

REVISTA

SOCIAL FRONTERIZA

Vol.2 N° 1 (2022)
enero - febrero



Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral



Social context of people with disabilities in labor inclusion processes.

Tania Jazmín Rivadeneira Chicaiza

Para citar este trabajo:

Rivadeneira-Chicaiza, T., J. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*, 2(1), 47-63. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5784747>

RESUMEN

La inserción laboral de personas con discapacidad representa un dilema que permite a este grupo vulnerable mejores posibilidades que aportan en su calidad de vida, por ello el objetivo de la investigación fue determinar la participación del trabajador social en la Inclusión laboral de personas con discapacidad desde un contexto social. Para lo cual se aplicó una metodología de tipo descriptiva la que permitió identificar y describir las características de los fenómenos estudiados, se fundamentó con un enfoque mixto pues permitió cumplir con el objeto de estudio. También se empleó el método estadístico, el cual permitió obtener información relevante sobre la problemática investigada, se utilizó la técnica de la encuesta y entrevista con el instrumento el formulario de encuesta el cual se aplicó a empleados y la guía de entrevista a la trabajadora social de la empresa pública Portoaguas de la ciudad de Portoviejo Como resultado La normativa que se acoge la institución se sustenta en el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo la cual determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad. Para concluir Se destaca el rol profesional que desempeña la Trabajadora Social en la Institución por medio del empoderamiento a su intervención, con la generación de espacios de inclusión laboral, lo que es una herramienta fundamental de inclusión social.

Palabras clave: *inclusión laboral; contexto social; personas con discapacidad*

ABSTRACT

The labor inclusion of people with disabilities represents an alternative that allows this vulnerable group better possibilities that contribute to their quality of life, therefore the objective of the research was to determine the participation of the social worker in the labor inclusion of people with disabilities from a social context. For which a descriptive methodology was applied, which allowed to identify and describe the characteristics of the phenomena studied, it was based on a mixed approach because it allowed to comply with the object of study. The statistical method was also used, which allowed obtaining relevant information about the investigated problem, the survey and interview technique was used with the survey form instrument which was applied to employees and the interview guide to the social worker of the public company Portoaguas of the city of Portoviejo As a result, the regulations that the institution is based on Article 42 paragraph 33 of the Labor Code which determines that the public or private employer, that has a minimum number of twenty-five workers, is obliged to hire at least one person with a disability. In conclusion, the professional role played by the Social Worker in the Institution is highlighted through the empowerment of her intervention, with the generation of spaces for labor inclusion, which is a fundamental tool for social inclusion..

Keywords: *labor inclusion; social context; people with disabilities.*

¹ Universidad de Guayaquil,
Guayaquil, Ecuador.

Tania.rivadeneira@ug.edu.ec

Arbitrado por
pares ciegos

Recibido: 21/10/2021

Aceptado:
26/12/2021

INTRODUCCIÓN

La oferta de servicios para las personas con discapacidad en Ecuador es baja en relación con la oferta de trabajo y en el sector empresarial se da el desconocimiento de las capacidades de este grupo de atención prioritaria. Existen leyes a favor, pero en ocasiones son poco conocidas o malinterpretadas, y existen recursos, pero son dispersos, es baja la articulación entre los proyectos que beneficien a las personas en esta condición, por ello definir a una persona con discapacidad puede ocasionar limitación en ese espacio, sin embargo, tomando la conceptualización jurídica del portal (Derecho Ecuador, 2018) quien menciona aspectos relevantes en donde:

Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional.

Incluir a personas con discapacidad en el área laboral, entonces puede entenderse como una labor compleja para este grupo vulnerable de la sociedad, ello implica conocimientos legales, que permitan un adecuado proceso de selección según las condiciones de este colectivo. Tal como afirma (Muñoz y Quintana, 2019):

Para el desarrollo de la inclusión laboral en las organizaciones se requiere no solo de un estudio específico de casos de discapacidad, sino que se requiere todo un programa que atienda de forma específica cada discapacidad que pueda tener lugar en el puesto de trabajo.

