

# UCUENCA

## Universidad de Cuenca

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Carrera de Trabajo Social

**Reconocimiento de las condiciones de inclusión laboral de las personas con discapacidad funcional con relación de dependencia en Pasamanería S.A., en el cantón Cuenca durante el segundo trimestre del 2022**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social

**Autora:**

Carla Katuska Padilla Padilla

**Director:**

Max Hernán Bernal Villa

ORCID: 0009-0002-0507-3084

**Cuenca, Ecuador**

2023-03-21

## Resumen

En el ámbito laboral, la exclusión de los trabajadores con discapacidad se configura como una problemática de la inclusión laboral que debe ser abordada desde una mirada multidisciplinaria. Por ello, la investigación plantea como objetivo general identificar las prácticas laborales de las personas con discapacidad funcional a partir de los principios de inserción laboral de los trabajadores con discapacidad de la empresa Pasamanería S.A. desde el rol del trabajador social en el periodo académico septiembre 2022- febrero 2023, desde una mirada cualitativa por medio de la entrevista como técnica para la recolección de información. Los resultados más importantes determinan que la estructura legal de la empresa Pasamanería S.A. se ajusta a los lineamientos y principios que se establecen en la Ley Orgánica de Discapacidad y Código de trabajo. Así también, la mayoría de los trabajadores con discapacidad conocen la normativa y derechos que garantizan la inclusión laboral. Por otro lado, al analizar las prácticas de inclusión de la empresa Pasamanería S.A, desde la posición de las personas con discapacidad los resultados son favorables, pero, los participantes consideran la necesidad de acceder a talleres que fortalezcan sus habilidades y destrezas en el área de conocimiento, asimismo, en el ámbito emocional e integrar a la familia como apoyo para la inclusión laboral. Por último, la propuesta define acciones que potencian la inclusión de los trabajadores con discapacidad; además, revitaliza el desempeño del Trabajador Social como un profesional creador de escenarios laborales vinculados a los principios y lineamientos de la inclusión laboral.

*Palabras clave:* inclusión laboral, trabajadores con discapacidad, trabajador social, exclusión social y laboral

## Abstract

In the labor field, the exclusion of workers with disabilities is configured as a problem of labor inclusion that must be addressed from a multidisciplinary perspective. Therefore, the general objective of the research is to identify the labor practices of people with functional disabilities based on the principles of labor inclusion of workers with disabilities of the company Pasamanería S.A. from the role of the social worker in the academic period September 2022-February 2023, from a qualitative perspective through the interview as a technique for information collection. The most important results determine that the legal structure of the company Pasamanería S.A. conforms to the guidelines and principles established in the Organic Law on Disability and the Labor Code. Also, the majority of workers with disabilities are aware of the regulations and rights that guarantee labor inclusion. On the other hand, when analyzing the inclusion practices of the company Pasamanería S.A., from the position of people with disabilities, the results are favorable, but the participants consider the need to access workshops to strengthen their skills and abilities in the knowledge area, as well as in the emotional area and to integrate the family as a support for labor inclusion. Finally, the proposal defines actions that enhance the inclusion of workers with disabilities; in addition, it revitalizes the performance of the Social Worker as a professional creator of work scenarios linked to the principles and guidelines of labor inclusion.

*Keywords:* labor inclusion, workers with disabilities, social worker, social and labor exclusion.

## Índice

Resumen .....	2
Abstract .....	3
Índice.....	4
Dedicatoria.....	6
Agradecimiento .....	7
Introducción .....	8
Capítulo I.....	9
1. Marco teórico conceptual de la discapacidad.....	9
1.1 Modelos de la discapacidad.....	9
1.1.2 Modelo Rehabilitador.....	10
1.1.3 Modelo Social .....	10
1.1.4 Modelo de Discapacidad y Derechos Humanos .....	11
1.2 Trabajo social en el ámbito laboral y procesos de inclusión.....	12
Capítulo II.....	13
2 Marco legal .....	13
2.1 Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad .....	13
2.2 Constitución de la República del Ecuador .....	14
2.3 Ley Orgánica de Discapacidad .....	17
2.4 Código de trabajo .....	20
2.5 Convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado.....	21
2.6 Análisis del Plan de Creación de Oportunidades (2021-2025) .....	21
2.6.1 Eje social .....	22
2.7 Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón Cuenca .....	22
2.8 Ordenanza de Protección de Derechos de las personas con discapacidad del cantón Cuenca .....	23
Capítulo III.....	25
3. Características de la empresa PASAMANERÍA S.A. E inclusión laboral.....	25
3.1.1 Reseña histórica.....	25
3.2 Ubicación actual .....	27
3.3 Misión, visión, valores institucionales.....	27
3.4 Estructura de la empresa .....	28

Áreas y Departamentos.....	28
Departamentos:.....	28
3.5 Productos fabricados por la empresa Confecciones .....	29
Fabricación de artículos.....	30
3.6 Análisis FODA de la empresa.....	31
Fortalezas .....	32
Oportunidades.....	32
Debilidades .....	33
Amenazas .....	34
3.7 Inclusión laboral en la empresa .....	34
3.8 Código de Conducta Empresarial de la empresa Pasamanería S.A .....	39
Capitulo IV.....	40
Metodología .....	40
1. Análisis de los resultados obtenidos.....	42
4.1 Análisis de la entrevista .....	42
4.2 Propuesta de intervención.....	47
4.2.1 Justificación .....	47
4.2.2 Objetivos de la propuesta.....	48
4.2.3 Cronograma.....	49
4.2.4. Presupuesto .....	52
Conclusiones.....	53
Recomendaciones.....	55
Referencias.....	56
Anexos .....	58
Anexo A. Protocolo de investigación.....	58
Anexo B. Entrevista.....	63
Anexo C. Análisis socioeconómico .....	64

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a mi familia, amigos y demás personas cercanas que me han acompañado en este camino para poder culminar con éxito mi meta y conseguir todos los objetivos que me he propuesto alcanzar a lo largo de mi vida.

## **Agradecimiento**

Agradezco principalmente a Dios y a la virgen por guiarme durante todo mi camino y darme fuerzas para levantarme continuamente a seguir luchando por mis sueños.

A mi familia que ha sido un pilar fundamental para poder culminar con esta etapa de mi vida, por apoyarme y convertirme en la persona que soy ahora.

A mi tutor de tesis, Economista Max Bernal Villa por su guía, por su gran paciencia y por no dejarme rendir durante este trabajo de titulación.

## Introducción

La presente investigación en torno al **RECONOCIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FUNCIONAL CON RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN PASAMANERÍA S.A, EN EL CANTÓN CUENCA DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DEL 2022**, se estructura en tres capítulos desarrollados de la siguiente manera:

El Capítulo I, aborda las definiciones de los principales modelos de discapacidad, que son: Modelo de Prescendencia, Modelo Rehabilitador, Modelo Social y Modelo de Discapacidad y Derechos Humanos, así mismo, se considera el marco legal de la discapacidad en Ecuador, que nos permite conocer y analizar la normativa legal y política asociada a los derechos y garantías de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Entre los cuerpos legales revisados y analizados están: la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidad, el Código de Trabajo, el Convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado, el Análisis del Plan de Creación de Oportunidades (2021 - 2025), también se revisará el Eje Social, continuando con el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón Cuenca y finalizando con la Ordenanza de Protección de Derechos de las personas con discapacidad del cantón Cuenca.

El Capítulo II denominado: Características de la empresa Pasamanería S.A., está configurado por la reseña histórica, su ubicación actual, misión, visión, valores institucionales, estructura de la empresa, donde se observan las áreas y departamentos, análisis FODA; y, se examinan las características de la inclusión laboral que desarrolla la empresa. En este sentido, se reconoce que el Trabajo Social permite desarrollar acciones en torno a la promoción de prácticas inclusivas en el entorno personal y profesional de las personas con discapacidad, para apoyar en las diversas actividades de su vida diaria.

El Capítulo III desarrolla el análisis de los resultados obtenidos de la entrevista aplicada a los trabajadores con discapacidad de la empresa Pasamanería S.A. Las preguntas de la entrevista buscan determinar las condiciones laborales de los y las trabajadores con discapacidad que se encuentran prestando sus servicios en las diferentes áreas de la empresa. También se consideró la investigación bibliográfica, la misma que permitió recopilar información vinculada a la inclusión laboral, desde la perspectiva del Trabajo Social, con la



finalidad de asegurar los derechos y garantías de las personas con discapacidad.

La investigación es de tipo cualitativa, de carácter descriptivo dado que se detallan las acciones y procesos analizados en función de los datos recolectados en la investigación. Dicha investigación se desarrolla en un periodo determinado, por lo tanto, la investigación es de corte transversal. En el proceso se analizan los datos recopilados a partir de entrevistas semiestructuradas que facilitan el reconocimiento de la situación actual de los trabajadores. De acuerdo con Salinas et al, (2017) la recopilación de datos de forma cualitativa a través de la entrevista dirigida a los participantes que permite obtener información oportuna en consideración a las categorías de la investigación.

Por último, el Trabajo Social permite desarrollar acciones en torno a la promoción de prácticas inclusivas en beneficio de las personas con discapacidad, con la intención de incorporar dicho grupo social al sector productivo. En esa lógica se promueve el cambio, buen carácter, motivación y compromiso con el trabajo. De igual forma, el bienestar, autoestima y satisfacción entre los miembros de la institución pública o privada.

## Capítulo I

### 1. Marco teórico conceptual de la discapacidad

#### 1.1 Modelos de la discapacidad

En primer lugar, resulta necesario realizar un abordaje teórico sobre la discapacidad laboral a partir de los modelos, mismos que se han presentado a lo largo de la historia, desde distintas ópticas: legales, morales, sociales, entre otros. Conviene subrayar que autores investigativos como Pérez y Chabbra (2019), enfocan de manera conceptual a los distintos modelos de discapacidad, principalmente: el modelo de prescindencia, modelo rehabilitador, modelo social y la discapacidad enfocada a los derechos humanos; en relación con lo citado anteriormente, los autores proponen lo siguiente en los modelos definidos:

##### 1.1.1 Modelo de Prescindencia

Este modelo hace especial mención a lo tradicional en donde se pasaba por alto, se ignoraba y muchas de las veces se eliminaba totalmente a las personas con algún tipo de discapacidad.

Tomando en cuenta el aspecto religioso para cumplir estos objetivos; así pues, este modelo radical menciona al pecado humano como causante de que existan las

discapacidades y la responsabilidad que los padres culpables debían cargar, siendo por esto, excluidos socialmente hasta el punto de no servir en la comunidad, viéndose obligados a ser tratados con caridad; por esto, son vulnerados los principios de inclusión e igualdad y también el trato como ser humano integral con derechos iguales entre todos.

Por otra parte, este modelo ligado a lo tradicional presenta un grado alto de vulnerabilidad y dependencia; puesto que, a las personas con discapacidad hay que bendecirles, rehabilitarles o curarles de manera permanente; así pues, las enfermedades eran de propiedad exclusiva de las personas con discapacidad, producto de un castigo espiritual por sus vidas pecaminosas; a su vez, que carecen de virtudes y de una moral definida.

### **1.1.2 Modelo Rehabilitador**

El modelo rehabilitador trasciende de manera importante en relación con el modelo anterior; en otras palabras, este ya tiene fundamentos científicos y productivos que lo sustentan, dejando preceptos religiosos de castigos hacia las personas con discapacidad por pecados cometidos en el pasado; además, se definieron que, las enfermedades son las que causan estas vulnerabilidades y por consiguiente, la marginación social empezó a disminuir mediante la concepción de que estas personas pueden sumar al avance de la sociedad, siempre y cuando tengan alguna rehabilitación previa. Es decir, la ayuda tecnológica en clínicas y hospitales pueden ayudar a los individuos con discapacidad, tomando en consideración las limitaciones y aptitudes que estos pueden tener mediante evaluaciones centradas en la discapacidad y el conocimiento profundo de esta.

Además, el modelo rehabilitador limita las funciones de todo tipo en las personas y más aún a quienes tienen algún tipo de discapacidad; asimismo, se les otorgaba una función dirigida a docentes especiales, enfermeras y cualquier tipo de profesional facultado en el tema para curar o aplacar estas enfermedades que eran los tipos y grados de discapacidad, consideradas en algunos casos pecaminosos y en otros por producto de ciertas enfermedades infecciosas.

### **1.1.3 Modelo Social**

Este modelo se centra en un apoyo más dirigido hacia la discapacidad, definiendo que la exclusión social de las personas con discapacidad es producto de la opresión social vivida durante muchos años. De igual forma, la sociedad debe tratar a estas personas con individualidad y entender que son útiles para el desarrollo de la comunidad, para que esto se garantice, es de vital importancia que se creen leyes y normativas que amparen a estos seres humanos; también, dicho modelo tiene desacuerdos con el modelo anterior en donde, la

discapacidad era resultado de enfermedades, más no de procesos sociales injustos, opresivos y excluyentes.

El modelo de tipo social se avanza más en temas inclusivos y los relacionan a las personas con discapacidad con la sociedad en donde se encuentra, promoviendo un respeto constante mediante una inclusión permanente. Colocando a la sociedad como responsable de las discapacidades, más no al individuo, quien se relaciona constantemente con el medio y a su vez le coloca barreras para complicar la inclusión; al mismo tiempo, este modelo considera a la persona con discapacidad como responsable de su desarrollo y no al profesional encargado de su cuidado y enseñanza.

#### **1.1.4 Modelo de Discapacidad y Derechos Humanos**

El modelo de discapacidad basada en los derechos humanos se la realiza mediante el respeto a los derechos que tiene la persona con discapacidad como persona dentro de una sociedad, en donde se tiene el acceso a los bienes y servicios sociales en términos de igualdad en lo que se refiere al resto de la comunidad. Igualmente, se pretende erradicar de manera radical a la marginación, exclusión y discriminación de cualquier tipo en la sociedad, sin tomar en cuenta el lugar o época en especial.

De igual manera, este modelo dirigido hacia los derechos humanos pretende modificar algunas conductas y comportamientos que marginan a quienes poseen alguna discapacidad. Además, mira al ser humano como una persona con dignidad, por lo que se deben crear las leyes necesarias para vencer las barreras de discriminación, formando los estatutos necesarios para proteger los derechos de estos grupos vulnerables. De igual manera, trasciende al plantearse como objetivo el promover políticas internacionales que defiendan los derechos humanos y el respeto de todos los grupos sociales y más aún a quienes posean alguna discapacidad quedando las vulnerabilidades de ciertos sectores que durante años han sido desplazados y marginados.

Autores como Pérez y Chhabra (2019) en su artículo titulado los Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas; expresan detalladamente que los derechos humanos parten del afianzamiento de la dignidad humana y el valor intrínseco de las personas sin importar lo material. Por otro lado, establecen seis postulados principales, los mismos que son: el reconocimiento de la discapacidad como un derecho humano sin importar la salud o algún estado semejante; los derechos humanos trascienden a las leyes discriminatorias; el

impedimento se considera como variación del plano humano; el reconocimiento a todas las maneras de discriminación; las políticas que promuevan la prevención de la exclusión, serán sensibles y relacionadas a temas de derechos humanos; la discapacidad y la pobreza están relacionadas pero por otro lado, los derechos humanos deben guiar la ruta para ir tratando a la discapacidad como algo normal e ir disminuyendo la pobreza en las distintas regiones.

## 1.2 Trabajo social en el ámbito laboral y procesos de inclusión

La inclusión laboral identifica las condiciones de vulnerabilidad, el género, orientación sexual, enfermedad catastrófica, entre otras particularidades. Desde esa perspectiva, la inclusión en el ámbito laboral combate los paradigmas respecto a las prácticas discriminatorias. En relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad se reconoce que desde la intervención del Trabajo Social se ha primado la supresión de barreras en la contratación, afiliación y prestaciones respecto a la formación, capacitación, y fundamentalmente la mejora respecto al vínculo de oportunidades. Puesto que, se identifica que las personas con discapacidad están sujetas a la discriminación a la que están expuestas las personas. Esto incrementa las dificultades respecto a la condición de vida, la realización personal, la precariedad económica y la marginación social (Lalvay, 2016).

