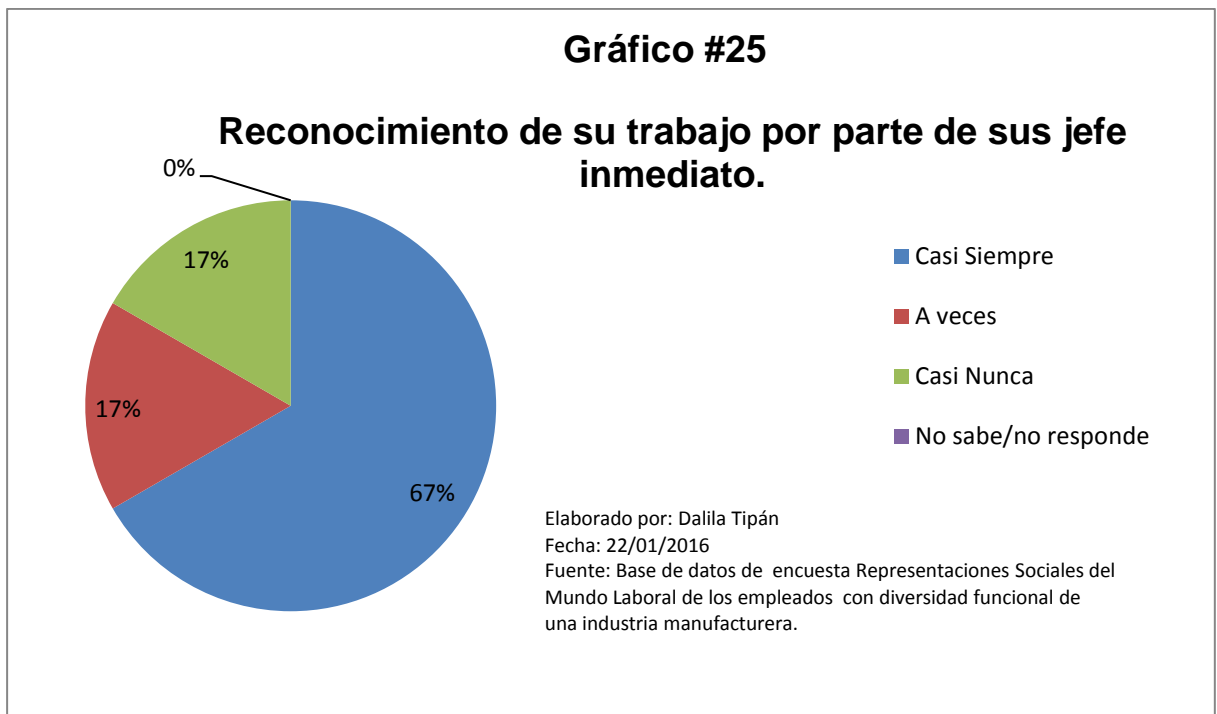
Interés de conocer calidad de vida de empleados con diversidad funcional.



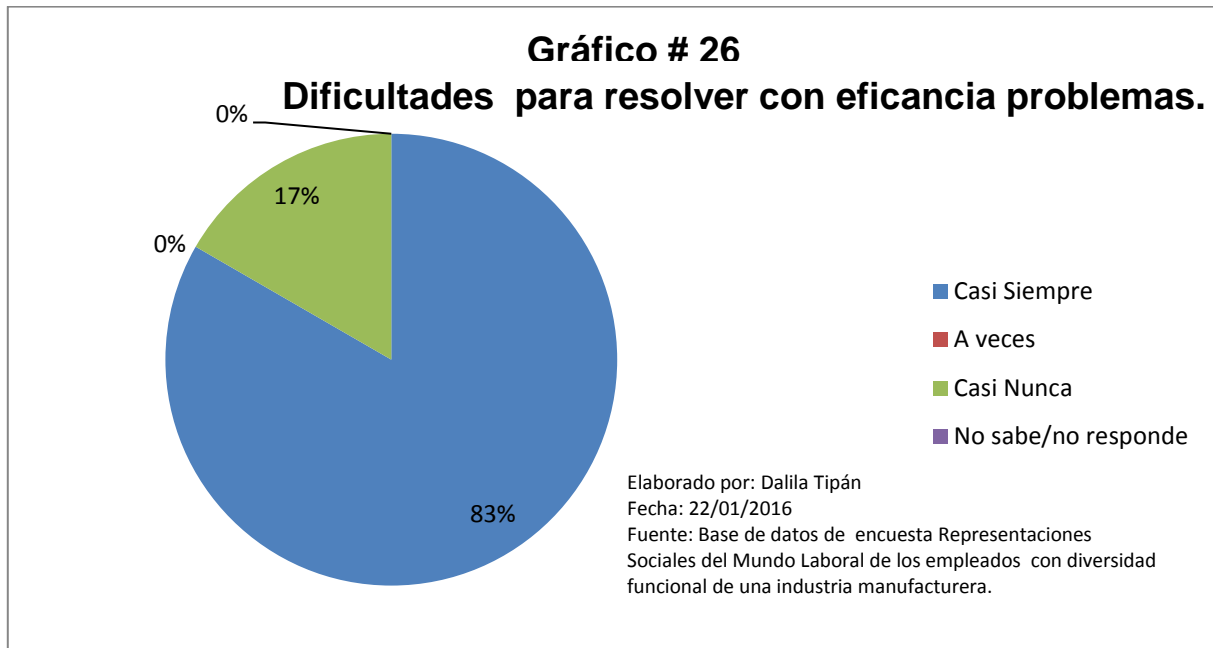
Resolución de problemas laborales.