Al evidenciar estas situaciones, surge la inquietud por conocer cómo se realiza la intervención profesional de los/as Trabajadores/as Sociales en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, puesto que no ha sido abordado desde las diferentes instancias, debido a que desde años atrás, no se ha considerado a este grupo poblacional dentro de la política pública y social, razón por la cual resaltar que este estudio para el Trabajo Social es de relevancia, pues es necesaria realizar investigaciones en este campo, y su intervención frente a esta problemática es propia de la profesión.

Desde esta perspectiva y tomando como referencia lo expuesto por (Lalvay y Urgilés, 2016) quienes mencionan que la intervención del Trabajo Social en este campo “es fundamental el aporte que realiza el área de Trabajo Social, pues están inmersos en las actividades de inserción, y seguimiento

de los casos, acompañando, guiando y apoyando la inclusión de personas con discapacidad al ambiente laboral”.

Es decir, que se reconocen las acciones del profesional en trabajo social por su relevancia en las instituciones permitiendo la inclusión de personas con discapacidad en el contexto laboral, cumpliendo un rol importante en el proceso de incorporación de este grupo de personas vulnerables, pues la exclusión del mercado de trabajo de estas personas es un problema social que debe ser abordado.

La inclusión de personas con discapacidad en el área laboral no solo es una manera de contribuir con este grupo poblacional vulnerable, sino que también es parte de la política nacional en la reivindicación de derechos, los cuales a lo largo del tiempo se ha negado a este importante colectivo, por eso la legislación ecuatoriana establece de manera explícita la incorporación y restitución de este derecho fundamental como lo es el trabajo, así lo determina el artículo 47 de (Constitución de la República del Ecuador, 2008b) el cual en el inciso 5 de la sección sexta sobre derechos de las personas con discapacidad establece que “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas” es decir que se permite la incorporación laboral de quien por mucho tiempo y en consecuencia de la sociedad han sido minimizados, obstaculizando su participación económica, laboral y productiva.

En este sentido la, (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012) en el artículo 45 establece que:

Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante 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 aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

La inclusión laboral está directamente vinculada con uno de los derechos humanos básicos que es el trabajo, es así que se ubican una serie de normativas internacionales, nacionales y local que garantizan el acceso de la persona con discapacidad al trabajo, por la relevancia que antecede en esta investigación, se formula la siguiente interrogante:

¿Cuál es la participación del Trabajador Social en la Inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Portoviejo?

Para abordar esta investigación se plantea el siguiente objetivo

Determinar la participación del trabajador social en la Inclusión laboral de personas con discapacidad desde un contexto social.

Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador

En el contexto social se desarrollan escenarios de carácter convencional que repercuten dentro de la inserción laboral en donde los procedimientos que las instituciones realizan siguen conductas objetivas basadas en modelos de actuación profesional, dentro de estas se debe considerar que estos modelos al ser convencionales, siguen parámetros de inserción, en lo cual pueden afectar a los que por su condición de discapacidad no tienen las “ventajas” del resto de población, no obstante, comprender que la discapacidad representa una limitación o deficiencia física, tal como determina la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad

El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. (2004, p. 2)

En ese orden de ideas, (Espinoza y Gallegos, 2018) sostienen que “se presentan aún limitantes y deserciones en las personas con discapacidad, debido a que no se ejercen políticas públicas que sean acatadas por parte de las empresas; para garantizar las oportunidades y la inclusión laboral”. De acuerdo a lo expuesto, se deben considerar políticas inclusivas que busquen garantizar la inserción laboral de personas con discapacidad para contribuir con este grupo vulnerable. “sensibilizar a empleadores públicos y privados para promover la inserción laboral de personas con discapacidad; y fortalecer y ampliar el trabajo que llevan adelante los SIL (Servicio Integral Laboral) existentes” (Federación Nacional de Ecuatorianos con discapacidad física, 2020).