El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) plantea las buenas prácticas en inclusión laboral con la intención de garantizar el derecho de los trabajadores con discapacidad que permita la ruptura de barreras y la desigualdad. Desde esa perspectiva, el cumplimiento de la inserción laboral planteada por el Régimen Nacional rige a las entidades públicas y privadas. Desde esa lógica, se destacan los principios establecidos en el Proyecto Nacional de Desarrollo y la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador. Para Espinoza y Gallegos (2018) las personas con discapacidad siguen excluidos de diferentes sectores productivos. Dado que, las barreras sociales permanecen ligadas a condiciones conductuales, culturales y laborales, puesto que se estima incapaz a este colectivo respecto a la funcionalidad administrativa, productiva y operativa.

En consecuencia, se identifica que la relación entre un trabajador con discapacidad y un ambiente de trabajo sólido es difícil y compleja en un contexto dotado de barreras de inclusión social. En una relación laboral cohesionada se promueve la diversidad entre los integrantes, se garantiza la seguridad y se promueve la satisfacción del trabajador con discapacidad en el contexto laboral, así como el aumento de la productividad y el funcionamiento de las relaciones, lo que es fundamental para el despliegue y satisfacción de los trabajadores (Díaz-Jiménez, 2013).

Las prácticas laborales basadas en la acumulación de conflictos producen dificultades en torno a la inclusión. Por lo tanto, la asociación de personas con discapacidad en instituciones públicas o privadas a menudo se ve obstaculizada por una variedad de barreras que contribuyen al desarrollo de prácticas en contradicción a la inclusión (Velasco et al, 2015). Entre las dificultades se reconoce que los conflictos con los miembros del equipo debido al contraste entre las personas con y sin discapacidad, y la resistencia profesional para la inserción de las personas con discapacidad como resultado de la amenaza laboral.

Desde el trabajo social se reconoce la perspectiva de Mercado y García (2010) en torno a las condiciones laborales de las personas con discapacidad, así como todas aquellas situaciones que determinan el nivel de participación dentro de los límites. De esta manera, se identifica la aceptación, la paciencia, la comunicación y la calidad del trato de las personas en el ámbito laboral desde la perspectiva del trabajador en relación a los años de experiencia en la institución.

En este sentido, el trabajo social permite desarrollar acciones en torno a la promoción de prácticas inclusivas en el entorno personal y profesional de las personas con discapacidad, no solo apoyándolas en diversas actividades de su vida diaria. En esa lógica, se promueve el cambio, el buen carácter, la motivación y el compromiso con el trabajo. De igual forma, promueve el bienestar, autoestima y satisfacción entre los miembros de la institución pública o privada.

## Capítulo II

### 2 Marco legal

#### 2.1 Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Para tener un punto de partida claro sobre las leyes y normativas aplicables a las personas con discapacidad, es conveniente citar a la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2013), en su artículo 4 referente a las Obligaciones Generales, garantizar la libertad y los derechos humanos en relación cultural, económico y social de sus habitantes. Comprometiendo la elaboración de leyes que protejan los derechos de las personas con discapacidad, veeduría del cumplimiento de estas leyes en trabajos y empresas, impulsar la utilización de las nuevas tecnologías, brindar apoyo y asistencia ante la accesibilidad de servicios, brindar la información necesaria a las personas con discapacidad, socializar estas leyes a los profesionales quienes laboran con estas personas y por último, contar con personas con algún tipo de discapacidad y sus

asociaciones para elaborar de manera consciente y organizada, las distintas leyes que protejan sus derechos en cualquier lugar.

## 2.2 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador (2008), considerada la Carta Magna de todo el país, es un documento en donde se encuentra toda la ley en diversos aspectos y temáticas a beneficio de los ecuatorianos. Es importante mencionar que, desde el año mencionado, no se ha creado otra constitución de la república, siendo la única establecida en la presidencia del Economista Rafael Correa Delgado. Con relación a los apartados o estamentos que se relacionan a temas de discapacidad o personas con alguna vulnerabilidad, este documento ampara al tema en los siguientes artículos:

Por una parte, el título II referente a los derechos, artículo 11 literal 2; detalla que ninguna persona dentro del territorio ecuatoriano podrá ser discriminada por ninguna diferencia física, intelectual, género, religión, ideología, estado de salud o migratorio, idioma o cualquier otra diferencia o desigualdad; en donde, la ley sancionará toda discriminación o cualquier acción que no represente una igualdad o vulnere el reconocimiento del goce de derechos sin diferencia alguna por cualquier situación.

Por otra parte, en el artículo 16, aclara que, todo individuo sin importar su condición, ya sea esta individual o colectiva, tiene el derecho al acceso a la información y a la comunicación de tipo sensorial, visual, auditiva; y si, existe alguna discapacidad, se deben integrar espacios de participación activa con una accesibilidad que permita acceder a este servicio de calidad.

En relación al artículo 35 que aborda los Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, determina que, las personas con discapacidad y el resto de grupos prioritarios tendrán las mismas preferencias que hayan sufrido algún tipo de violencia o hayan pasado por algún desastre natural; al mismo tiempo, el trato será de mayor prioridad si algún individuo presenta las dos vulnerabilidades.

Por lo que se refiere al artículo 42, se precisa que, si las personas con discapacidad han sido desplazados de manera arbitraria, tendrán el derecho permanente a recibir asistencia y protección humanitaria de tipo emergente (alimentos, vivienda, alojamiento, medicina y servicios médicos) de parte de las autoridades, sumándose el derecho a regresar a su lugar de origen cuando las condiciones sean más seguras.

Acerca del artículo 46, el Estado será el responsable de implementar medidas sila persona con discapacidad es niño (a) o adolescente con una integración social permanente y

si ellos están pasando por una deserción escolar, el Estado los incorporará de inmediato a la sociedad y a una educación regular en condiciones de igualdad en el cual, las instituciones educativas deberán aceptarlo, inducirlo, nivelarlo y aceptarlo dentro del grupo escolar en igualdad con el resto de compañeros.

En cuanto a la sección sexta- personas con discapacidad, el artículo 47 refleja que, el Estado deberá garantizar de manera coordinada con la sociedad y la familia la igualdad de oportunidades para estos seres humanos con su correcta integración social; por otro lado, en este mismo artículo se establecen los derechos específicos de estas personas, entre los cuales están: la atención preferente en instituciones de salud pública y privada, medicina gratuita y más aún si los tratamientos son de por vida; descuentos en los servicios de transporte público y eventos de espectáculos; excepciones tributarias y de impuestos; situaciones laborales en condiciones de igualdad; una vivienda adecuada y accesible y si no tienen en donde vivir, un albergue que les acoja, igualdad de condiciones en un plano educativo regular, instituciones accesibles y si estos necesitan adaptaciones curriculares o educación especializada, se los debe otorgar, y si presentan una economía desfavorable, optar por becas; si existe en especial una discapacidad intelectual, recibir atención psicológica gratuita; la supresión de barreras arquitectónicas que impidan la accesibilidad a los bienes y servicios, y por último, a medios alternativos de comunicación como el sistema braille, lenguaje de señas, entre otros.

Con relación al artículo 48, el Estado implementará medidas que aseguren: la inclusión social; la consecución de créditos y descuentos que permitan iniciar ciertas actividades productivas y de negocio; su esparcimiento, recreación y descanso; la participación política acorde a la ley; los programas especializados de atención integral; incentivos para el inicio de proyectos productivos; y el goce completo de los derechos quedando la constitución al igual que el resto de las personas en territorio ecuatoriano.

Con respecto al artículo 49, los individuos y las familias que tengan alguna discapacidad y que necesiten ser atendidos médicamente por la Seguridad Social, recibirán instrucción y capacitación constante con el objetivo de mejorar la calidad en la atención especializada; por otra parte; en el artículo 51 menciona que, si la persona con discapacidad está privado de la libertad, de igual manera, recibirá un trato diferenciado, especialmente si están en estado de gestación, en proceso de lactancia, si son adolescentes o adultos mayores y si se encuentran enfermas, con alguna disfunción grave o muy grave.

Por otra parte, el artículo 61, en donde hace mención a los derechos de los

ecuatorianos y ecuatorianas a participar en el desempeño de cargos públicos, las personas con discapacidad participarán en concursos de méritos y oposición con una selección de personas inclusivo, transparente, con igualdades de género y oportunidades, evitando ser perjudicados en el transcurso del proceso.

En relación con el artículo 62, sobre las disposiciones sobre el voto universal y no es obligatorio para las personas con discapacidad; así pues, en el artículo 66 expresa la garantía al derecho a una vida libre de violencia de cualquier tipo en lo público y lo privado a personas con discapacidad u otro tipo de vulnerabilidad, incluyendo medidas de prevención a la esclavitud y explotación sexual.

Por lo que se refiere al artículo 81 de la Constitución vigente, se sancionará los delitos y hechos delictivos hacia los individuos con discapacidad con una mayor sanción y se designarán fiscales especializados para atender todos estos casos particulares; además, al artículo 156 precisa que, las discapacidades serán tratadas igual y de manera incluyente en los consejos nacionales para la igualdad.

Acerca de los aspectos laborales contemplados en la Constitución, el artículo 333 precisa que, los servicios laborales y los horarios de trabajo serán accesibles para las personas con discapacidad y recibirán un trato especial que les permitirá realizar sus actividades laborales con normalidad, incluido el trabajo doméstico y remunerado de manera igualitaria; asimismo, el artículo 341 garantizará a los grupos prioritarios la protección integral especializada mediante los principios básicos de equidad social e inclusión eficiente.

Finalmente, el artículo 339 obliga al seguro social obligatorio cubrir enfermedades, maternidad, paternidad, cesantía, vejez, invalidez y muerte de manera especializada e inclusiva a las personas con discapacidad; también, el artículo 373 en el seguro social campesino. Igualmente, el artículo 381 promueve la participación inclusiva a las personas con discapacidad en la educación física, el deporte y todo tipo de actividad física, a más de que el Estado promoverá la participación de estas personas en competencias deportivas de alto rendimiento como los Juegos Olímpicos y Paralímpicos nacional e internacionalmente.

En definitiva, la Constitución del Ecuador promueve la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral desde la visión de la igualdad de oportunidades para todas las personas sin importar sus características físicas y culturales. Por lo tanto, los artículos determinan las condiciones necesarias para que los trabajadores con discapacidad se desarrollen en espacios seguros, integrales e inclusivos que valoren las competencias y conocimientos de dicho grupo social.



## 2.3 Ley Orgánica de Discapacidad

Resulta vital revisar la Ley Orgánica de discapacidad, en las cuales se desarrollan las definiciones de personas con discapacidad y personas con deficiencia; el proceso de calificación a una persona con discapacidad; los derechos de las personas con discapacidad; las tarifas diferenciadas y preferenciales; del consejo nacional para la igualdad de discapacidades y por último sus disposiciones transitorias y las que se consideran derogatorias.

En cuanto a la Ley Orgánica de la Discapacidad (2012) publicada oficialmente en el Registro Oficial con No. 796, durante la presidencia del Economista Rafael Correa Delgado, presenta en todos sus artículos, asuntos referentes a la protección de las personas con discapacidad y el goce de sus derechos de ciudadanía en términos de inclusión e igualdad social, al igual que el resto de ciudadanos; en tal virtud, los principales artículos dan a conocer a los ecuatorianos lo siguiente:

Con relación al artículo 16, la mencionada Ley aclara de manera puntual que el Estado está encargado de crear las políticas públicas, y los servidores públicos y privados son los encargados de hacer respetar los derechos, siempre y cuando se basen en la Constitución de la República; por otro lado, en el artículo 18 da a conocer que se coordinará con organismos internacionales asesorías técnicas y recursos para las personas con discapacidad, así como, planes y programas a su beneficio.

En el derecho a la salud, tipificado en el artículo 19, se dispone que, el Estado garantizará este derecho, la atención priorizada y especializada permanente y el acceso a estos servicios a quienes tengan alguna discapacidad; por otra parte, estos servicios médicos deben cumplirse en los centros de salud y similares sin discriminar las diferentes culturas, géneros, edades, etnias o alguna otra condición limitante.

Con respecto al artículo 20 Subsistemas de promoción, prevención, habilitación y rehabilitación, se obliga a los centros de salud, clínicas y hospitales a nivel nacional a informar sobre programas y planes de prevención y detección temprana de las discapacidades y los factores de riesgos que estas conllevan con el fin de que, estos individuos vivan al máximo de sus capacidades físicas, mentales y funcionales que le permitan insertarse equitativamente a la sociedad mediante una supervisión responsable de las autoridades sanitarias del país utilizando servicios médicos de calidad.

Así pues, en el artículo 23 sobre los medicamentos, insumos, ayudas técnicas, producción, disponibilidad y distribución, menciona que, las autoridades sanitarias a nivel

nacional deberán distribuir permanente y de manera oportuna todo tipo de insumos médicos de manera gratuita para las personas con discapacidad; entre estos están por ejemplos las órtesis y las prótesis con una disponibilidad completa respetando siempre los estándares de calidad mediante medios públicos o privados según la necesidad.

Por otra parte, sobre la atención psicológica asociada a la discapacidad, el artículo 24 demanda a la autoridad sanitaria a nivel nacional la implementación de programas de ayuda psicológica para un manejo integral y mejor de la discapacidad y también para quienes cuiden o permanezcan cerca de estas personas; este soporte lo podrán ejecutar tanto en el ámbito público como en lo privado.

Acercas del artículo 42 en el derecho a la cultura, las personas con discapacidad tienen derecho a participar y disfrutar de actividades artísticas y culturales y también de participar promoviendo sus capacidades para el arte; además, en el artículo 43 en el derecho al deporte, estas personas tienen el derecho a la práctica deportiva con la accesibilidad necesaria y participar en eventos deportivos masivos tanto nacional como internacionalmente, recibiendo el apoyo necesario de distintos actores sociales.

En cuanto a la sección quinta del Trabajo y Capacitación, desde los artículos 45 al 55; da a conocer el derecho al trabajo de manera permanente; la aplicación de las políticas laborales dirigidas a la discapacidad; la inclusión laboral; ser partícipes en la selección de personal en un marco de justicia y equidad; la estabilidad laboral con un salario justo que le permita satisfacer sus necesidades básicas; derecho a permisos para tratamientos, rehabilitación u otros asuntos que demanden su estado de vulnerabilidad; que el Ministerio de Trabajo monitoree constantemente si las empresas cumplen con los derechos laborales de las personas con discapacidad y una capacitación constante para acoplarse a las demandas de los distintos empleos, la cual permitirá ganar aptitudes a la persona con discapacidad al igual que los demás.

Con relación a la vivienda, los artículos 56 y 57 mencionan el derecho a la vivienda adecuada y digna a las necesidades de las personas con discapacidad y con facilidades de acceso que promuevan la autonomía de estos individuos; asimismo, los créditos para las viviendas serán otorgados por parte de las autoridades nacionales en este tema, los mismos que brindarán las facilidades para obtenerlo hasta con un 50 % en la hipoteca si esta es anexada al seguro social, tenga no las aportaciones necesarias.

Con respecto a la accesibilidad, desde los artículos 58 al 70 aclara que, la accesibilidad para las personas con discapacidad debe ser todo el tiempo en servicios o temas como: en el

transporte; las unidades accesibles; en el permiso y la identificación para la circulación de automotores; a la comunicación, especialmente a la audiovisual; las bibliotecas; lenguaje de señas y otras situaciones que demande una accesibilidad.