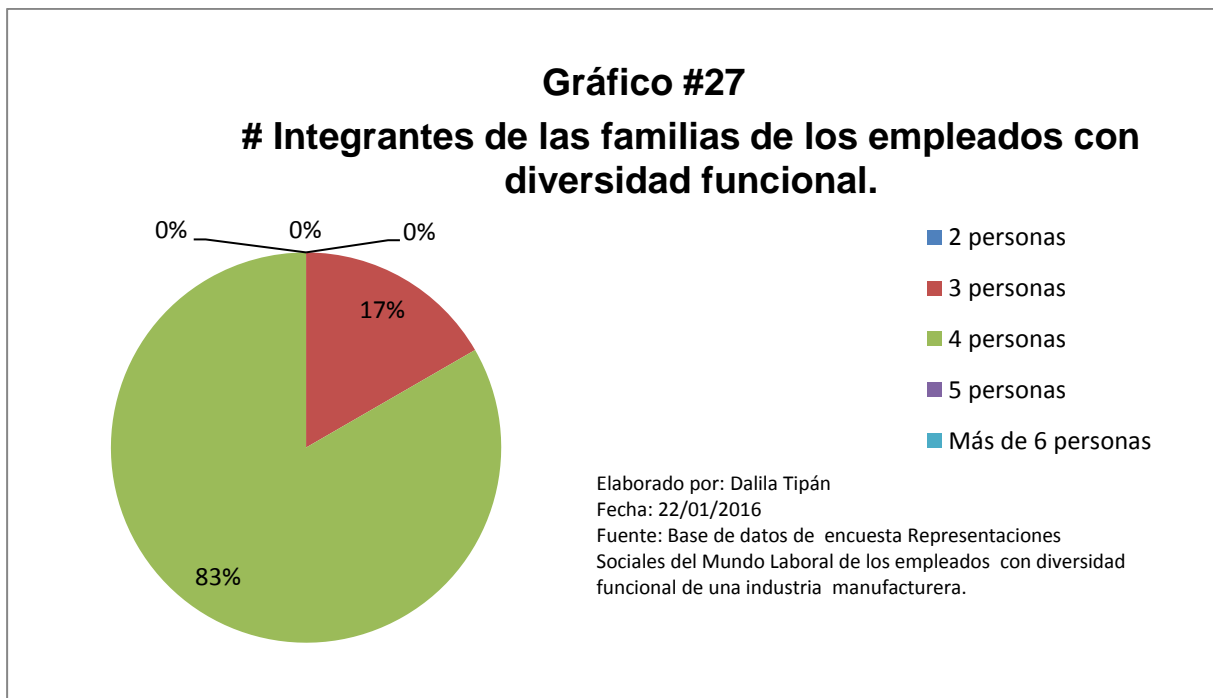
Reconocimiento por parte de los Jefes Inmediatos.