La correlación entre el trabajador que presenta alguna discapacidad y el medio ambiente de trabajo es de naturaleza dinámica y por tanto compleja pues es indispensable un clima organizacional en donde existan relaciones armónicas que permitan y fomenten la diversidad entre sus miembros, proporcionando ambientes de seguridad y de esa manera se favorezca la satisfacción de la persona con discapacidad con el puesto de trabajo, acción que mejora la productividad y con ello las relaciones laborales, que desde el ámbito laboral es crucial para su inclusión lo cual resulta también satisfactorio para la institución donde las relaciones asentadas en la acumulación de conflictos pueden conducir a consecuencias negativas para la empresa en general. Desde esa concepción (Morate, 2013) determina que:

Un entorno propicio, garantiza agilidad en el proceso de adaptación. Los padres, hermanos, familia, amigos, pareja, son los primeros en descubrir nuestro potencial y nos lo hacen saber una y mil veces. Nuestra capacidad de autovaloración resultará clave para comenzar el camino hacia éxito.

Desde esta perspectiva las empresas deben comprometerse de manera íntegra a garantizar adaptaciones para quienes por su situación de discapacidad no pueda optar por movilizarse dentro de la institución por su condición de discapacidad, y con ello se ajusten lugares que permitan el acceso y normal movilización en las instalaciones laborales.

Marco normativo

La normativa legal como propósito de justicia ampara a quienes por su situación se encuentren en desventaja con otras personas por cuanto, desde todo aspecto jurídico se establecen acciones que garanticen el derecho a las personas a obtener un empleo y poder desarrollar sus destrezas de manera equitativa. Así lo determina (Naciones Unidas, 1948) que el artículo 23, inciso 1 de la declaratoria universal de derechos humanos establece que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Lo que resulta favorable y necesario como acción que permite incluir a personas que por su situación pudieran ser expuestas a una exclusión focalizada, por cuanto en el inciso 2 de esta declaración, se establece que “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” lo que resulta adecuado para quienes han sufrido alguna discriminación en el entorno laboral o en la búsqueda de este.

Considerando que la normativa permite establece aspectos esenciales que adoptan los gobiernos para las personas con algún tipo de discapacidad, esta no sería eficaz si las instituciones tanto públicas y privadas cumplen con estas disposiciones, para ello (Naciones Unidas, 2020, p. 9) establece que:

El desarrollo o el fortalecimiento de la capacidad y la competencia del personal en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad es esencial para la integración satisfactoria de la perspectiva de la discapacidad en las políticas y los programas

La (Constitución de la República del Ecuador, 2008a, p. 23) en el artículo 48 inciso séptimo establece que “la garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad”. Por lo que se

considera necesario en las instituciones públicas o privadas esta normativa en beneficio de las personas que por discapacidad pudieran sufrir cualquier vulneración por su condición. Desde este orden de ideas, (Código del Trabajo, 2012, p. 20) establece en el numeral 33 aspectos que se deben considerar como empleador al momento de cumplir la ley:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Trabajo Social e Inclusión Laboral

El Trabajo Social por su relevancia en la sociedad se involucra en diferentes problemáticas que permiten mejorar con sus acciones, de manera explícita en el laboral. Por cuanto Intervenir en las estructuras de participación de los actores y sectores sociales, como parte del equipo de trabajo multidisciplinar es un rol que asume este profesional en instituciones públicas y privadas, con el fin de buscar satisfacción de las necesidades de la sociedad, la garantía de los derechos ciudadanos y humanos y el reconocimiento y desarrollo de potencialidades y capacidades humanas. Contribuir a la elevación de los niveles de vida de la población mediante su participación activa y consciente en el desarrollo humano, el bienestar social, la educación comunitaria, la orientación familiar y la preservación del medio ambiente, considerando que la manera de contribuir en estos escenarios es importante.