Por otra parte, en el artículo 71 sobre las tarifas preferenciales en el transporte público a las personas con discapacidad, esta será del 50 % tanto en lo urbano, parroquial e interprovincial y si el transporte es aéreo, el descuento a la tarifa no será menor al 25 %; también, el 50 % de los descuentos serán tomados en cuentas en espectáculos y eventos públicos. Igualmente, el artículo 73 y 74 obligan a que existan descuentos preferenciales a la matriculación ambiental vehicular anual y la importación de bienes.

En relación con los valores de impuestos y de tipo tributario, los artículos del 76 al 78, solicita un pago del 0 % al impuesto a la renta de las personas con discapacidad, en notarias, embajadas y el registro civil, no existirá pago por los servicios que oferten estas instituciones; al mismo tiempo, el IVA (impuesto al valor agregado) puede ser cancelado sin recargo de intereses en un plazo mínimo de 90 días y si desea su devolución, el servicio de rentas internas lo realizará en los tiempos pertinentes.

Por otro lado, en lo referente al derecho de la persona con discapacidad a la seguridad social, desde el artículo 82 al 85; menciona que, a más de un derecho, es una obligación para todo ecuatoriano sin importar alguna condición limitante que se presente. Tomando en cuenta, antes de nada, si el tipo de porcentaje de discapacidad es amplio; por otra parte, si la condición de discapacidad está bastante latente y que pasa a limitar al ciudadano, el seguro social evaluará la situación y podrá jubilarlo sin importar el número de aportaciones que tenga hasta la presente fecha. Así pues, la jubilación por vejez se llevará a cabo con 300 imposiciones mensuales sin límite de edad y los que posean discapacidad intelectual, podrán acceder de inmediato a la jubilación con 240 aportaciones mensuales.

Finalmente, el artículo 88 menciona acerca de la protección integral a beneficio de las personas con discapacidad, se lo realizará con la evaluación de las políticas públicas aplicadas a beneficio de la discapacidad, la acción de la defensoría del pueblo con su justicia y los organismos que protejan todo lo antes mencionado; y, por último, las disposiciones transitorias que posee toda ley aprobada legalmente.

Por lo que se refiere a esta ley y su reglamento, se puede mencionar que, en sus artículos, se protege a las personas con discapacidad sin importar el tipo o grado que posea el individuo, evitando su exclusión y motivando a los organismos sociales y en especial a los laborales. Su inclusión permanente a trabajos y empleos remunerados de manera consciente

y justa, motivando a las empresas y trabajos a recibir por ley, una cierta cantidad de individuos con vulnerabilidad por discapacidad, en virtud de aquello, se procederá a citar diversas investigaciones de autores concedores del derecho, en donde abordan esta ley de manera más detallada y profunda a beneficio de las personas con discapacidad.

## 2.4 Código de trabajo

El Código de Trabajo actual del Ecuador, modificado últimamente en el 2012, hace referencia a las personas con discapacidad en los siguientes artículos:

En el Art. 42, se determina las Obligaciones del Empleador en torno a normas que permitan un adecuado desplazamiento para las personas con discapacidad. En este sentido, el numeral 2 dispone que las empresas se sujeten a medidas de prevención desde disposiciones legales que consideren las condiciones de las personas con discapacidad.

En el literal 33 se solicita al empleador que, por cada veinticinco trabajadores, cuente como mínimo con una persona con discapacidad sin importar el tipo, ni el grado o porcentaje o el género de este individuo; a más de eso, si este no es capaz de firmar el contrato, lo puede hacer con un tutor o representante legal. Mientras que, para el segundo año la contratación deber del 1% de trabajadores con discapacidad, hasta llegar al quinto año donde la contratación es del 4% del total de los trabajadores. En el numeral 35, las empresas y los empleadores deben adaptar sus organizaciones internas para incluir a dicho grupo social y de esta forma facilitar su inclusión en el mundo laboral. Por ello, los espacios y puestos de trabajo deben ser en función de la Ley de Discapacidades.

En el Art. 79 demanda que todos quienes trabajen bajo las mismas condiciones, se merecen igual remuneración sin discriminar géneros, etnias, nacionalidades, religión, discapacidad o cualquier otra diferencia.

De igual manera, se establece como ley, si existen padres con hijos que tengan discapacidad tendrán licencias o permisos especiales, el Estado deberá garantizar la exclusión a personas con discapacidad; también, el Ministerio de Trabajo tendrá la facultad de realizar inspecciones permanentes a todas las empresas de su jurisdicción para verificar que se esté cumpliendo plenamente la ley.

A más del Código de Trabajo, existe la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, en el cual se exponen normativas que benefician a las personas con discapacidad, especialmente especificado de la siguiente manera:

Art. 195, literal 3, establece que, si existe un despido intempestivo a un empleado con discapacidad, será indemnizada oportunamente en relación a lo estipulado en la Ley Orgánica

de Discapacidades.

En el capítulo V, en el apartado Pensión por viudedad y orfandad, las personas con discapacidad, si un padre afiliado fallece y deja en la orfandad a un hijo o varios hijos con discapacidad severa, a más de recibir el 60% del valor de la pensión, se puede aumentar un 40% más si se logra justificar la discapacidad por algún organismo perteneciente a la Autoridad Sanitaria Nacional.

## **2.5 Convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado**

El Ministerio del Trabajo manifestó lo siguiente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidades dentro del territorio ecuatoriano:

El Ministerio del Trabajo, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresas según el porcentaje que determina la ley. Por ello, el MDT firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado, suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad. (p.65)

Así mismo, se analizó el estudio investigativo desarrollado por Pastrano et al. (2015) titulado "Proyecto para la Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector empresarial de la Provincia de Los Ríos". La investigación hace especial mención al Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre que los seres humanos con algún tipo de discapacidad deben gozar de asensos, promociones y conservación del trabajo respetando sus capacidades, destrezas y competencias.

## **2.6 Análisis del Plan de Creación de Oportunidades (2021-2025)**

De acuerdo al artículo 280 de la Constitución de la República del Ecuador, el Plan Nacional de Desarrollo es de carácter obligatorio para el sector público; por ello, se analizaron aspectos relacionados con discapacidades.

El Plan de Creación de Oportunidades considera que específicamente a personas con algún tipo de discapacidad que, en muchas ocasiones son discriminadas en el ámbito social,

educativo y laboral., ocasionado una exclusión para este grupo social. La Secretaría Nacional de Planificación (2021), crea y establece el Plan de Creación de Oportunidades (2021-2025), publicado en Quito- Ecuador que visualiza desde distintas perspectivas como el económico, social, el campo de la seguridad, la transición ecológica, lo institucional, para la población en general.

Es decir, este Plan Nacional surge con las participaciones colaborativas de varios actores, tanto públicas como privadas y representantes de los gobiernos superiores del país y sus organizaciones políticas, como la asamblea y el gobierno central. Sin embargo, el presidente actual de la república del Ecuador, el Sr. Guillermo Lasso Mendoza reconoció el trabajo arduo y responsable realizado a favor del plano laboral y se ofreció socializarlo a la ciudadanía con su respectivo ofrecimiento económico para su cumplimiento y vigencia, con los fondos que refleje el Ministerio de Finanzas.

## 2.6.1 Eje social

En cuanto al eje social, la Secretaría Nacional de Comunicación (2021), resalta que este hace mención precisamente a 46 metas definidas en Estado de derecho, prosperidad, solidaridad, sustentabilidad, libertad, democracia e igualdad de oportunidades; por otro lado, el Gobierno actual del Ecuador cumplirá la constitución de la república en lo referente a la garantía de derechos y la disminución total de la pobreza, toda la población ecuatoriana debe tener acceso a la salud, educación y servicios de calidad, especialmente en zonas rurales y de nacionalidades; especialmente en personas con discapacidad quienes han sido excluidos de gozar de derechos al igual que las demás personas, han sido pobres por ser excluidos laboralmente y también de los servicios de calidad, aumentando así la brecha laboral, económica y social entre la sociedad actual en el Ecuador (López, Sánchez y Urrutia, 2015).

## 2.7 Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón Cuenca

En el proceso de planificación impulsado por la municipalidad de Cuenca, en el componente social se abordan los aspectos de la discapacidad. Es una muestra de la preocupación del gobierno local de implementar políticas inclusivas. Iniciando el estudio de este Plan Territorial, desarrollado en el cantón Cuenca en por el Gobierno Autónomo

Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca (2015), en donde se enfoca en la Visión Concentrada con la Ciudadanía asuntos de inclusión, equidad social y económica para todas las personas de la ciudad sin discriminación; también, dentro de los objetivos socioculturales, establecen un desarrollo humano a beneficio de la población, la misma que debe ser atendida de manera integral con especial énfasis a los grupos de atención prioritaria, procurando que

no se vulneren los derechos que les pertenecen con el objetivo de disminuir las injusticias o inequidades sociales.

Dentro de este mismo plan, se toma en consideración a las discapacidades, definición, causas que la provocan; igualmente; se hace referencia al artículo 47 de la constitución de la República del Ecuador, mismo que garantiza la igualdad de las oportunidades en la sociedad y su atención diferenciada y gratuita en temas de salud, vivienda, trabajos, educación, accesibilidad física, ayudas tecnológicas, entre otras. Al mismo tiempo, el Estado debe garantizar a las personas con discapacidad el acceso al deporte, la recreación, el turismo, el transporte público y la cancelación de tarifas preferenciales en los transportes. Por otro lado, en temas laborales, quienes tienen alguna discapacidad deben recibir capacitación constante, acceder a créditos preferentes para micro emprendimientos con el objetivo de evitar las condiciones de pobreza que multipliquen la exclusión.

## **2.8 Ordenanza de Protección de Derechos de las personas con discapacidad del cantón Cuenca**

Acerca de los principios contemplados en el artículo 5, se hace referencia a: la no discriminación; la in dubio pro homine; la igualdad de oportunidades; la responsabilidad social colectiva; la celeridad, eficiencia y eficacia; la interculturalidad; la participación e inclusión; la accesibilidad, la protección de niños, niñas y adolescentes con discapacidad y, por último, la atención prioritaria.

En cuanto a la accesibilidad al medio físico y transporte, los artículos del 8 al 15, dan a conocer las facilidades y adaptaciones a los medios físicos que deben tener estas personas, principalmente en: la construcción y adecuación de edificaciones; las señaléticas; el transporte; de los taxis y transportes mixtos; además, de las sanciones al incumplimiento de la accesibilidad y las obligaciones de implementación inmediata y regulada para los lugares e instituciones tanto públicas o privadas (Plaza y Díaz, 2019).

Con relación al artículo 16 en lo referente a la atención prioritaria, demanda a que las instituciones públicas municipales deberán atender de manera prioritaria a las personas con alguna discapacidad de manera rápida, eficaz y eficiente; asimismo, si los servidores públicos que trabajan en estos espacios discriminan o tratan de manera violenta a estos seres humanos, serán con base en las leyes y códigos correspondientes.

Con respecto a la salud, el artículo 18, el GAD municipal del Cantón Cuenca firma convenios constantes con instituciones de salud tanto públicas como privadas para atender a las personas con discapacidad de acuerdo con la economía de las personas con altos índices de pobreza; también, los descuentos previstos en la ley que deben existir para estas personas,

tipificados en la constitución de la república ecuatoriana.

Por otra parte, el artículo 21, en lo que plantea sobre la cultura, los deportes y la recreación, se demuestra que, las personas con discapacidad tienen acceso preferente a la participación y el disfrute de estas actividades a más de las artísticas; igualmente, se instauran programas municipales para quienes posean alguna discapacidad, puedan participar mediante las ayudas necesarias brindadas.

En relación con el Turismo y el Trabajo, tipificados en los artículos 23 y 24, el municipio de Cuenca garantiza a las personas con discapacidad a acceder a actividades turísticas del sector público y privado con servicios adaptados; al mismo tiempo, ésta vigilará el cumplimiento de las leyes laborales que amparen a la persona con discapacidad y si estos no son contratados, las empresas deben justificarlo de manera legal.

Por un lado, el artículo 25 sobre la adjudicación de locales comerciales municipales a personas con discapacidad, estos brindarán un espacio físico delimitado a personas con respecto al aforo total del espacio en relación al tipo y porcentaje de discapacidad; por otro lado, el artículo 26 sobre los emprendimientos productivos, serán dirigidas a estos individuos para poder incluirlos y que puedan actuar de manera independiente en el punto de vista económico sin dependencia a ingresos externos. Por otra parte, en lo que está descrito en el artículo 27 sobre la jubilación a quienes tienen discapacidad y quienes trabajan públicamente en el GAD municipal de Cuenca, se las harán de manera rápida y se pagarán sus liquidaciones por jubilación lo más pronto posible conforme a la ley establecida.

En cuanto a la sección VIII en los artículos 28 al 31 sobre las tarifas preferenciales a las personas con discapacidad efectuados dentro de la jurisdicción cuencana; estas se dan especialmente en los servicios funerarios municipales a personas de pobreza extrema; los referentes al transporte; en el pago de las planillas municipales de la empresa ETAPA EP con descuentos hasta del 50% y el estacionamiento vehicular.

Con relación al artículo 32 sobre las viviendas, el GAD promueve y ayuda con el brindar cupos para viviendas municipales a las personas con discapacidad mediante la empresa pública de vivienda EMUVI EP, en el cual, si se encuentran estas personas o familias con algunos miembros dentro de los aspirantes, tendrán la preferencia del caso; así pues, si estos no tienen una vivienda previa o un bien inmueble, accederán a casas o departamentos municipales en condiciones de habitabilidad y accesibilidad.

Por último, desde el artículo 33 al 39, se tratan temas más generales y de relevancia mínima dentro de la estructura legal, tales como: las exenciones tributarias y sus porcentajes



en base a lo que se declare en tema de impuestos; las sanciones e infracciones a quienes no cumplan la presente ordenanza; la comisión de igualdad, géneros e inclusión social; la dirección municipal de desarrollo social y productivo y acción social municipal y finalmente, con las disposiciones generales y transitorias.

En conclusión, la Ordenanza de Protección de Derechos de las personas con discapacidad plantea la configuración de escenarios laborales que aseguren la accesibilidad de todas las personas al mercado laboral desde políticas que promueven la atención prioritaria a las personas con discapacidad con la adaptación de los espacios físicos y la puesta en práctica de la normativa legal que apoya la inclusión laboral. Por lo tanto, los artículos regulan las acciones de las empresas en función de las necesidades de los trabajadores con discapacidad.

## Capítulo III

### 3. Características de la empresa PASAMANERÍA S.A. E inclusión laboral

#### 3.1 Características de la empresa Pasamanería S.A.

##### 3.1.1 Reseña histórica

En el Ecuador, precisamente en la ciudad de Cuenca, provincia interandina del Azuay durante el transcurso de la década de los años 30, esta ciudad dejaba de tener un crecimiento comercial y económico. Por otra parte, las actividades mercantiles empezaron a crecer, actividades fundadas por extranjeros que empezaron a realizar un comercio con base en la realidad cuencana de aquel entonces.

Además, el ciudadano fundador, el Señor Carlos Tosi Siri comenzó sus actividades de negocio y comercio en esta ciudad, debido a lo que estuvo ocurriendo en temas de baja economía. Asimismo, en el año 1926, este personaje crea un negocio comercial denominado “Almacén de Carlos Tosi”, el mismo que se encontraba ubicado geográficamente en las calles céntricas Benigno Malo y Bolívar, donde actualmente está ubicado el Mercantil Tosi en donde se vende y elabora artículos de tipo textil.

Posteriormente, mientras transcurría el año 1927, se intenta instaurar una fábrica que diseña y elabora sombreros de fieltro, a lo que el proyecto mencionado no se ejecuta por distintas razones, principalmente por los problemas al momento de conseguir la materia prima;

también, durante los años 1930 y 1933, cuando existían problemas económicos de mayor intensidad, el fundador de la empresa, crea un pequeño taller industrial con el objetivo de elaborar, producir y vender ropa a precios bajos a conveniencia de la gente, personas que por su economía podían tener su accesibilidad.