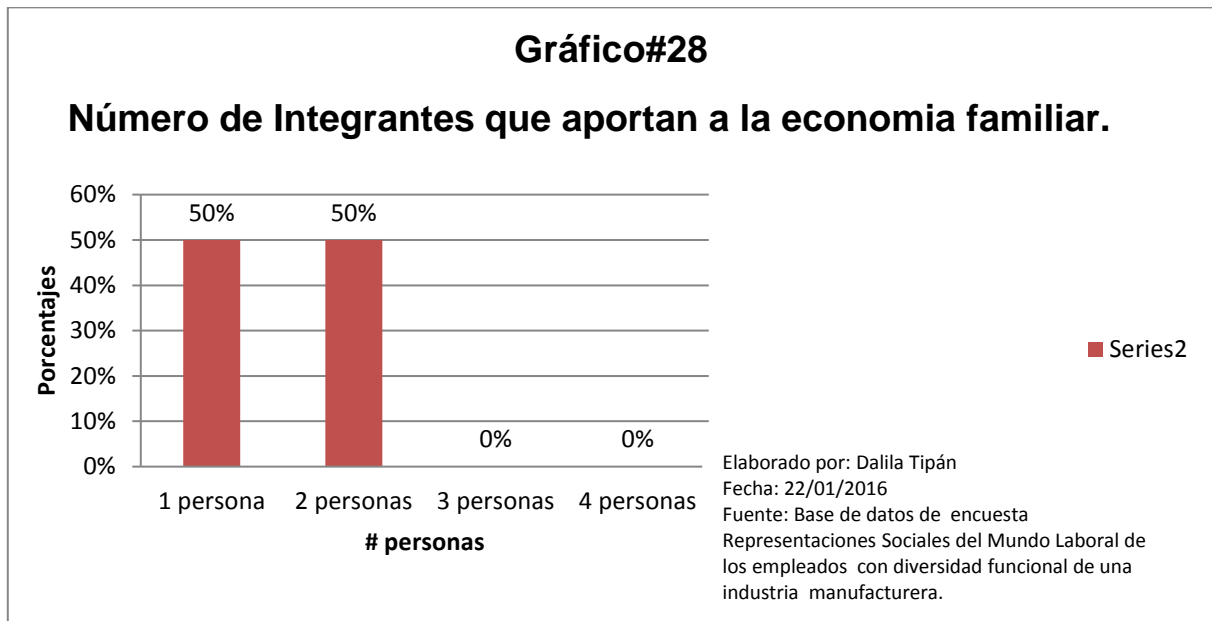
Dificultades en resolver con eficacia problemas laborales.



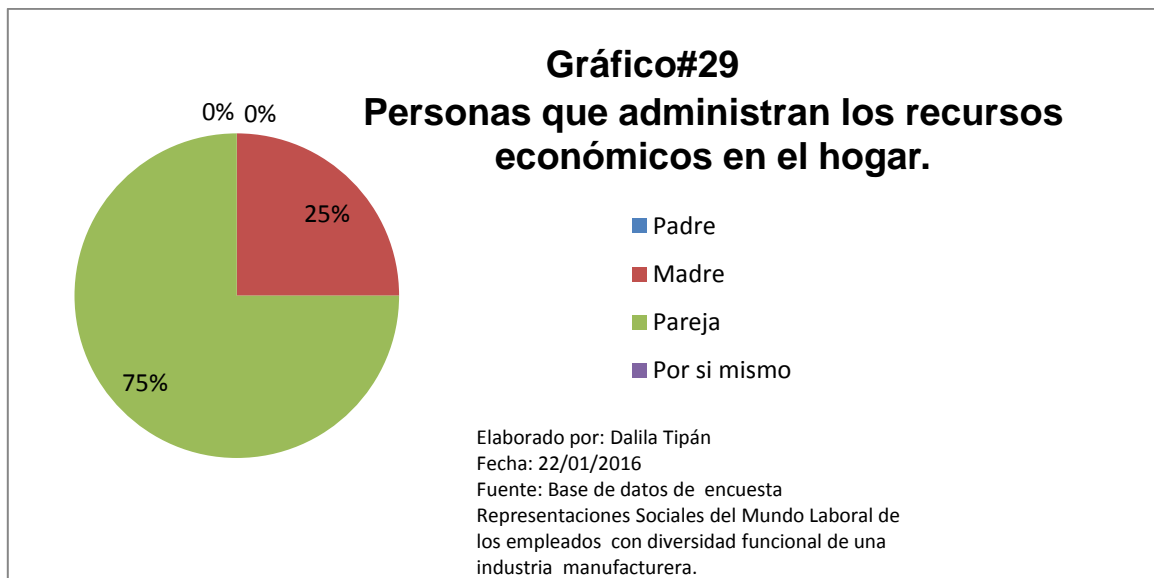
Integrantes de las familias de empleados con diversidad funcional.