Según (Jiménez, 2016, p. 50) “Estas formas de ayuda profesional emergen cuando las personas que experimentan algún sufrimiento o un desarrollo insuficiente de algún aspecto de su vida, no encuentran en las redes naturales de ayuda una respuesta adecuada a sus necesidades”. Por lo que es importante mencionar que, dentro de sus funciones como profesional, el Trabajador Social asume el rol papel que debe desempeñar tomando en cuenta la posición o status que ocupa dentro de la sociedad. No obstante, se debe interpretar el rol dentro de las acciones profesionales que tienen un propósito:

El concepto de rol aparece ligado con los conceptos de función y de estatus. El rol se visualiza a través de las funciones que desarrollamos. Mientras el rol es el papel que se

ejerce, la función es aquello que se hace en forma regular y sistemática, ejerciendo el rol para alcanzar los objetivos profesionales. Es lo que da significado a sus acciones y actividades. Y el status es la posición definida en un grupo o sociedad, mientras que la definición de la función dependerá de los contextos en los que se inserta nuestra labor. (Kisnerman, 2005, p. 113)

Por lo que definir un status del profesional no debería limitar su accionar, sino que le permitirá cubrir de manera amplia las necesidades identificadas de la sociedad, entre los roles que cumple el profesional de trabajo social en el ámbito laboral de la persona con discapacidad (Sánchez et al., 2010, p. 128) mencionan que este desarrolla diversos, entre los que se destacan:

- Administrador
- Animador, facilitador movilizador de procesos sociales
- Ejecutor de programas, proyectos y actividades
- Evaluador
- Gestor
- Investigador
- Orientador
- Planificador

MÉTODO

Esta investigación fue de tipo descriptiva la que permitió identificar y describir las características de los fenómenos estudiados, se fundamentó con un enfoque mixto pues permitió acercarnos al objeto de estudio bajo un ambiente propio donde se contextualizan hechos, se utilizó el método lógico científico, inductivo deductivo, el cual, según (González, 2016) “se le caracteriza como un rasgo característico de la ciencia, tanto de la pura como de la aplicada; y por su familiaridad puede perfeccionarse mediante la estimación de los resultados a los que lleva mediante el análisis directo”. También se empleó el estadístico, el cual permitió obtener información relevante sobre la problemática investigada, se utilizó la técnica de la encuesta y entrevista con el instrumento el formulario de encuesta el cual se aplicó a empleados y la guía de entrevista a la trabajadora social de la empresa pública Portoaguas de la ciudad de Portoviejo. En la cual se consideró una población: será de 370 trabajadores de la empresa pública municipal, cuya muestra: fue de 10 personas con

discapacidad y de una trabajadora social del departamento de recursos Humanos de la empresa pública Portoaguas de la ciudad de Portoviejo.

RESULTADO

Luego de aplicar la entrevista a la Trabajadora Social del departamento de recursos humanos, se obtuvieron los siguientes resultados. Considerando que en esta investigación se plantea determinar la participación del trabajador social en la Inclusión laboral de personas con discapacidad desde un contexto social. Se abordaron cuestiones que se direccionan a la perspectiva personal como profesional en el ámbito del cumplimiento a la normativa que establece emplear a personas con discapacidad, por cuanto se consideró preguntar ¿Cómo considera el cumplimiento de la ley sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

“(....) La normativa que se acoge la institución se sustenta en el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo la cual determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, por lo que considero que esta institución cumple esta normativa en todo su concepto. (Trabajadora Social)

¿Qué factores considera usted han impedido la inclusión social y laboral de la persona con discapacidad?

“(....) Considero en lo personal que entre los factores que inciden en impedir la contratación se da en muchos casos según los perfiles de las personas, es decir se obtiene una vacante se hace el respectivo aviso para el concurso y contratación, pero en reiteradas ocasiones las personas con discapacidad que aplican, no tiene el perfil solicitado, y como institución se cumplen con objetivos claros que no se pueden revertir por una necesidad no determinada. (Trabajadora Social)

¿Cómo considera usted la intervención del Trabajador Social en el proceso de inclusión de la persona con discapacidad en el ámbito laboral?