Proseguía el año 1934, y aparece de manera agradable un nuevo proyecto comercial donde, se busca fundar y colocar una fábrica de artículos o productos textiles por la gran demanda que empezó a tener la industria textil a nivel local y nacional; debido a esto, mientras iniciaba el año 1935, arriban a la ciudad la cantidad de tres máquinas trenzadoras, las mismas que pasaron a colocarse e instalarse en el patio de la casa de Carlos Tosi; igualmente, esta producción con estas máquinas empieza a surgir el 11 de abril del mismo año, fecha en la que es reconocida e importante para la empresa actualmente ya que, allí se inició la producción textil en esta empresa a nivel económico.

Al mismo tiempo, ocurrió la primera contratación de personal para la producción, esto fue en una cantidad de siete personas que trabajaron coordinadamente y de manera simultánea con el fundador y su esposa, en donde se hacían todo tipo de actividades y tareas que demande el lugar, cosas que iban desde el enhebrado de hilos en las máquinas trenzadoras, hasta labores mecánicas de los aparatos productivos, carpintería; entre otras, acciones dirigidas a la producción inicial de la empresa.

Luego de un tiempo, en donde pasó a ser imprescindible el uso de una sección de teñido; posteriormente, se instalaron activamente telares de tejido de tipo angosto para la producción de cintas, cintillos, reatas y otros; por otra parte, en los telares de tejido ancho se elaboraban pequeñas cobijillas hechas con lana y las máquinas que confeccionaban las medias de muselina, botones de tagua, entre otros materiales que empezaron a ser requeridos a mayor escala productiva.

Avanzando en los años, transcurría el 1945 y hasta esa altura temporal, toda la fábrica de producción pasaba a ser propiedad exclusiva del Sr. Carlos Tosi Siri y esta se constituye legalmente como Sociedad Anónima con la razón social que prevalece hasta la actualidad con el nombre comercial de Pasamanería S.A. que demanda un nombre genérico que produce de manera intensiva mediante una identificación de los productos textiles, tales como: encajes, cintas, reatas y muchos más.

Posteriormente, pasaba el año 1947 y Pasamanería S.A. coloca su infraestructura física a un nuevo local, ubicado en las afueras de la ciudad de Cuenca, al lado de la carretera norte donde hoy es la avenida Huayna Cápac; así pues, en 1949 se logra adquirir cierta

maquinaria que se encontraba en la Textil Azuaya y se inicia con cierto éxito la fabricación de un hilo propio de algodón. Además, este mismo año se crea un departamento orientado a las confecciones, principalmente con el fin de la producción de laropa, productos materiales que son comercializados con el nombre o marca de ropa PASA.

Por último y, en resumen, con todo lo mencionado anteriormente, surge esta empresa durante el tiempo que lleva su desempeño y recorrido y jamás se ha detenido en el cual existen grandes logros y asimismo dificultades y limitaciones que se han enfrentado desde sus inicios hasta la actualidad. También, en la actualidad la empresa se ve bien cimentada y establecida con fuerza, con un sitio de alto nivel a escala industrial no solo en el Azuay sino nacional e internacionalmente y siendo el orgullo de la familia Tosi Siri y sus descendientes que laboran siguiendo el legado de un antepasado.

### 3.2 Ubicación actual

En relación con la ubicación geográfica actual de la empresa textil Pasamanería S.A., esta se encuentra ubicada en la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, en la dirección específica: Avenida Huayna Cápac 1-97 y Pío Bravo-010104, con disponibilidad de horarios de lunes a viernes desde las 09:00 hasta las 17h00, tiempo que constituyen las labores en horas de trabajo de sus trabajadores y jefes.

### 3.3 Misión, visión, valores institucionales

Las empresas e instituciones legalmente constituidas y las que representan, están organizadas de manera eficiente, presentan como parte de ella su misión, visión y sus valores institucionales; acerca de la misión, la empresa cuencana industrial textil estableció como su misión basándose en la investigación anterior:

“Somos una empresa ecuatoriana fundada en 1935. Fabricamos y comercializamos confecciones dirigidas al comercio al consumidor final. Producimos, además, insumos textiles orientados a industrias afines. Garantizamos calidad bajo el amparo de la marca PASA y operamos con criterios de rentabilidad sustentable y responsabilidad social” (p. 12).

En cuanto a visión, la empresa citada anteriormente, establece su identidad de la siguiente manera:

- Mantener el liderazgo competitivo por medio de una gestión transparente, creativa e innovadora.
- Lograr la fidelidad del cliente para cambiar y garantizar el mercado.
- Generar rentabilidad sustentable para beneficio de nuestros colaboradores y accionistas.

- Aportar al desarrollo del país con responsabilidad social y ambiental. (p.12)

Con relación a la lista de valores institucionales que posee esta empresa de manera organizada, se encuentran las siguientes:

- Lealtad hacia la organización y el cumplimiento de su misión.
- Transparencia y ética en el ejercicio de la actividad organizacional.
- Creatividad en el diseño, desarrollo, elaboración y comercialización de nuestros productos.
- Competitividad en el ejercicio de las actividades.
- Trabajo en equipo durante el ejercicio de la tarea.
- Respeto mutuo entre las personas que conforman la organización. (p.12)

### 3.4 Estructura de la empresa

En este apartado se aborda los departamentos de la empresa Pasamanería S.A, considerando que, las personas con discapacidad trabajan dentro de dichas áreas y es importante analizar los espacios donde se desarrolla la inclusión laboral:

#### Áreas y Departamentos

La empresa textil azuaya Pasamanería S.A. es dirigida como presidente de manera administrativa por el Sr. Prieto Tosi; igualmente, apoyadas por las vicepresidencias de Comercialización y Operaciones encaminadas por el Ing. Juan Tosi y el Ing. Augusto Tosi. Al mismo tiempo, la empresa posee ciertos departamentos que laboran de manera conjunta y coordinada con el objetivo de mejorar el desarrollo de la organización; para tal efecto, estos departamentos se distribuyen así:

#### Departamentos:

- Gerencia de Producción
- Gerencia de Sistemas
- Gerencia Nacional de Ventas
- Gerencia de Producto Insumos
- Gerencia Financiera de la Comercializadora
- Gerencia Financiera
- Gerencia de la Sucursal Quito
- Gerencia de Recursos Humanos-Departamentos de Compras
- Departamento de Auditoría Interna
- Departamento de Merchandising
- Departamento de Diseño

# UCUENCA

- Departamento de Seguridad Industrial
- Departamento de Sistema y Métodos
- Departamento de Calidad
- Mantenimiento General

## **Área de Producción Secciones:**

- Hilatura y torceduras
- Hilos de coser
- Confecciones-Corte-Costura-Terminados
- Serigrafía
- Tintorería-Enconadoras-Calandras
- Mallas-Medias
- Telares
- Trenzadoras-Encajes
- Piezas

Por otro lado, cabe mencionar que la empresa adicionalmente posee: El área o Departamento de Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Sistemas, a más de ellos, los Departamentos de Diseño y Auditoría Interna, las mismas que trabajan en la empresa como áreas de staff; es decir, funcionan de apoyo y supervisión general a todas las áreas y departamentos legales citados con anterioridad.

### **3.5 Productos fabricados por la empresa Confecciones**

En relación con las confecciones, la empresa comercial Pasamanería S.A. tiene una muy extensa gama de productos, siendo estos, alrededor de unos 960 artículos aproximadamente, los mismos que se clasifican en dos líneas: las correspondientes a confecciones y a las de insumos o pasamanería; por otra parte, la línea de confecciones comprende todas las prendas de vestir que se encuentran confeccionadas en la misma fábrica, como, por ejemplo: la ropa para bebés y niños, ropa para damas y señoritas, ropa deportiva y casual, ternos de baño, ternos de dormir, pijamas u otros parecidos.

Así pues, la línea de pasamanería o insumos producen permanentemente: hilos, cordones, encajes, elásticos, cintas, entre otros; además, los hilos que se producen son para distintos usos, entre estos: barrederas, grecas, etiquetas bordadas, elásticos, reatas y otros usos de confección distintos. Asimismo, Pasamanería S.A. para comercializar y vender los distintos productos, posee sus propios locales comerciales ubicados en Cuenca, Portoviejo, Guayaquil y Quito; a más de, el Mercantil Tosi en Cuenca y la Casa Tosi localizada en

# UCUENCA

Guayaquil; también, los agentes de ventas ubicados en todo el ancho del país mediante su labor comercial promueven las ventas mediante la publicidad.

## **Fabricación de artículos**

Por lo que se refiere a la fabricación de artículos y lo que se comercializa, como punto importante a destacar, es necesario conocer los procesos y las formas en cómo se elabora cada producto y artículo que se vende o se expende. Entre estos están: la hilatura-torceduras, que empiezan con el tratamiento del algodón en primo, siendo este desmenuzado en la abridora, la misma que discierne impurezas propias del algodón para posteriormente en el batán producir un rollo de napa o tela; igualmente, las cardas convierten a la cinta en una mecha, causado por la torsión y el estiraje.

Continúa el proceso mediante la forma de la hilaza al pasar por la torsión y el estiraje, dándole cohesión y la respectiva resistencia; al mismo tiempo, en las enconadoras se procede a cambiar la presentación de estas, al mismo tiempo que, se elimina el material deficiente con apoyo del sistema electrónico llamado "Uster". Por otro lado, en las torcedoras se ejecuta el torcido con el fin de obtener un hilo resistente y grueso con la gaseadora que quema la vellosidad del hilo; por último, en el laboratorio se desarrollan las distintas pruebas para el control de calidad de cada proceso.

Acerca del tema de los tejidos, en cuanto a lo que se refiere a las mallas, las distintas máquinas industriales se mueven de manera rotativa y son de modo circulares, en donde cada hilo es puesto en contacto con las agujas del dial y del cilindro con el fin de diseñar el tejido con la malla que se consigue de manera tubular. Por otra parte, en las medias, sus distintas máquinas pesadas poseen uno o dos tambores para que el diseño del tejido forme un calcetín; así pues, también existen máquinas para torcer poliéster o rayón y el telar para confeccionar los flecos de hilo metálico de oro y plata.

Con relación a las enconaduras y la tintorería, las calandras en esta sección son modificadas por la presentación de los hilos a resortes o madejas para facilitar el mercerizado y teñido; además, en la tintorería se desarrollan distintos procesos como la mercerización que aumenta el brillo y la resistencia de algunos hilos que se tiñen, se lubrican y desencruen. Asimismo, se realiza el secado y centrifugado y en ocasiones el termo fijado. También, el tejido de punto atraviesa algunos procesos de alineado, planchado, termo fijado y compactado; igualmente, los hilos retornan a enconadoras para lubricarlos y devanarlos y que, por último, las calandras se encuentran ejecutando los procesos de teñido, termo fijado, planchado de cintas, elásticos, reatas, cintillos, y demás asuntos de producción.

Con respecto al tema de las confecciones, la serigrafía siempre desarrolla el

# UCUENCA

estampado utilizando la última tecnología en el mercado con el apoyo de un programa de escalado y con un plotter que dibuja todos los moldes en un papel; al mismo tiempo, las cortadoras separan las distintas piezas de los artículos. Por otro lado, las costureras ensamblan las distintas prendas con el apoyo de máquinas especiales y sofisticadas; por otra parte, el área de confecciones es la más importante de la empresa puesto que, es el departamento con mayor número de ventas a nivel tanto local como nacional.

Por otra parte, los hilos de coser y su proceso se ejecuta para brindarle un especial acabado a los hilos domésticos e industriales, y entre los principales tipos de hilos están: los de poliéster, los de tejer y, por último, los de bordar; así pues, el hilo es mezclado en conos de tres mil, cinco mil y diez mil metros y los ovillos con cinco, veinte, cincuenta y cien gramos con madejas de ocho metros y tubos con 500 metros.

En relación con los telares, con la urdimbre, se consigue el diseño y formación de etiquetas grecas y bordadas, una cadena programada que determina el diseño solicitado; además, en los telares de aguja se proceden a tejer cintas, elásticos, cintillos y reatas con la elaboración de adornos a crochet. Asimismo, las trenzadoras son ubicadas en los usos con las hebras posicionadas y mediante el accionar, la máquina se entrecruza permanentemente formando el tejido solicitado o requerido.

Por lo que se refiere a los encajes, este proceso es muy parecido al citado anteriormente, en donde la formación orientada al diseño, usa una cadena que está programada para tal efecto; también, los encajes creados son diversos y de distintas anchuras que se usan tradicionalmente para usos de tipo decorativos o también para la formación de manteles, tapetes, entre otras creaciones de tela.

Finalmente, personas que desempeñan labores de operarias de máquinas son quienes se encargan de otorgarle la presentación final a cada uno de los artículos o productos diseñados en las distintas secciones de medias, encajes, trenzadoras y telares; igualmente, se ejecutan labores de embobinar, formar rollos o piezas, cortar etiquetas, poner las puntas en los cordones, prensar madejas de hilos, quitar amarres de ciertos encajes, planchado, formar cajas y por último el empaquetar. Al mismo tiempo, con los calcetines se ejecutan los distintos procesos complejos de acabado y empaquetado con la revisión de artículos con la meta de garantizar la calidad de todos los productos.

### **3.6 Análisis FODA de la empresa**

A continuación, se expone el FODA ), de la empresa cuencana Pasamanería S.A., de acuerdo a la investigación de Cobo (2012), con la finalidad de reconocer las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas en función con la inclusión laboral que permitirá

# UCUENCA

generar acciones y propuestas de acuerdo a la realidad que se enfrenta las personas con discapacidad.

## **Fortalezas**

En cuanto a las Fortalezas, se da la marca; debido a que ésta demuestra calidad y amplio reconocimiento por la sociedad ecuatoriana en general; por otro lado, la cultura, los valores y la personalidad que define la esencia de PASA. Por otra parte, el canal de distribución que posee la empresa tiene una cobertura de tipo geográfico bastante relevante.

Las ciudades del país en todas sus regiones naturales. Así pues, la cadena de almacenes PASA tiene diversos puntos de venta y expedición de productos en los lugares más relevantes del Ecuador, lo que le ha permitido afianzar la imagen de la marca PASA, promoviendo de manera publicitaria todos sus diseños nuevos hasta poder llegar de manera directa a los clientes sin intermediarios ni inconvenientes.

Además, en la calidad demanda la lealtad del cliente y su fidelidad hasta la empresa, la misma que le hace fuerte en competencia tanto en lo nacional como en lo extranjero, la mejor vía para mantener el crecimiento y las ganancias económicas; asimismo, la integración vertical traducido a la infraestructura que permite elaborar con facilidad los insumos con los materiales requeridos para su correcta fabricación con materia prima nivel primario de elaboración; tal es el caso de la compra de la fibra de algodón y poliéster para obtener posteriormente el hilo para elaborar la malla o tela con su tintura, confección de las mismas y finalmente su futura comercialización al mercado externo.

La base de datos y los sistemas de información de la empresa han sido desarrollados acorde a las necesidades de la producción que a futuro se traduce en ventas, estos sistemas son adecuados para tomar decisiones para eventos a futuro; igualmente, la ética profesional de los miembros de la empresa se basa en el respeto mutuo en todo nivel de organización con un ambiente agradable al bienestar de todos sus empleados, pero al mismo tiempo todos ellos cuentan con responsabilidades adquiridas y su cumplimiento eficaz de las obligaciones encomendadas con una empresa recíproca con sus miembros, trabajo de manera conjunta para el desarrollo personal e institucional.

Al mismo tiempo, la responsabilidad social corporativa, la empresa Pasamanería S.A. está pendiente en cumplir un rol relevante en la sociedad ecuatoriana por encima de las dificultades empresariales; por otro lado, a más de pensar solo en las utilidades económicas, sino en aumentar las plazas de trabajo para la gente que, actualmente en el país atraviesan problemas laborales muy graves.