Personas que aportan a la Economía Familiar.

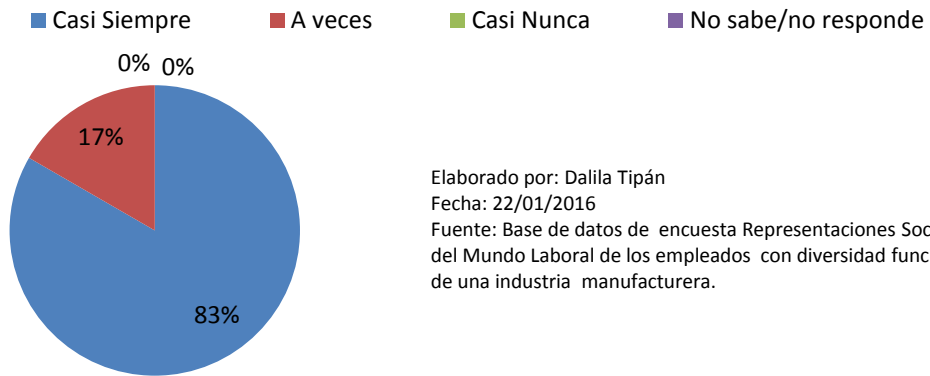


#Personas que Administra recursos económicos.



Tiempo Compartido en Familia.

Gráfico #30
Tiempo Compartido en Familia.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN.

Yo, Tipán Sánchez Dalila Mercedes, con C.C: # 1206703322 autora del trabajo de titulación: “Representaciones sociales del mundo laboral de los empleados con diversidad funcional. Caso: Una industria manufacturera de la ciudad de Durán-Ecuador”, 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, 15 de Marzo de 2017.

f. _____

Nombre: Tipán Sánchez, Dalila Mercedes

C.C: 1206703322

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Representaciones sociales del mundo laboral de los empleados con diversidad funcional. Caso: Una industria manufacturera de la ciudad de Durán- Ecuador.		
AUTOR(ES)	Dalila Mercedes, Tipán Sánchez.		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Paola Ximena, Mejía Ospina,		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.		
FACULTAD:	Facultad De Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas.		
CARRERA:	Trabajo Social y Desarrollo Humano.		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social.		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	15 de de marzo de 2017	No. PÁGINAS:	DE 222
ÁREAS TEMÁTICAS:	Diversidad Funcional, Representaciones Sociales y Redes Sociales		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Diversidad funcional, red social, representaciones sociales, proyecto de vida, mundo laboral, desarrollo personal.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>La presente investigación tiene como título “Representaciones sociales del mundo laboral de los empleados con diversidad funcional. Caso: Una industria manufacturera de la ciudad de Durán-Ecuador”, este trabajo se orientó a develar los significados, sentir y dinámicas que surgen en el trabajo y como el mismo aporta en el proyecto de vida de cada uno de los empleados con diversidad funcional. El tema central fueron las representaciones sociales, las mismas que otorgan significados y que influyen en diferentes situaciones sociales y laborales, por lo cual la sociedad produce y reproduce representaciones sociales sobre este grupo humano, puesto que cada representaciones es un cumulo de significados, es decir le da significado a “toda figura” y “toda figura” tiene un sentido. Por ello, la relevancia de emplear un lenguaje inclusivo, cambiando la denominación de discapacidad por diversidad funcional; la cual, centra al ser humano en sus múltiples capacidades y lo asume de forma holística; alejándolo de la visión médica que se centra en las limitaciones físicas. Es momento de denominar sin disminuir y excluir.</p> <p>Las representaciones sociales que se identificaron tiene los empleados con diversidad funcional, denotan que el trabajo es un aporte positivo para su desarrollo personal y proyección laboral, ya que al poseer una ocupación, fuente laboral, generan una actitud productividad y múltiples</p>			

aprendizajes. Las redes de apoyo, como la comunidad, la empresa y la familia son un factor de superación determinante, que afianza las relaciones con los otros y con ellos mismos.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0959471903	E-mail: dalila.sanchez1721@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADORA DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Quevedo Terán, Ana Maritza	
	Teléfono: 2206957 ext. 2206	
	E-mail: ana.quevedo@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		