“(…) Considero que la intervención se realiza de manera profesional eficiente y sustentada, comprendo la situación compleja en la que como profesional se aborda en el ámbito laboral, al ser una institución pública se cree que solo es necesaria tener una discapacidad para obtener un empleo y no es así, se siguen todos los procesos establecidos en los reglamentos de selección por lo que la labor profesional se aborda desde la investigación, planificación, ejecución de actividades para finalmente valorar todo el procedimiento lo que permite a la institución elegir a los mejores candidatos según el perfil y conocimientos (Trabajadora Social)

Como considera la acción que realiza como Trabajadora Social en el proceso de reclutamiento de personas con discapacidad:

“(…) Nuestra profesión se acoge a los principios de derechos humanos, en donde la inclusión es sin duda una de las acciones donde mayor se interviene, por cuanto al solicitarse un proceso de reclutamiento para personas con discapacidad se verifica que mínimo se tenga el 30%, establecidos en el carnet, adicional se planifican los primeros acercamientos con los concursantes, de ser necesaria se realiza una visita domiciliaria con el fin de corroborar los aspectos básicos de necesidad y contratación, con ello la institución asegura que los postulantes realmente tengan la condición para participar. (Trabajadora Social)

Continuando con la aplicación de técnicas e instrumentos, hacia las personas con discapacidad se les aplicó una encuesta que pretende identificar desde su comprensión las acciones que permitan identificar hacia la trabajadora social quien aborda los procesos durante la incorporación de estas en el ámbito laboral.

Tabla 1

¿Considera usted que los prejuicios sociales existen hacia las personas con algún tipo de discapacidad al momento de su inclusión en lo laboral?

Alternativas	Frecuencia	%
Si	8	80
No	2	20
Total	10	100%

Fuente: Trabajadores con discapacidad de Portoaguas 2021

De las personas encuestas el 80 % consideran que existen perjuicios hacia las personas con discapacidad cuando se realiza el proceso de selección, mientras que el 20 % no consideran que estos impliquen en la contratación.

Tabla 2

¿En relación con la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, considera usted que los procesos en los que interviene la Trabajadora Social son?

Alternativas	Frecuencia	%
Adecuado	7	70
Eficiente	2	20
Insuficiente	1	10
No sabe/ no opina	0	0
Total	10	100%

Fuente: Trabajadores con discapacidad de Portoaguas 2021

Las personas encuestadas indican con el 70 % adecuados los procesos de intervención de la Trabajadora Social, mientras que con el 20 % mencionan que es eficiente, seguido del 10 % que indico que son insuficientes, y sin resultados la alternativa no sabe u no opina.

Tabla 3

¿Cómo considera el proceso de incorporación de personas con discapacidad que realiza la empresa?

Alternativas	Frecuencia	%
Adecuado	4	40
Eficiente	3	30
Insuficiente	1	10
No sabe/ no opina	2	20
Total	10	100%

Fuente: Trabajadores con discapacidad de Portoaguas 2021

Las personas con discapacidad encuestadas indican con el 40% que los procesos de incorporación que realiza la empresa, son adecuados, seguido del 30% que consideran eficiente, mientras que con el 20% mencionan no opinar al respecto y con el 10% indicaron ser un proceso insuficiente.

Tabla 4

¿Durante el proceso de postulación y selección al puesto de trabajo, recibió alguna intervención de la Trabajadora Social?