## **Oportunidades**



# UCUENCA

Con relación a las oportunidades, la empresa azuaya Pasamanería S.A., presenta principalmente sus alianzas estratégicas para poder avanzar en términos de comercio y ventas; ayudando también a resolver ciertos problemas de producción, creando satisfacción permanente en las personas que consumen los productos que se emiten textilmente en esta empresa con una buena atención y la apertura de nuevos locales comerciales proyectados a futuro.

Así pues, el comercio electrónico está relacionado con la cultura laboral, mediada por el internet y los medios digitales de promoción de productos comerciales, que permitirán competir a la empresa con otras similares en medio de un mundo totalmente globalizado vendiendo a menores precios y produciendo a gran escala en tiempos cortos, ampliando los mercados que venden la marca PASA.

Además, la gran cantidad de franquicias ubicadas en lugares estratégicos se constituye como la oportunidad más grande que posee la empresa para poder llegar a todos y a los nuevos clientes y mercados, estando ubicados en los puntos estratégicos más relevantes a nivel nacional por su accesibilidad, lo que le permite posicionarse como una empresa que aumenta sus capacidades competitivas.

Para concluir con el tema de las oportunidades, al igual que el punto anterior, la expansión de zonas PASA debido al gran éxito empresarial en ventas a beneficio de sus clientes, se propone ejecutar una expansión considerable en todo el país a más de las zonas estratégicas abordadas en puntos anteriores con el pleno objetivo de aumentar las ventas y mejorar el posicionamiento de la marca.

## **Debilidades**

Con respecto a los aspectos negativos, las debilidades también complementan la estructura de un POA y en las empresas comerciales sirve de punto de partida, para mejorar y obtener resultados positivos a futuro. Por lo que, resulta imprescindible destacar ciertos puntos que marcan las debilidades, tales como: el exceso de ítems, los diseños tradicionales, el alto grado de rotación de personal en el área de producción y los altos costos de energía en el presupuesto económico.

En relación con el exceso de ítems, la gran cantidad y variedad de artículos y tipos de productos que genera la empresa, lleva a ciertos problemas que demandan retrasos en los tiempos de entrega de los trabajos, adicionalmente la cantidad masiva de productos que constan dentro de inventarios bastante extensos; asimismo, están los diseños tradicionales que se producen en su mayoría por las líneas de producción y las políticas empresariales internas en vez de artículos que están en boga de las modas actuales que captarían a mayor

# UCUENCA

cantidad la atención de los clientes y consumidores de moda, que con el avance social, generarían mayor ingreso y un mejor posicionamiento.

Por lo que se refiere a los altos costos de energía, esto resulta una gran preocupación en todos los sectores industriales y empresariales que podría limitar la competencia nacional y con mayor riesgo en lo internacional; también, el alto grado de rotación de personal en el área de producción en lo que respecta a un plano laboral inestable del grupo de empleados, se traducen en niveles de producción deficiente que de manera segura podrá perjudicar a futuro a la empresa en términos de costos que no incrementarán ni productos que no se comercializarán de manera muy amplia.

## **Amenazas**

Se puede destacar de manera esencial a la dolarización en el Ecuador, siendo el único país en donde se usa el dólar como moneda oficial de la región latinoamericana, hecho que no le deja competir en términos de equidad de condiciones con el resto de las naciones de esta región que cuenta con países con monedas que se devalúan cada día, provocando una baja competitividad del Ecuador con los demás países.

Igualmente, la globalización que aumenta cada vez especialmente en Latinoamérica en comparación con países de desarrollo constante como los Estados Unidos de América y Canadá; por esto, si se comparan estas naciones con el resto del continente, se presume una desventaja bastante notoria; como consecuencia de esto, los productos extranjeros ingresan a estos países de manera más sencilla a precios más accesibles con una calidad igual o mejorada en comparación a lo ecuatoriano.

Al mismo tiempo, en temas de seguridad jurídica y política, es necesario mencionar que existe inestabilidad en estos aspectos en el Ecuador, especialmente en las últimas décadas, que limita al sector productivo y empresarial proyectarse de manera creciente hacia un futuro. Por estas causas, no existe un futuro prometedor, no hay seguridad ni estabilidad económica, leyes escasas y las pocas que hay no son respetadas ni cumplidas por los ciudadanos para que el país avance productivamente.

Por otro lado, el contrabando se considera la amenaza más fuerte y perjudicial para el sector productivo del Ecuador y es lo que menos se combate por las autoridades lo que puede suprimir en un tiempo muy largo la industria productiva y comercial de la zona, perjudicando económicamente a las empresas, la producción del país, la generación de empleos y los ingresos económicos de las familias de los obreros que dependen del salario de la empresa, aumentando esta crisis social latente.

### **3.7 Inclusión laboral en la empresa**

# UCUENCA

En cuanto a la inclusión laboral a beneficio de las personas con discapacidad, se puede notar que, en Pasamanería S.A., se conoce que existen en total un número de 800 trabajadores en todas sus sucursales a lo largo del país, de los cuales 40 de ellos, dentro de la ciudad de Cuenca, son personas vulnerables por alguna discapacidad ya sea de cualquier tipo o porcentaje en número. Es decir que, la cantidad de obreros que posee esta fábrica es bastante amplio; además, existe un porcentaje de un 5% de personas con discapacidad en esta empresa de producción, a lo que se observa que, se cumple con la parte legal y social que demanda el apoyo a las personas con discapacidad y apoyaa la inclusión laboral y social de quienes, por su discapacidad, son personas vulnerables.

Vale la pena destacar que, de los 800 obreros de esta empresa, 476 son de sexo masculino y 324 de sexo femenino; así pues, de entre las 40 personas que trabajan aquí que poseen discapacidad, 29 son hombres y 11 son mujeres. Con relación a la clasificación de las discapacidades, se conoce que, 9 hombres y 3 mujeres poseen discapacidad física, 7 hombres y 2 mujeres tienen discapacidad intelectual, 8 hombres y 5 mujeres poseen discapacidad de tipo auditivo y, por último, 5 hombres y solamente una persona de sexo femenino cuenta con una discapacidad visual. Esto es un gran abanico de tipos de discapacidades que son un número bajo en comparación con el total de los empleados, siendo los varones un número y porcentaje más alto en comparación a las mujeres; por último, se evidencia que, en valores numéricos, en la empresa Pasamanería, trabajan más individuos de sexo masculino en comparación a las mujeres en el plano laboral y productivo.

Por esto, una de las metas del documento emitido por la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del 2013 era la de proteger la autonomía económica de las personas con discapacidad, con actividades laborales diseñadas para ellos acompañados de leyes de obligatorio cumplimiento para las empresas; por tanto, la empresa cuencana Pasamanería S.A. cumple con apoyar a este grupo vulnerable de individuos, dándoles trabajo sin importar el tipo de discapacidad o el género que estos tengan, cumpliendo un porcentaje aceptable de personas con discapacidad en comparación con el resto del grupo de trabajadores de la empresa.

En consecuencia, la empresa Pasamanería S.A. respeta a lo establecido en la constitución de la República del Ecuador en su artículo 11, aceptando dentro de sus espacios de trabajo a personas con discapacidad sin discriminarlos, ya sea por su físico, intelecto o desventaja sensorial sin perjudicar sus derechos. De igual forma, si se menciona al artículo 16, se puede considerar que estos individuos deben tener accesibilidad de servicios y recibir el apoyo necesario dentro de los puestos de trabajo, por consiguiente, esta empresa ha venido trabajando en temas de inclusión laboral interna para las personas con discapacidad.

# UCUENCA

El artículo 47 de la Constitución refleja la igualdad de oportunidades en un plano de igualdad social para todos los ecuatorianos; como resultado de aquello, esta empresa textil cuencana no ha hecho diferenciación alguna a quienes poseen alguna discapacidad y a quienes no, integrándoles de manera igualitaria a todos los obreros por igual; también, se cumple también con el artículo 48 de la carta magna, en donde se debe garantizar la inclusión social en todas las esferas que demanden ciertas actividades.

Cabe destacar que, hasta la presente fecha, la empresa textil cuencana Pasamanería S.A. no ha recibido sanciones laborales o sociales sobre discriminación, exclusión o maltrato dirigido hacia personas con alguna discapacidad; por lo cual, se está dando fiel cumplimiento al artículo 81 de la constitución sobre delitos y sanciones hacia quienes discriminan a estos seres humanos por parte de una fiscal.

De modo que, el artículo 333 del mismo documento, aclara que las personas con discapacidad que se encuentren en los distintos espacios laborales, tendrán horarios de trabajo accesibles a su condición y un trato especializado para ejecutar sus labores con la mayor normalidad del caso; de manera que, la empresa azuaya Pasamanería S.A. trata del mismo modo a sus 40 empleados con discapacidad, brindándoles un horario accesible de trabajo conforme a sus requerimientos personales y familiares, y un trato dirigido de manera específica para apoyarles en el desarrollo de sus actividades laborales con naturalidad.

De ahí que, en lo referente a la Ley Orgánica de Discapacidad del año 2012 en el Ecuador, los articulados desde el 45 al 55 sobre la sección correspondiente al Trabajo y Capacitación, esta empresa textil respeta el derecho al trabajo para las personas con discapacidad sin distinción de condiciones de vulnerabilidad, aplicando las distintas leyes en temas de inclusión laboral, siendo seleccionados como personal de trabajo de manera justa, equitativa y con parámetros similares para todos los aspirantes a puestos de trabajo; igualmente, este lugar de trabajo otorga constantemente una estabilidad laboral a todos sus empleados sean personas con discapacidad o no, un salario básico con beneficios extras, permisos médicos para sus tratamientos en el seguro social o instituciones de salud de tipo pública.

Con respecto a los artículos 50 al 70 sobre la accesibilidad a beneficio de las personas con discapacidad, menciona que, se debe dar esto en todos los ámbitos sociales del territorio ecuatoriano, inclusive en los trabajos; por esto, Pasamanería S.A. como se mencionó previamente, esta empresa comercial apuesta permanentemente a la accesibilidad laboral a beneficio de las personas con discapacidad con el objetivo de adaptar masivamente a estos empleados quienes necesitan aprender y adaptarse rápidamente al ambiente.

# UCUENCA

Adicionalmente, esta empresa, al igual que en los otros empleos y como derecho de todo trabajador en general dentro del territorio ecuatoriano, las personas con discapacidad gozan del derecho a la seguridad social y se benefician de todos los beneficios que esta institución gubernamental aporta y como demanda la Ley Orgánica de Discapacidad sin distinción del tipo o grado de discapacidad del empleado.

Por tanto, el Código del Trabajo, en el artículo 4 en las Obligaciones del Trabajador, demanda todas las empresas a que, por cada 25 empleados, se cuente con una persona con discapacidad; en consecuencia, la empresa textil Pasamanería S.A. cuenta con 40 trabajadores de esta índole; por consiguiente, supera el número de personas con discapacidad dentro de sus puestos de trabajo, adaptando las condiciones internas a su beneficio y respetando la inclusión laboral sin importar el tipo o nivel de discapacidad.

En el mismo documento legal, en su artículo 79, resalta que todos los empleados deben trabajar bajo las mismas condiciones y salarios sin importar rasgos específicos, peor aún si es por alguna discapacidad; como resultado de aquello, Pasamanería S.A. cancela iguales salarios a todos sus empleados sin importarle sus particularidades sin ningún tipo de discriminación o exclusión laboral.

Por otra parte, esta empresa comercial tiene un bajo índice de despidos intempestivos a personas con discapacidad y cuando esto ha ocurrido, se ha aplicado el artículo 195 de la Ley Orgánica de la Discapacidad sobre lo referente a indemnizar al empleado con discapacidad; por lo cual, este grupo de empleados ni sus familias se han quedado desamparadas económicamente de manera temprana al inicio.

En relación con el Convenio de Cooperación para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado, en el cual hace especial mención a las inspecciones que realizan las Inspectorías de Trabajo y las distintas autoridades en el tema con el fin de verificar que existan personas con discapacidad insertadas en las empresas públicas o privadas y que se cumpla con el porcentaje que manda la ley, si existe la accesibilidad y la capacitación que garantice sus derechos; de modo que, Pasamanería S.A. ha logrado salir sin ningún inconveniente de estas auditorías, resultados que se evidenciaron por cumplir con la inserción laboral a personas con discapacidad.

Por lo que se refiere al Plan de Creación de Oportunidades (2021-2025), específicamente en el eje social, demanda el goce de derechos, la igualdad de oportunidades, empleos dignos que aporten a la erradicación de la pobreza, en especial la disminución total de cualquier tipo de discriminación; de manera que, esta empresa textil brinda oportunidades laborales a los ciudadanos sin importarse su condición física, mental o intelectual, el respeto y

# UCUENCA

cumplimiento de los derechos laborales de todos sus trabajadores, en especial de las personas con discapacidad, quienes necesitan un trato distinto.

Abordando situaciones más específicas, el Plan de Ordenamiento Territorial del Cantón Cuenca en el año 2015 se centra en la inclusión social y económica de sus habitantes y con especial énfasis en los grupos que requieren atención prioritaria; de ahí que, la industria textil Pasamanería S.A., cumple con este plan mediante una inclusión permanente de sus trabajadores con discapacidad, pagándoles un salario digno a todos los trabajadores en términos de equidad laboral y social.

En cuanto a la Ordenanza Municipal del Cantón Cuenca sobre Discapacidad, establecida en el año 2020 por la administración actual, establece como bases del documento, ciertos principios como la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la participación inclusiva, la accesibilidad, la atención prioritaria; entre otras. Por esto, la presente empresa textil no discrimina a los empleados que sean personas con discapacidad, les brinda las mismas oportunidades de manera inclusiva, les brinda accesibilidad dentro de sus espacios para quienes sufren una discapacidad y en especial se trata emocionalmente de manera distinta y prioritaria mediante una participación masiva en eventos sociales.

En conclusión, la industria Pasamanería S.A. cumple las leyes con sus trabajadores con discapacidad y si existen veedurías externas de las autoridades laborales del país, la empresa ha salido exitosa por cumplir las normativas legales en toda situación, especialmente en la inclusión laboral a las personas con discapacidad. Al mismo tiempo, el personal de talento humano de la empresa otorga la ayuda necesaria a estos trabajadores para que se adapten a las exigencias de la empresa y que puedan desempeñarse laboralmente sin problemas en comparación al resto de empleados en sus tareas.

Por otro lado, y adicionalmente, a más del cumplimiento fiel de las leyes en lo laboral, esta empresa ayuda de manera empática a todas sus personas, de manera especial a las personas con discapacidad, quienes durante años han sido vulnerados sus derechos y tratados de manera injusta en la salud, lo educativo, lo laboral y en todo aspecto educativo sin tener leyes u ordenanzas que los amparen.

Se puede destacar también que, la empresa Pasamanería S.A. viene desde hace décadas trabajando arduamente en la ciudad de Cuenca, dando empleo a las personas que lo solicitan, sobresaliendo antes las adversidades del siglo XX en lo social y en especial lo económico; posteriormente, con la adquisición de máquinas y los materiales para producir lo que se necesita en el mercado textil y lo que requiere la población en su vestimenta y producción textil de aquellas épocas.

# UCUENCA

Cabe ultimar que la empresa en la actualidad posee distintos departamentos de producción, que regulan el trabajo de todas las áreas de comercio textil y a sus empleados; por otra parte, la cantidad de máquinas es bastante extensa para cubrir con el número necesario de prendas de vestir que requiere el mercado en temas de vestimenta y moda.

Para terminar, debido al arduo trabajo de la empresa, ha tenido bastantes fortalezas como grupo de trabajo y oportunidades para competir en el mercado textil tanto nacional como internacionalmente con empleados que gozan de derechos, trabajo estable, un salario justo y en especial, la inclusión laboral a grupos vulnerables como las personas con discapacidad; además, se complementa con asuntos negativos como las debilidades y las amenazas traducidas en situaciones como el contrabando, las leyes tributarias exigentes, la competencia de los productos de vestimenta que llegan libremente al país desde el extranjero; por ende, son más económicas y de igual o mejor calidad; entre otras razones tanto externas como internas que tienden a disminuir la producción textil. Asimismo, Pasamanería S.A. cumple de manera cabal la inclusión laboral dirigida a todos los empleados, en especial a los grupos de atención prioritaria, quienes son las personas con discapacidad, gozando internamente de servicios exclusivos adaptados a ellos, especialmente el goce pleno de derechos laborales.

### **3.8 Código de Conducta Empresarial de la empresa Pasamanería S.A**

Los resultados alcanzados en la revisión del documento Código de Conducta Empresarial de la empresa Pasamanería S.A. en torno a la inclusión laboral revelan que:

- Los valores establecidos en El Código de Conducta Empresarial reconocen los principios y acciones de la inclusión laboral, por ende, la empresa genera espacios confortables y cómodos para todos los trabajadores desde la participación e involucramiento de cada miembro de la entidad. Este documento refleja que la empresa Pasamanería S.A. considera las condiciones físicas y organizacionales para responder a las particularidades y necesidades de los trabajadores, sobre todo, los valores enfatizan con las personas que presentan discapacidad.

En torno a las conductas riesgosas, en dicho documento se plantea que la empresa analiza las situaciones de conflicto y especialmente evalúa las formas como fueron solucionados los problemas. En el Código de Conducta Empresarial están plasmadas las sanciones para los trabajadores que generen situaciones conflictivas vinculadas al manejo de información, uso de materiales y recursos financieros, seguridad y discriminación de cualquier tipo.

- La empresa Pasamanería S.A. a través del Código de Conducta Empresarial, se defiende el comportamiento ético y se procura que todos los trabajadores desarrollen sus funciones en relación con los principios de la honestidad, transparencia y sobre todo la equidad.

# UCUENCA

- Las responsabilidades planteadas por la empresa Pasamanería S.A. están en torno al desarrollo de programas de capacitación para fortalecer las competencias profesionales, de igual forma, proyectos que incidan positivamente en la salud personal y seguridad de los colaboradores. Además, las actividades que se proponen la empresa están en el marco de la normativa interna y las políticas vigentes asociadas a la inclusión laboral. Asimismo, la empresa se orienta por brindar igualdad de oportunidades en la selección del personal a través de convocatorias públicas y abiertas.

A partir de la revisión de dicho documento se establece que la empresa Pasamanería S.A. plantea una ética organizacional vinculada a la inclusión laboral en función de la normativa legal y las políticas de discapacidad laboral. Esto genera que la imagen de la empresa tanto externa como interna se ajuste a las nuevas demandas del mercado laboral en términos de inclusión. A su vez, el Código de Conducta Empresarial recomienda acciones concretas para atender a las discapacidades de los trabajadores desde la ejecución de programas y cambios en la infraestructura que aseguran el confort de todo el personal.

## Capítulo IV

### Metodología

#### Enfoque

La investigación es de tipo cualitativa, de carácter descriptivo dado que se detallan las acciones y proceso analizados en función de los datos recolectados en el proceso de investigación. Dicha investigación se desarrolla en un periodo determinado, por lo tanto, la investigación es de corte transversal. En el proceso se analizan los datos recopilados a partir de entrevistas que facilitan el reconocimiento de la situación actual de los trabajadores.

#### Método

Desde la investigación cualitativa se emplea el método inductivo puesto que se obtiene información específica de un grupo de personas en particular, en torno al proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad de Pasamanería S.A. Desde la lógica de Freire (2015) el método inductivo requiere del análisis de casos particulares en relación a los fenómenos investigativos a partir de la construcción de hechos.

#### Técnica

Para obtener información específica en torno al proceso de inclusión laboral de las



# UCUENCA

personas con discapacidad utiliza la revisión documental como técnica de recolección de datos. Mientras que, el proceso de caracterización del contexto se desarrolla a partir de la información obtenida en las entrevistas orientadas a los trabajadores con discapacidad.

## **Instrumentos**

Para la recolección de la información se emplea un guion de preguntas que requiere la entrevista para reconocer la situación actual de los trabajadores con discapacidad de acuerdo al objetivo planteado en la presente investigación: identificar las prácticas laborales de las personas con discapacidad funcional a partir de los principios de inserción laboral de los trabajadores con discapacidad de la empresa Pasamanería S.A. desde el rol del trabajador social en el periodo académico septiembre 2022-febrero 2023

## **Universo y muestra**

En Pasamanería S.A. laboran 800 personas en el área financiera, administrativa y productiva durante el segundo trimestre del 2022, de las cuales, existen 40 trabajadores que tienen discapacidad. Por lo que, se ha establecido criterios de selección previos relacionados con la renovación contractual en el primer trimestre. En consideración a ello, se ha decidido aplicar la entrevista a 12 personas. Para el desarrollo de la investigación se segmentó el número de participantes a partir de una muestra intencional no probabilística. Para seleccionar la muestra se emplea como criterio de inclusión a las personas con discapacidad que son padres de familia, cabeza de hogar y laboran en la institución con un contrato de dependencia, y como criterio de exclusión a las personas que poseen un contrato con relación de dependencia sin discapacidad, o con discapacidad que no poseen carga familiar. Criterio de inclusión Personas con discapacidad que laboran en la institución con un contrato de dependencia actualizado en el primer trimestre del 2022. Criterios de exclusión Personas que poseen un contrato con relación de dependencia sin discapacidad. Personas con discapacidad, solteros y sin hijos.

## **Objetivos**

De acuerdo al protocolo aceptado para la realización del trabajo de titulación, se plantean los siguientes objetivos

### **Objetivo general**

Identificar las prácticas laborales de las personas con discapacidad funcional a partir de los principios de inserción laboral de los trabajadores con discapacidad de la empresa

Pasamanería S.A. desde el rol del trabajador social en el periodo académico septiembre 2022 - febrero 2023.

## Objetivos específicos

- Analizar la estructura legal en torno a los derechos de las personas con discapacidad en el contexto laboral.
- Conocer los principios de inclusión laboral de las personas con discapacidad de la empresa Pasamanería S.A.
- Analizar las prácticas de inclusión de las personas con discapacidad de la empresa Pasamanería S.A, desde la posición del trabajador social.

## 1. Análisis de los resultados obtenidos

### 4.1 Análisis de la entrevista

A continuación, se presentan los resultados de las entrevistas aplicadas a 12 trabajadoras con discapacidad de la empresa Pasamanería S., mismos que son padres de familia, cabeza de hogar y laboran en la institución con un contrato de dependencia.

Respecto a la primera pregunta ¿Conoce usted sobre los principios y normativa legal en el ámbito laboral que garantizan los derechos de las personas con discapacidad?; vinculada al conocimiento de los principios y normativa legal en relación con la inclusión laboral, la mayoría de participantes afirmaron que tienen poco conocimiento considerandolas múltiples reformas. El entrevistado P01 manifiesta “Cuando ingrese a trabajar mencionaron que la empresa debe cumplir con un cierto porcentaje de personas con discapacidad, pero nunca pregunte a cuantos trabajadores equivale ese porcentaje”. Esto representa que gran parte de los trabajadores desconoce los principios y normas jurídicas en torno a la discapacidad que maneja la empresa para la inclusión laboral. Por otro lado, tres trabajadores indicaron que están al tanto de las últimas políticas en discapacidad, además, ellos identifican las normativas básicas que defienden sus derechos en la empresa.

Los resultados determinan que los trabajadores, en su gran mayoría no reconocen los aspectos del marco legal vinculados al porcentaje de contratación de personas con discapacidad en la empresa. En este contexto, Avecilla y Tapia (2019), determinan que la empresa en sus diversos espacios debe brindar espacios en torno a la capacitación de los derechos y garantías de las personas con discapacidad, con la finalidad de asegurar acciones

# UCUENCA

en beneficio de la inclusión laboral (Lalvay, 2016).

Al entrevistar a los trabajadores con la pregunta ¿Considera usted que la Pasamanería S.A. cuenta con infraestructura para trabajadores con discapacidad?; la mayoría respondió que la empresa si dispone con los materiales y recursos necesarios e indispensables para las personas con discapacidad, con la finalidad de que este grupo tenga facilidad para acceder a su espacio de trabajo. El entrevistado P02 señaló que “La empresa tienen rampas, estacionamientos, señalética e inmuebles que generan espacios cómodos de trabajo para las personas con discapacidad”. Adicional a ello, el trabajador P03 afirmó que “La empresa nos comentó que en el próximo año va a modificar la infraestructura considerando las necesidades de los trabajadores”. Esto significa que la empresa responde a las particularidades de los trabajadores. Por otro lado, un grupo de 4 docentes afirmó que los espacios de la empresa no están adecuados para atender a las personas con discapacidad.

De acuerdo con los resultados, la empresa Pasamanería S.A. cumple con las condiciones mínimas para generar igualdad entre las personas con discapacidad y las demás personas en el ámbito laboral (Velástegui, et.al., 2022). Por lo tanto, se cumple con la normativa en beneficio de la inclusión laboral que establece La Ley Orgánica de Discapacidad (2012) asociada a la generación de espacios abiertos y accesibles en un contexto laboral equitativo.

Las respuestas a la pregunta ¿Considera usted que la empresa Pasamanería S.A. plantea políticas para atender a las personas con discapacidad? Explique; indicaron que la empresa cuenta con políticas para atender las necesidades y particularidades de las personas que laboran. Por lo tanto, la empresa define normativas para fomentar la inclusión laboral en función al tipo de discapacidad que presentan los empleados. Mientras que, tres trabajadores mencionaron que la empresa no tiene políticas específicas para las personas con discapacidad. El trabajador P04 mencionó que “Las normativas de la empresa son muy generales y no atienden las necesidades de los trabajadores”.

Los resultados se asocian a los postulados de Castro (2019), que establecen la importancia que tiene la normativa de las empresas en beneficio de las personas con discapacidad. Debido a que, se promueve la rehabilitación de dicho grupo social con mayor fuerza en el mercado laboral, además, se integra y normaliza a los grupos de atención prioritaria para que logren mejores condiciones de vida en el ámbito económico y social.

En cuanto a la ejecución de proyectos por parte de la empresa Pasamanería S.A. en beneficio de las personas con discapacidad; los entrevistados respondieron a la pregunta ¿Usted ha participado en proyectos que desarrollo o desarrolla la empresa Pasamanería S.A.

# UCUENCA

en beneficio de las personas con discapacidad? que la empresa desarrollo proyectos asociados a la formación continua, trabajo colaborativo, talleres y cursos, así como, charlas sobre los derechos y obligaciones de la inclusión laboral. Esto representa que la empresa genera espacios de capacitación en función de las necesidades de los trabajadores.

Pero, un grupo de 3 trabajadores indicaron que la empresa no ejecuta proyectos únicamente para las personas con discapacidad, debido a que, la empresa considera que este tipo de actividades genera grupos de preferencia. Sin embargo, este porcentaje menciona que la empresa ha programado en el marco de sus actividades generar espacios exclusivamente para las personas con discapacidad.

En relación con la pregunta ¿Qué estrategias promueve la empresa Pasamanería S.A. para la integración de personas con discapacidad?; los trabajadores con discapacidad en la empresa manifiestan que, si se promueve la inclusión laboral, debido a que, las políticas establecidas contribuyen a mejorar los espacios para este grupo de personas. Además, afirmaron que la empresa en los últimos seis años ha integrado nueva infraestructura para responder a las necesidades de los trabajadores. Por otro lado, cuatro entrevistados indicaron que la empresa no promueve la integración de personas con discapacidad, en vista de que faltan iniciativas y proyectos que fortalecen la inclusión laboral. En esta línea, el trabajador P006 afirmó que “El presupuesto es una limitante de la empresa al momento de desarrollar estrategias o programas que ayuden a las personas con discapacidad”.

La situación de la empresa Pasamanería S.A. se enmarca en los acuerdos del Código de Trabajo (2012) que contribuyen a la existencia de múltiples iniciativas destinadas a la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad.

Asimismo, los entrevistados indicaron que han participado en talleres a favor de potenciar sus habilidades y competencias en función de las actividades laborales.

Al preguntar a los trabajadores con discapacidad sobre ¿Cuáles son los factores que usted considera necesarios para la inclusión laboral en la empresa Pasamanería S.A.?; la mayoría afirmó que es necesario la promoción de los derechos de las personas con discapacidad, con la intención de evitar vulneraciones a este grupo de personas. Ellos exponen que es importante fortalecer la autoestima de las personas con discapacidad, para que ellos reconozcan la relevancia del trabajo que realizan en la empresa. De esta manera, los trabajadores valoran sus capacidades y limitaciones para alcanzar su satisfacción laboral. De igual forma, el grupo de trabajadores con discapacidad considera indispensable que la empresa trabaje de manera colaborativa con la familia, con la intención de revitalizar el rol de las personas con discapacidad en el campo laboral.

# UCUENCA

Por lo tanto, los resultados se vinculan con los planteamientos de Pineda y Luna (2018), quienes determinan que el contexto familiar es indispensable para que las personas con discapacidad logren ser considerados como parte productiva de la sociedad. Considerando que, dicho grupo goce del derecho de ser parte de actividades económicas, en vista de que, a lo largo de la historia las personas con discapacidad fueron consideradas como incapaces por limitaciones físicas, sensoriales y visuales.

La mayoría de los trabajadores entrevistados al responder la pregunta ¿Usted considera que las personas con discapacidad en la empresa Pasamanería S.A. tienen la misma oportunidad laboral que el resto de postulantes? Explique.; afirman que las personas con discapacidad no tienen las mismas oportunidades de inclusión en el ámbito laboral, debido a que, en los procesos de selección predomina la discriminación y no valoran las destrezas y conocimientos del personal con discapacidad. Solamente, dos trabajadores manifiestan que las personas con discapacidad tienen las mismas condiciones en los concursos de selección de personal.

De acuerdo con la pregunta ¿Usted considera que la empresa Pasamanería S.A. cumple con el porcentaje de personas con discapacidad?; los participantes concuerdan que la empresa cumple con lo establecido en el marco legal respecto al porcentaje de trabajadores con discapacidad. Esto representa que la normativa de la empresa, incorpora personas con discapacidad bajo la visión de igualdad de oportunidades y no de discriminación, por ese motivo, se otorgan actividades en función de las condiciones físicas, competencias individuales y conocimientos.

Desde la perspectiva de los trabajadores con discapacidad, al responder la pregunta ¿Conoce usted las actividades que realiza el Trabajador Social en la empresa Pasamanería S.A. para la inclusión laboral?; el grupo en su totalidad manifiesta que dicho profesional diseña y ejecuta propuestas en función de las necesidades de los trabajadores. De igual forma, ellos expresan que promueve los derechos de los trabajadores para evitar la vulneración social y fomentar la igualdad de derechos. Asimismo, dotan de herramientas y recursos para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad.

Al evidenciar esta situación en la empresa se determina la importancia de los profesionales en beneficio de la inclusión laboral partir de la generación de propuestas y acciones que en función del derecho al trabajo, tal como señala la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) “ Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la

# UCUENCA

aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización'' (p. 15). Esto significa que, las personas con discapacidad por su condición no pueden ser discriminadas a una fuente de empleo.

Los resultados respecto a la composición familiar indican que el total de los trabajadores con discapacidad son casados. Un grupo de 3 trabajadores afirmaron que en su hogar ingresan dos salarios básicos unificados para el sustento de la familia compuesta entre 2 y 3 hijos. Mientras que, 9 trabajadores señalaron que los gastos económicos de la familia integrada por 1 o 2 hijos son solventados un salario básico unificado. Esto representa que dicho grupo de se configura como el sustento económico de su respectiva familia.

En cuanto a las actitudes de las personas con discapacidad en la empresa manifestaron que su actitud se complementa desde experiencias de formación continua y factores ambientales vinculadas al espacio donde se desarrollan profesionalmente. La respuesta del participante P09 fue ''Tengo actitud positiva ante el trabajo que realizo, además me gusta colaborar en las actividades que realiza mi departamento o actividades generales de la empresa''. Entonces, se determina actitudes asertivas que potencian el desempeño laboral.