Alternativas	Frecuencia	%
Visita Domiciliaria	5	50
Entrevista por algún medio (llamadas, correos etc.)	3	30

Contacto por medio de la red de apoyo (familiares o vecinos)	10	100%
No sabe/ no opina	1	10
Total	10	100%

Fuente: Trabajadores con discapacidad de Portoaguas 2021

Las personas encuestadas mencionaron con el 50% que recibieron visita domiciliaria por parte de la Trabajadora Social de la empresa, mientras que con el 30% indicaron haber tenido una entrevista por parte de la profesional, otro grupo importante indicaron con el 10% haber tenido contado por medio de familiares y vecinos, y con el 10% mencionaron no saber o no querer opinar al respecto.

Discusión

La búsqueda de empleo para personas con discapacidad se convierte en un reto desde todas las perspectivas de la sociedad, considerando que ésta no realiza cambios desde sus concepciones por cuanto consideran que las con discapacidad personas son poco productivas, no obstante, se debe valorar el talento que cada individuo posee y fomentar confianza en sus capacidades. En este sentido, la Oficina de Actividades para los empleadores de la OIT, señala entre otros aspectos que:

Las personas con discapacidad son buenos empleados y confiables. Muchos casos dan cuenta de un nivel de productividad comparable, tasas de accidentes más bajas y tasas superiores de conservación del empleo entre los empleados con discapacidad con respecto al personal general de una empresa (2010, p. 9).

Por cuanto es indispensable establecer procesos transparentes de participación de personas con discapacidad en el entorno laboral, otorgar confianza en su gestión dentro de las instituciones para no fomentar riesgos psicosociales en este grupo vulnerable por su condición, cuyo aporte puede ser importante en la empresa donde se desempeñe como trabajador. “La incidencia de los riesgos de

carácter psicosocial puede ser mayor en el colectivo de los trabajadores con discapacidad que en la población general” (Alcover y Pérez, 2011, p. 216). Por lo expuesto, no se puede provocar una limitación a las personas que tienen algún tipo de impedimento, sino que se deben atribuir dentro de los procesos de selección a estas personas con el fin de integrar una sociedad diversa en el ámbito laboral.

Las empresas tienen el reto de identificarse con la sociedad, sus valores y diversidad. Incorporar personas con discapacidad a los equipos – un sector que representa el 10% de la población- fortalece esa identidad y tiene un retorno positivo para la empresa, haciendo que conecte mejor con un creciente público potencial. (Gil, 2015, párr. 4)

Representa un reto intervenir en la sociedad considerando que existen factores negativos en relación con las personas que por su situación han estado excluidos de integrarse al campo productivo. Desde este orden de ideas la intervención del Trabajo Social constituye entonces una alternativa que busca reducir problemática desde la acción profesional.

Respecto al seguimiento de la adaptación en el puesto de trabajo, es claro y evidente que el trabajador o la trabajadora social realiza el diseño y la ejecución del proyecto de intervención individual, por lo tanto, el seguimiento del cumplimiento de los objetivos propuestos, siendo esta una función propia del trabajo social y que puede realizar sin dificultad, en diferentes ámbitos laboral, educativo. (Mercado y García, 2010, p. 58)

Es importante considerar que por su formación el profesional en Trabajo Social aborda estas problemáticas y de manera sistémica busca alternativas para su solución, considerando participe al actor objeto de intervención, considerando que como principio humano cada individuo tiene derechos que no pueden ser agravados por la sociedad y mucho menos considerar excluirlos por tener limitación de cualquier índole.

Conclusión

En cuanto a la intervención que realiza la Trabajadora Social se destaca el aporte a su gestión, realizando actividades de inserción, y seguimiento de los casos, acompañando, guiando y apoyando el proceso de inclusión en personas con discapacidad al ambiente laboral. Pues con ello determina cuáles son las potencialidades de cada persona con discapacidad, también incide en la capacidad de determinar a la persona más adecuada para realizar dicha actividad.

Se destaca el rol profesional que desempeña la Trabajadora Social en la Institución por medio del empoderamiento a su intervención, con la generación de espacios de inclusión laboral, lo que es una herramienta fundamental de inclusión social, por cuanto fomenta la autonomía personal, la independencia económica, hábitos de responsabilidad en las personas objeto de intervención.