Al preguntar a los trabajadores con discapacidad sobre las expectativas laborales, la gran mayoría respondió que su trabajo cumple con las condiciones para atender sus necesidades, pero, el grupo mencionó la necesidad de participar en cursos o talleres vinculados al ámbito emocional, debido a la discriminación que reciben por parte de la sociedad. Un participante menciona ''Ha pesar de la evolución en la sociedad, las personas con discapacidad todavía somos marginadas al momento de conseguir trabajo porque las empresas consideran que no tenemos las competencias necesarias''. Esto representa la necesidad de generar talleres emocionales con la participación de la familia para superar estas barreras sociales.

Al preguntar a los trabajadores con discapacidad ¿Cuál es su punto de vista respecto a las prácticas de inclusión de la empresa?; la mayoría respondió que la empresa cumple con el porcentaje de contratación de personal con discapacidad, asimismo, el grupo manifestó que la infraestructura debe ser fortalecida con adecuaciones a los espacios para generar ambientes óptimos que respondan a las necesidades físicas, visuales, entre otras.

A modo de cierre, se determina que un grupo de 8 trabajadores conocen los principios y normativa legal de la inclusión laboral, pero ellos manifiestan la necesidad de actualizarse en las nuevas políticas respecto a los derechos y garantías de las personas con discapacidad. Adicional a ello, el mismo porcentaje de trabajadores afirman que la empresa cuenta con una infraestructura para las necesidades de los colaboradores, pero que es necesario fortalecer

# UCUENCA

los materiales y recursos en función de las necesidades de los trabajadores con discapacidad. En esta lógica, los entrevistadores concuerdan que la empresa si plantea políticas de inclusión laboral.

Los resultados indican que la empresa Pasamanería S.A. propone proyectos en beneficio de los trabajadores con discapacidad; de esta forma, la mayoría de los entrevistados manifestaron que se todas las personas tienen igualdad de oportunidades para ingresar a la empresa. Pero, los trabajadores determinan que la empresa debe promover talleres o charlas en torno a la promoción de derechos y garantías de la inclusión laboral; asimismo, fortalecer la autoestima de las personas con discapacidad y fomentar un vínculo con la familia. Esto desde el rol del Trabajador Social que es un ente en el ámbito empresarial que promueve los derechos de este grupo social.

## **4.2 Propuesta de intervención**

### **4.2.1 Justificación**

La propuesta se fundamenta en los resultados obtenidos que indican la necesidad de crear espacios para fomentar los derechos, garantías y autoestima de las personas con discapacidad de la empresa Pasamanería S.A. Considerando que, los trabajadores con discapacidad desconocen sobre las últimas normativas legales y políticas que promulgan los derechos y garantías de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Además, los resultados determinan la relevancia de fortalecer la autoestima de dicho grupo, debido a que, es un factor indispensable para alcanzar la satisfacción laboral y de esa forma asegurar un clima organizacional óptimo para todos los colaboradores de la empresa (García, Cedeño y Villavicencio, 2018).

En esta lógica, la propuesta valora al Trabajador Social como un profesional que promueve y difunde en la empresa los derechos de los trabajadores con discapacidad, con la intención de evitar la vulneración de los derechos de este grupo. A través de propuestas que revitalizan los roles de los trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral. Asimismo, el Trabajador Social busca el mejoramiento del clima laboral desde el fortalecimiento de la autoestima, que reconoce las potencialidades y limitaciones de cada persona con discapacidad para que sean conscientes de su aporte al rendimiento de la empresa (Espinoza y Gallegos, 2018).

Hay que recalcar que la propuesta se alinea con lo que plantea el Plan del Buen Vivir: “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad” (p. 12, 2013). Esto significa el reconocimiento de los derechos laborales y políticas en contra

# UCUENCA

de la exclusión laboral, por lo tanto, se busca la igualdad en la diversidad con el objetivo de mejorar la calidad de vida por medio de la valoración del aporte que realizan los trabajadores con discapacidad a la productividad de la empresa. Todo ello con la presencia del Trabajador Social que es un profesional en pro de las personas con discapacidad y de las múltiples aristas de la sociedad (Moreno, Zurita y Ureta, 2019).

## 4.2.2 Objetivos de la propuesta

### Objetivo general de la propuesta

Impulsar espacios de capacitación vinculadas al fortalecimiento de los derechos, garantías y autoestima de los trabajadores con discapacidad de la empresa Pasamanería S.A., con la finalidad de promocionar la inclusión laboral.

### Objetivos específicos de la propuesta

Objetivos específicos	Logro/Meta	Indicador de Proceso	Instrumentos de evaluación	Resultados esperados
Ponderar los derechos y garantías de los trabajadores con discapacidad de la empresa Pasamanería S.A.	Los colaboradores de la empresa influyen en los derechos y garantías de los trabajadores con discapacidad, para asegurar la inclusión laboral.	El 90% de los colaboradores de la empresa estén capacitados y respetados en sus derechos y garantías de los trabajadores con discapacidad.	Grabación del taller. Lista de participantes. Registro anecdótico del taller.	Los colaboradores de la empresa relacionan los derechos y garantías de los trabajadores con discapacidad en situaciones cotidianas del ámbito laboral.
Fomentar la inclusión laboral de los colaboradores de la empresa Pasamanería S.A.	Los colaboradores de la empresa implementan los lineamientos y principios de la inclusión laboral.	El 90% de los colaboradores de la empresa analizan el escenario laboral como un espacio que ofrece las mismas oportunidades a	Informe de seguimiento. Registro anecdótico del taller.	Los colaboradores de la empresa analizan y discuten sobre la inclusión laboral para reorientar sus acciones en el ámbito laboral.



# UCUENCA

		todas las personas.		
Fortalecer la autoestima de los trabajadores con discapacidad de la empresa Pasamanería S.A.	Los trabajadores con discapacidad reconocen la importancia de su rol en el ámbito productivo y de crecimiento en la empresa.	El 90% de los trabajadores con discapacidad cuentan con habilidades y aptitudes para alcanzar la satisfacción laboral.	Hoja de ruta, Informe de seguimiento, Registro anecdótico del taller.	Valora y reconoce el propio trabajo como parte del desarrollo productivo de la empresa.

## 4.2.3 Cronograma

A continuación, se presenta el cronograma de actividades a ejecutar en función de la propuesta.

Actividades	Responsable	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Charla en torno a los derechos y garantías de los trabajadores con discapacidad.	Abogado	X	X				
Tertulia respecto a la protección y cuidado de los trabajadores con discapacidad.	Trabajador Social			X			

# UCUENCA

Taller en beneficio de la autoestima de los trabajadores con discapacidad.	Psicólogo				X		
Mesa de trabajo: Familia, Empresa y Trabajadores con discapacidad.	Trabajador social					X	
Acuerdos y compromisos de los líderes de los departamentos.	Trabajador Social						X

# UCUENCA

Actividades	Responsable	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes10	Mes11	Mes 12
Taller de derechos y garantías de las personas con discapacidad.	Trabajador Social	X	X				
Mesa de trabajo: Relaciones laborales desde la inclusión laboral.	Trabajador Social			X			
Tertulia: Apoyo y acompañamiento emocional a los trabajadores con discapacidad.	Psicólogo				X		
Seguimiento y evaluación de la Propuesta	Trabajador Social					X	
Sistematización de los resultados del proyecto.	Trabajador Social						X

## 4.2.4. Presupuesto

La propuesta requiere del siguiente presupuesto para su implementación.

Concepto	Descripción	Monto
Contrato ocasional	Abogado Trabajador Social Psicólogo	\$1500
Viáticos	Presupuesto para cubrir alimentación y movilización de los profesionales externos.	\$250
Materiales de video y audio.	Proyector. Computadora Impresora.	\$650
Recursos didácticos	Papelógrafos. Hojas de trabajo. Copias. Esferos.	\$100
Total		\$2500

## Conclusiones

A partir del desarrollo de la presente investigación que integro el componente teórico y el análisis de la información obtenida mediante la entrevista, se determinan las siguientes conclusiones:

En relación con el abordaje teórico que responde al primer objetivo específico, se establece que el término discapacidad laboral, se caracteriza por su multiplicidad de conceptos y significados en el ámbito de la inclusión laboral. Las nuevas configuraciones de las normativas y principios legales en torno a la discapacidad en el escenario laboral se encaminan a garantizar el derecho a trabajar a las personas con discapacidad, permitiendo que de esta manera se asegure su estabilidad laboral, llegando a cumplir con su derecho. En el marco político (Plan de Creación de Oportunidades) se apuesta por la integración de trabajadores con discapacidad al ámbito laboral, asegurando que todas las personas tengan el acceso universal a las diferentes demandas de empleo. Sin embargo, los trabajadores con discapacidad todavía presentan limitaciones al acceder a puestos de trabajo, a pesar que las leyes regulan y promueven los derechos y garantías de la inclusión laboral.

Respecto a los principios de la de inclusión laboral de la empresa Pasamanería S.A. planteado en el segundo objetivo específico; se reconoce que deben ser fortalecidos con normativas en beneficio de las personas con discapacidad para garantizar escenarios laborales acorde a las necesidades y particularidades sociales y físicas que demanda dicho grupo social. Asimismo, las limitaciones están asociadas a circunstancias sociales, físicas y culturales que predominan y direccionan el escenario empresarial, como es la eficiencia empresarial, que busca el máximo de rentabilidad a menor costo posible. Adicional a ello, el incumplimiento de las políticas y la baja autoestima de los trabajadores con discapacidad se convierten en factores que establecen a este grupo de como entes no productivos que perjudican el desempeño de la empresa.

En cuanto a la entrevista aplicada a los trabajadores con discapacidad de la empresa Pasamanería S.A., los trabajadores indicaron que existe accesibilidad a las ofertas laborales de empresa, la misma que respeta el marco legal vigente respecto a discapacidades. Los trabajadores con discapacidad, consideran necesario la implementación de talleres y charlas en torno a la promoción de los derechos y garantías, con la finalidad de potenciar la autoestima de las personas con discapacidad, para que reconozcan que sus condiciones físicas, competencias, destrezas y aptitudes son elementos que contribuyen al sistema operativo de

la empresa.

Se determinó que la poca participación de la familia en acciones asociadas con la inclusión laboral, se convierte en una limitante para una mayor integración de los trabajadores a quehacer de la empresa. En vista de que la familia se configura como un eje indispensable para los trabajadores con discapacidad, porque facilita su vinculación a la empresa que es un escenario diferente al del hogar.

Respecto a la función del Trabajador Social en la empresa Pasamanería S.A a través del análisis documental se evidenció la relevancia de dicho profesional, ya que su rol está encaminado al seguimiento y acompañamiento de los trabajadores con discapacidad. Es un elemento positivo que la empresa cumpla con la normativa legal de contratación laboral de personas con discapacidad. De esta forma, se convierte en un escenario laboral que se compromete y revitaliza la diversidad.

En concordancia con la investigación, se revitaliza el rol que desempeña el Trabajador Social en la empresa, debido a que, generan espacios vinculados a las garantías de los trabajadores con discapacidad y por medio de la intervención que implementan, promueven la inclusión laboral. Esto representa el respeto social en el escenario laboral, que sostiene la autonomía de habilidades de las personas, independientemente que pertenezcan al grupo de trabajadores asociados a la discapacidad.

En esta lógica, la propuesta que se plantea está alineada a la sensibilización de la inclusión laboral desde charlas y capacitaciones que logren concientizar a todo el personal sobre la relevancia de respetar y promover los derechos de los trabajadores con discapacidad que conforman la empresa.

Por último, el Trabajador Social se configura como el profesional idóneo para atender las demandas relacionadas con la inclusión laboral, dado que, tiene las bases teóricas-metodológicas para la definición de estrategias en beneficio de los trabajadores con discapacidad. En este sentido, dicho profesional tiene el compromiso de cuidar y proteger los derechos de los trabajadores con discapacidad, a través del trabajo en conjunto que debe desarrollar la empresa, comunidad, familia y la sociedad para hacer visible y potenciar las competencias de las personas con discapacidad en función del rendimiento empresarial.

### **Recomendaciones**

De acuerdo con las conclusiones planteadas en esta investigación, a continuación, se determinan varias recomendaciones en relación con el tema de estudio.

Se recomienda que la empresa Pasamanería S.A. a través del Trabajador Social junto con el equipo técnico multidisciplinario ejecute procesos para identificar las prácticas laborales de las personas con discapacidad a partir de los principios de la inclusión laboral, con la finalidad de reajustar las normativas de la empresa para dar cumplimiento con el marco legal en torno a la protección de los derechos de los trabajadores con discapacidad. Además, la empresa debe potenciar la situación de los trabajadores con discapacidad bajo la visión de que las condiciones de los colaboradores, no son desafíos para la empresa, sino oportunidades de crecimiento a nivel productivo, económico y especialmente social.

Se sugiere a las empresas asumir el compromiso con los trabajadores con discapacidad a partir de normativas internas que fomenten la igualdad de oportunidades para dicho grupo social. En concordancia con la estructura legal en torno a los derechos de las personas con discapacidad, para atender las necesidades de los trabajadores de manera personalizada y no únicamente con políticas que no desarrollan acciones en el escenario laboral.

De acuerdo al marco legal se recomiendan a las empresas a crear escenarios laborales vinculados a la construcción de una sociedad equitativa e inclusiva. También, a trabajar colaborativamente con los actores políticos y comunidad para formular propuestas con base a la realidad de las personas con discapacidad para generar oportunidades laborales para dicho grupo social y se conviertan en población activa en el mercado laboral.

Por último, debemos reconocer la incorporación en la malla curricular vigente de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Cuenca, el abordaje de la discapacidad, en ese marco abordar la especificidad de la inclusión laboral a nivel empresarial, recuperando las experiencias vinculadas a procesos y prácticas inmersas en el tejido empresarial local y nacional.

### Referencias

- Avecilla, N. y Tapia, A. (2019). Concepciones sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil - Ecuador.  
REVISTA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA(33), 19-36.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6715709>
- Castro, G. (2019). Calidad de vida en el ámbito laboral de las personas con diversidad funcional en empresa privada, del sector acuicultor de la ciudad de Guayaquil. En C. S.-  
C. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Facultad de Jurisprudencia, Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL (págs. 1-164). Guayaquil - Ecuador. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12939/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-35.pdf>
- Díaz-Jiménez, R. (2013). Trabajo Social y discapacidad intelectual. Una perspectiva de género en centros residenciales y de día. Portularia, 13(1), 47-58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161026336002>
- Espinoza, M. y Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con Discapacidad en Ecuador. ESPACIOS, 39(51), 1-12.  
<http://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- García, J., Cedeño, M. y Villavicencio, L. (2018). ACCESIBILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE LA PARROQUIA CALCETA CANTÓN BOLÍVAR. Revista Caribeña de Ciencias Sociales, 1-15.  
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html>
- Lalvay, E. (2016). Trabajo Social En La Inclusión Laboral De Las Personas Con Discapacidad.  
En U. D. Social (Tesis de tercer nivel). Cuenca-Ecuador.  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25202/1/tesis.pdf>
- Ley Orgánica de Discapacidad. (2012). Ley Orgánica de Discapacidad. Quito-Ecuador. [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
- López, J., Sánchez, C. y Urrutia, F. (2015). Metodología para incentivar la inserción laboral de personas en sillas de ruedas: una propuesta para Ecuador. Revista de la Universidad Industrial de Santander, 47(2), 215-217. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343839278014>



- Mercado, E. y García, L. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. *Portularia*, 10(1), 51-60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161015610004>
- Ministerio del Trabajo. (2016). Código del Trabajo. Quito-Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/>.  
Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- Moreno, V., Zurita, E. y Ureta, R. (2019). Inserción laboral de personas con discapacidad física y diseño de un modelo de puesto de trabajo ergonómico. Centros laborales del sector público. Riobamba, Ecuador. *Revista Digital de Postgrado*, 1-9. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/101/101676005/101676005.pdf>
- Pastrano, E., Arévalo, K. y González, C. (2015). Proyecto para la Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector empresarial de la Provincia de Los Ríos. Ecuador. *Publicando*, 2(2), 184-196. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833498>
- Pérez, M. y Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad*, 7(1), 7-27.
- Pineda, J. y Luna, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y economía*, 158-177. <https://www.redalyc.org/journal/996/99659352008/html/> Planificación, S. G. (2021). [www.planificacion.gob.ec](http://www.planificacion.gob.ec). Obtenido de <http://oportunidades.planificacion.gob.ec/Plan2125/>
- Planificación, S. N. (2021). <https://multimedia.planificacion.gob.ec/>. Obtenido de <https://multimedia.planificacion.gob.ec/pnd2021/pndfichas.html>
- Plaza, N. y Díaz, L. (2019). Políticas de inclusión laboral en el sector de Economía Popular y Solidaria en Ecuador (2008-2017). *Economía y Desarrollo*, 162(2), 1-13. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0252-85842019000200010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842019000200010)
- Velasco, L., Goveia, R. y González, L. (2015). Inclusión Social de Personas con Discapacidad Intelectual en Guadalajara, México. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498150319058>
- Velástegui, M., Mera, A., Proaño, E. y Shiguando, Z. (2022). Accesibilidad arquitectónica para personas con discapacidad: una revisión narrativa. *Ciencia Ecuador*, 3(4), 18-26. <http://cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/53/106>

## Anexos

### **Anexo A. Protocolo de investigación.**

#### **Selección y definición del tema**

RECONOCIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FUNCIONAL CON RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN PASAMANERÍA S.A, EN EL CANTÓN CUENCA DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DEL 2022

#### **Planteamiento del problema**

Las personas con discapacidad funcional que forman parte de la empresa Pasamanería S.A desarrollan actividades laborales vinculadas con el área de producción (empaquetado, etiquetado y almacenaje), ventas (archivo), administración (archivado, mensajería, mantenimiento y limpieza). A partir de la indagación previa se reconoce que entre el personal existen trabajadores con discapacidad física de un 15% y 30%, visual de 6% y 18% y auditiva de 7% y 25%, es decir que poseen una discapacidad leve y moderada. En consideración a ello, se denota que la institución genera procesos contractuales en áreas específicas limitando la elección al grado de discapacidad de las personas que participan en el proceso de selección.

Desde el proceso de inserción laboral se identifica que los trabajadores han participado en un proceso de selección, a través de la presentación de solicitud, desarrollo de evaluación de idoneidad, entrevistas, validación de datos, exámenes médicos y vinculación. No obstante, se identifica que las ofertas laborales están orientadas al desarrollo de actividades operativas.

Por consiguiente, es relevante identificar el proceso de selección para la contratación de los diferentes niveles de dependencia en la institución.

De acuerdo con el artículo 6, capítulo II del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018- 0175 que determina el cálculo del porcentaje de cumplimiento en el Instructivo que regula el porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad, es decir, que, por cada 25 trabajadores dentro de una empresa privada, se deberá contratar a una persona con discapacidad. Así mismo, se identifican las políticas de recategorización de los trabajadores en relación al cargo ofertado, la contribución salarial y los beneficios. Espinoza y Gallegos (2018) plantean la necesidad de desarrollar un análisis respecto a las condiciones laborales y el reconocimiento del cumplimiento de los principios de inclusión en torno a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Para el reconocimiento de la situación laboral de las personas con discapacidad se analiza la composición familiar, las condiciones socioeconómicas, actitudes y aptitudes del trabajador. La información recopilada permitirá identificar las prácticas de inclusión que se desarrollan en el contexto laboral en torno al proceso de contratación, así como las condiciones laborales en relación a las prácticas de inclusión en el contexto laboral. Dicho proceso se analiza durante el primer trimestre del año en curso considerando que el proceso de contratación y renovación de contratos se desarrollan en este periodo.

## **Justificación**

De acuerdo con el Convenio de Cooperación Institucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito en 2012 por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), la Secretaría Técnica del Plan Toda Una Vida (STPV) y la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), se reconoce que el derecho a no ser discriminado por su condición física o intelectual (CONADIS, 2012). En esa lógica, se plantea la identificación de los criterios de inserción laboral de los trabajadores y los factores sociales que determinan la calidad de vida de los trabajadores tomando en consideración el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea Nacional, 2012).

De acuerdo con ello, se reconoce la necesidad de reconocer los principios de inclusión desde la identificación de las condiciones laborales en torno a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Esto con la intención de reconocer el acatamiento de los derechos desde la perspectiva del trabajador. Dicho proceso analiza la situación laboral de los trabajadores en relación a la composición familiar, la situación afectiva familia, las aptitudes educativas, la integración social, el entorno socio económico y las actitudes, valores del trabajador.

La pertinencia social de la investigación en el contexto de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, permite identificar el impacto de las políticas públicas al cumplirse una década del planteamiento de las bases legales que garantizan la calidad de vida desde la Constitución del Ecuador, la Reforma del Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público. En esa lógica, se reconoce la cohesión, responsabilidad social y prácticas de inclusión de Pasamanería S.A. a partir de la intervención del trabajo social. En consonancia con el tema de investigación se contribuye al perfil de egreso del trabajador social, considerando que, la investigadora participara en experiencias significativas de aprendizaje para reconocer y analizar las necesidades de los trabajadores con discapacidad.

## Objetivo general

Identificar las prácticas laborales de las personas con discapacidad funcional a partir de los principios de inserción laboral de los trabajadores con discapacidad de la empresa Pasamanería S.A. desde el rol del trabajador social en el periodo académico septiembre 2022-febrero 2023.

## Objetivos específicos

- a. Analizar la estructura legal en torno a los derechos de las personas con discapacidad en el contexto laboral.
- b. Conocer los principios de inclusión laboral de las personas con discapacidad de la empresa Pasamanería S.A.
- c. Analizar las prácticas de inclusión de las personas con discapacidad de la empresa Pasamanería S.A, desde la posición del trabajador social.

## Marco teórico referencial

### Situación laboral de las personas con discapacidad

La situación laboral se reconoce como la promoción de los derechos laborales y la protección social en torno a las condiciones de equidad y dignidad. En ese sentido, se valora la seguridad social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social considerando la dimensión económica, seguridad y normativa. El derecho sindical valida el cumplimiento de la afiliación, contratación, capacitación que plantea la organización. Por tanto, la situación laboral se interpreta desde la tipología; entre ellas: independiente, asalariada a tiempo parcial, asalariado a tiempo completo, empresaria, empresaria con asalariados.

En términos legales, la situación laboral de las personas con discapacidad en Ecuador se desarrolla en igualdad de condiciones de acuerdo con los planteamientos legales que se determinan por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). Para Guamán, “el empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad” (2014, p. 16). De acuerdo con los estamentos legales, la discapacidad está vinculada con la deficiencia física, mental o sensorial que limita la capacidad de ejercer sus actividades esenciales, aquello se agrava por el entorno socio-económico (Organización Panamericana de la Salud, 2019). En esa lógica

se reconoce a la discapacidad desde las diferentes causales, tipo, duración, nivel o porcentaje (CEPAL, 2016 y 2018).

## **Preguntas de Investigación**

¿En qué medida la empresa Pasamanería S.A. cumple con lo establecido en el código, reglamento e instructivo que regula el porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad? ¿Cuáles son las prácticas de inserción laboral de la empresa Pasamanería S.A.?

### **Metodología**

#### **Enfoque**

La investigación es de tipo cualitativa, de carácter descriptivo dado que se detallan las acciones y proceso analizados en función de los datos recolectados en el proceso de investigación. Dicha investigación se desarrolla en un periodo determinado, por lo tanto, la investigación es de corte transversal. En el proceso se analizan los datos recopilados a partir de entrevistas semiestructuradas que facilitan el reconocimiento de la situación actual de los trabajadores. De acuerdo con Salinas et al, (2017) la recopilación de datos de forma cualitativa a través de entrevistas dirigida a los participantes permite obtener información oportuna en consideración a las categorías de la investigación.

#### **Método**

Desde la investigación cualitativa se emplea el método inductivo puesto que se obtiene información específica de un grupo de personas en particular, en torno al proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad de Pasamanería S.A. Desde la lógica de Freire (2015) el método inductivo requiere del análisis de casos particulares en relación a los fenómenos investigativos a partir de la construcción de hechos.

#### **Técnica**

Para obtener información específica en torno al proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad se propone la implementación de la revisión documental como técnica de recolección de datos. Mientras que, el proceso de caracterización del contexto se desarrolla a partir de la información obtenida en las entrevistas semiestructuradas orientadas a los trabajadores con discapacidad.

Para la recolección de la información se emplea un guion de preguntas que regulan las entrevistas que permite reconocer la situación actual de los trabajadores con discapacidad considerando la composición familiar, las condiciones socioeconómicas, actitudes y aptitudes, las expectativas laborales y profesionales, y la perspectiva respecto a las prácticas de inclusión de los trabajadores de Pasamanería S.A.

### **Universo y muestra**

En Pasamanería S.A. laboran 800 personas en el área financiera, administrativa y productiva durante el segundo trimestre del 2022, de las cuales, existen 40 trabajadores que tienen discapacidad. Por lo que, se ha establecido criterios de selección previo relacionados con la renovación contractual en el primer trimestre. En consideración a ello, se ha decidido aplicar la entrevista a 12 personas. Para el desarrollo de la investigación se segmentó el número de participantes a partir de una muestra intencional no probabilística. Para seleccionar la muestra se emplea como criterio de inclusión a las personas con discapacidad que son padres de familia, cabeza de hogar y laboran en la institución con un contrato de dependencia, y como criterio de exclusión a las personas que poseen un contrato con relación de dependencia sin discapacidad, o con discapacidad que no poseen carga familiar.

### **Criterio de inclusión**

- Personas con discapacidad que laboran en la institución con un contrato de dependencia actualizado en el primer trimestre del 2022.
- Criterios de exclusión
- Personas que poseen un contrato con relación de dependencia sin discapacidad.
- Personas con discapacidad, solteros y sin hijos.
- Recursos
- Talento Humano
- Personal administrativo de la empresa Pasamanería S.A
- Expertos en prácticas de inclusión en el contexto laboral

**UNIVERSIDAD DE CUENCA**

LA ENTREVISTA ESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DE LA EMPRESA PASAMANERÍA S.A.

Por este medio se solicita de la manera más comedida responder a las siguientes preguntas que se formulan para obtener información que requiere la investigación denominada “ RECONOCIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FUNCIONAL CON RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN PASAMANERÍA S.A., EN EL CANTÓN CUENCA DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DEL 2022”

Nombre:

**Preguntas**

¿Cómo conoce usted sobre los principios y normativa legal en el ámbito laboral que garantizan los derechos de las personas con discapacidad?

¿Considera usted que la Pasamanería S.A. cuenta con infraestructura para trabajadores con discapacidad?

¿Considera usted que la empresa Pasamanería S.A. plantea políticas para atender a las personas con discapacidad? Explique

¿Usted ha participado en proyectos que desarrolló o desarrolla la empresa Pasamanería S.A. en beneficio de las personas con discapacidad?

¿Qué estrategias promueve la empresa Pasamanería S.A. para la integración de personas con discapacidad?

¿Cuáles son los factores que usted considera necesarios para la inclusión laboral en la empresa Pasamanería S.A.?

¿Usted considera que las personas con discapacidad de la empresa Pasamanería S.A. tienen la misma oportunidad laboral que el resto de postulantes?

¿Usted considera que la empresa Pasamanería S.A. cumple con el porcentaje de personas con discapacidad?

¿Conoce usted las actividades que realiza el Trabajador Social en la empresa Pasamanería S.A. para la inclusión laboral?

¿Usted es el jefe de hogar? ¿Usted es el proveedor de su familia?

Describe su actitud frente a las actividades que realiza en el ámbito laboral y empresarial.

¿Cuáles son sus expectativas laborales en la empresa Pasamanería S.A.?

¿Cuál es su punto de vista respecto a las prácticas de inclusión de la empresa?

## Anexo C. Análisis socioeconómico

Ingresos		Egresos	
Padre de familia (persona con discapacidad)	400	Servicios básicos	60,00
Esposa	100	Alimentación	200,00
		Educación	40,00
		Salud	120,00
		Transporte	20,00
<b>Total</b>	<b>500</b>	<b>Total</b>	<b>440,00</b>

Ingresos		Egresos	
Padre de familia (persona con discapacidad)	400	Servicios básicos	50,00
		Alimentación	150,00
		Educación	40,00
		Salud	150,00
		Transporte	
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>Total</b>	<b>390,00</b>

Ingresos		Egresos	
Padre de familia (persona con discapacidad)	400	Servicios básicos	80,00
Hijo	400	Alimentación	200,00
		Educación	50,00
		Medicinas	80,00
		Transporte	30,00
		Arriendo	150,00
<b>Total</b>	<b>800</b>	<b>Total</b>	<b>590,00</b>



Ingresos		Egresos	
Padre de familia (persona con discapacidad)	400	Servicios básicos	30,00
		Alimentación	170,00
		Educación	20,00
		Salud	90,00
		Transporte	10,00
		Arriendo	75,00
<b>Total</b>	400	<b>Total</b>	395,00

Ingresos		Egresos	
Padre de familia (persona con discapacidad)	400	Servicios básicos	50,00
Esposa	400	Alimentación	250,00
		Educación	30,00
		Salud	100,00
		Transporte	40,00
		Arriendo	200,00
<b>Total</b>	800	<b>Total</b>	670,00

<b>Ingresos</b>		<b>Egresos</b>	
Padre de familia (persona con discapacidad)	400	Servicios básicos	30,00
		Alimentación	120,00
		Arriendo	100,00
		Salud	50,00
		Transporte	20,00
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>Total</b>	<b>320,00</b>

<b>Ingresos</b>		<b>Egresos</b>	
Padre de familia (persona con discapacidad)	400	Servicios básicos	0,00
		Alimentación	150,00
		Educación	30,00
		Salud	75,00
		Transporte	15,00
		Arriendo	120,00
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>Total</b>	<b>390,00</b>

<b>Ingresos</b>		<b>Egresos</b>	
Padre de familia (persona con discapacidad)	400	Servicios básicos	40,00
Hija	400	Alimentación	200,00
		Educación	50,00
		Salud	100,00
		Transporte	30,00
		Arriendo	230,00
<b>Total</b>	<b>800</b>	<b>Total</b>	<b>650,00</b>

<b>Ingresos</b>		<b>Egresos</b>	
Padre de familia (persona con discapacidad)	400	Servicios básicos	50,00
		Alimentación	175,00
		Educación	30,00
		Salud	100,00
		Transporte	25,00
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>Total</b>	<b>380,00</b>

<b>Ingresos</b>		<b>Egresos</b>	
Padre de familia (persona con discapacidad)	400	Servicios básicos	45,00
		Alimentación	150,00
		Educación	30,00
		Salud	30,00
		Transporte	25,00
		Arriendo	100,00
<b>Total</b>	400	<b>Total</b>	380,00

<b>Ingresos</b>		<b>Egresos</b>	
Padre de familia (persona con discapacidad)	400	Servicios básicos	25,00
		Alimentación	200,00
		Educación	0,00
		Salud	100,00
		Transporte	30,00
<b>Total</b>	400	<b>Total</b>	355,00

<b>Ingresos</b>		<b>Egresos</b>	
Padre de familia (persona con discapacidad)	400	Servicios básicos	40,00
		Alimentación	180,00
		Educación	50,00
		Salud	100,00
		Transporte	25,00
<b>Total</b>	400	<b>Total</b>	395,00