Es fundamental la participación del Trabajo Social en las instituciones pues son las personas idóneas para participar en la construcción de nuevas políticas públicas, a su vez atienden los diferentes problemas sociales contruidos con base a las necesidades de los ciudadanos y grupos vulnerables por cuanto identifican las estrategias que resultan efectivas para brindar soluciones en las instituciones.

Referencias

- Alcover de la Hera, C. M., & Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: Problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 206-223. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>
- Código del Trabajo. (2012). *Código del Trabajo*. lexis. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008a, octubre 12). *Constitución de la República del Ecuador*. Educacion.gob.ec. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitución.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008b). *Mesicic4_ecu_const.pdf*. lexis. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Convención Interamericana. (2004). *Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_interamericana.pdf

- Derecho Ecuador. (2018, octubre 26). *INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Derecho Ecuador. <https://www.derechoecuador.com/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Espinoza Mina, M., & Gallegos Barzola, D. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. 39(51), 1-12.
- Federación Nacional de Ecuatorianos con discapacidad física. (2020, junio 12). *FENEDIF*. <http://www.discapacidadesecuador.org/sil/index.php?btnpagina=pagina-publico-antecedentes>
- Gil, I. (2015, noviembre 25). Contratar personas con discapacidad: Ventajas cuantitativas y cualitativas. *Diversidad e inclusión*. <https://fundacionadecco.org/azimut/contratar-personas-con-discapacidad-es-rentable-justo-y-responsable/>
- González, D. E. L. (2016). *608104 EL MÉTODO PERICIAL*. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2016-02-17-El%20M%C3%A9todo%20Cient%C3%ADfico.pdf>
- Jiménez Fernández, A. (2016). *El papel del trabajador social en los equipos integrales de los centros ambulatorios de atención a drogodependientes en la Comunidad de Madrid* [Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/38754/1/T37602.pdf>
- Kisnerman, N. (2005). *Pensar el Trabajo Social—Una introducción desde el construccionismo* (segunda). Lumen Hvmanitas. https://www.fhyce.edu.py/wp-content/uploads/2020/08/Pensar_el_Trabajo_social.pdf
- Lalvay Guamán, E. M., & Urgilés León, S. J. (2016). *Trabajo Social en la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad* [Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25202/1/tesis.pdf>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012, septiembre 25). *Ley_organica_discapacidades.pdf*. consejo de discapacidades. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Mercado-García, E., & García-Vicente, L. M. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: Una salida profesional para trabajadores sociales. Occupational integration for the disabled: a career opportunity for social workers. *Portularia*, 10(1), 51-60. <https://doi.org/10.5218/prts.2010.0004>
- Morate, P. (2013, mayo 5). *Discapacidad: Un proceso de adaptación y superación*. Ethic. <https://ethic.es/2013/05/discapacidad-un-proceso-de-adaptacion/>
- Muñoz, A. M. C., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 3(30), Article 30. <https://doi.org/10.31876/er.v3i30.618>
- Naciones Unidas. (1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas*. United Nations; United Nations. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas. (2020). *Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad*. https://www.un.org/es/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_spanish.pdf

Oficina de Actividades para los empleadores de la OIT. (2010). *Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas*. Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working_paper_n3_sp.pdf

Sánchez, A., Ruilova, V., & Paladines, I. (2010). *Intervención del Trabajador Social en el Proceso de Inclusión de las Personas con Discapacidad en el ámbito laboral* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Loja].
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/3323>

Contribución de los autores

TJRC: Recolección de datos, análisis de resultados, discusión, revisión final del artículo.

Fuentes de financiamiento.

La investigación fue realizada con recursos propios.

Conflictos de interés

Ejemplo: No presenta conflicto de intereses.

Correspondencia

Tania.Rivadeneira@ug.edu.ec