



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**TEMA:**

**Propuesta de intervención de trabajo social para la definición y cumplimiento de una política de contratación de personas con discapacidad en la empresa NOVACERO**

**AUTORA:**

**Avilés Pedrazzoli, María Gabriela**

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

**TUTORA:**

**Valenzuela Triviño, Gilda Martina**

**Guayaquil, Ecuador**

**19 de agosto del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

### **CERTIFICACIÓN**

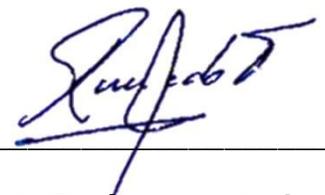
Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Avilés Pedrazzoli, María Gabriela**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

**TUTORA**

f. 

**Valenzuela Triviño, Gilda Martina**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. 

**Quevedo Terán, Ana Maritza**

**Guayaquil, a los 19 del mes de agosto del año 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Avilés Pedrazzoli, María Gabriela**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Propuesta de intervención de Trabajo Social para la definición y cumplimiento de una política de contratación de personas con discapacidad en la empresa Novacero** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 19 del mes de agosto del año 2024**

**LA AUTORA**

f. 

**Avilés Pedrazzoli, María Gabriela**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Avilés Pedrazzoli, María Gabriela**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Propuesta de intervención de Trabajo Social para la definición y cumplimiento de una política de contratación de personas con discapacidad en la empresa Novacero**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 19 del mes de agosto del año 2024**

**LA AUTORA:**

f.   
**Avilés Pedrazzoli, María Gabriela**



# TIC María Avilés

**< 1%**  
Textos sospechosos

**< 1%** Similitudes  
 0% similitudes entre comillas  
 0% entre las fuentes mencionadas  
 2% Idiomas no reconocidos (ignorado)  
 2% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: TIC María Avilés.docx ID del documento: 521440fab7e48b8335ff39f79cf7c4d19cd5bbdf Tamaño del documento original: 494,73 kB Autores: []	Depositante: Gilda Martina Valenzuela Triviño Fecha de depósito: 20/8/2024 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 20/8/2024	Número de palabras: 17.050 Número de caracteres: 116.882
--	--	---

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>repositorio.ucsg.edu.ec</b> <a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13925/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-121.pdf">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13925/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-121.pdf</a> 71 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (286 palabras)
2	<b>TESIS.docx   tesis</b> #4a7e08 El documento proviene de mi grupo 32 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (245 palabras)
3	<b>Tesis_A2024_-RuthSanchezOK_COMPLETO- REVISADO 16-08-2024.docx   ...</b> #2848b0 El documento proviene de mi grupo 29 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (225 palabras)
4	<b>TTI SED B2023 León ok.docx   TTI SED B2023 León ok</b> #005dd3 El documento proviene de mi grupo 31 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (215 palabras)
5	<b>repositorio.ucsg.edu.ec</b> <a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13925/3/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-121.pdf.txt">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13925/3/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-121.pdf.txt</a> 24 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (211 palabras)

# REPORTE COMPILATIO

## Firma de Estudiante

f.

**Avilés Pedrazzoli, María Gabriela**

## Firma de Docentes

f.

**Valenzuela Triviño, Gilda Martina**

TUTORA

f.

**Valenzuela Triviño, Gilda Martina**

COORDINADORA UIC A-2024

# AGRADECIMIENTO

Hoy expreso mi más sincero agradecimiento a todas las personas que me acompañaron en el proceso y de alguna manera, hicieron posible la realización de esta tesis. En primer lugar, agradezco a Dios, por permitirme tener la fortaleza, la sabiduría y la dedicación para completar esta etapa.

A mi familia, especialmente a mis padres, mi hijo y esposo, por su amor incondicional, apoyo constante y por ser mi fuente de inspiración. Su confianza en mí ha sido fundamental para alcanzar mis metas.

A mi tutora de tesis, Lcda Gilda Valenzuela, por su guía, paciencia y conocimientos compartidos durante todo este proceso. Sus consejos y acompañamiento fueron cruciales para la culminación de este trabajo.

Quiero hacer un agradecimiento especial a la Licenciada Merli Lopéz, cuyo amor por la profesión me ha inspirado a seguir adelante con pasión y compromiso en este camino. Además, a la Licenciada Mafer De Luca, por ser una fuente constante de inspiración en mi proyecto. Su dedicación, compromiso y entusiasmo me han motivado a buscar la excelencia.

Finalmente, agradezco a la empresa Novacero y la Ing. Gabriela Bordes Gerente de Recursos Humanos, por haber depositado su confianza en mí y por brindarme la oportunidad de realizar este estudio, y a todos los profesionales que colaboraron con su tiempo y experiencia.

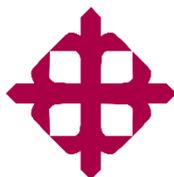
Este logro también es de ustedes.

## DEDICATORIA

A mi querido papá Iván Avilés, quien, aunque ya no está físicamente conmigo, sigue siendo mi mayor ejemplo de fortaleza.

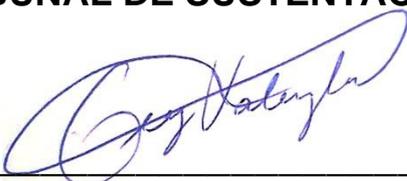
Tu amor, sabiduría, y ejemplo de vida me han guiado en cada paso de este camino. Aunque no pude compartir este logro contigo en persona, sé que desde donde estés, me has acompañado en cada momento.

Esta tesis es un homenaje a tu memoria, a todo lo que me enseñaste, al amor incondicional y a los consejos que siempre me brindaste. Tú legado vive en cada decisión que tomo y en cada sueño que persigo.



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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

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

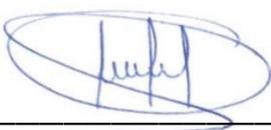
**GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO**

TUTORA

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

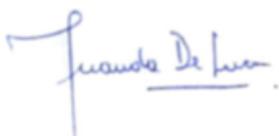
**ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN**

DIRECTORA DE CARRERA

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

**MERLI ROSSANNA LÓPEZ RODRÍGUEZ**

DOCENTE DE LA CARRERA

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

**MARÍA FERNANDA DE LUCA URÍA**

DOCENTE Oponente

# ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)  
**CARRERA** TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)  
**PERIODO** A-2024 (Cod. 11955)

## ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL PARA LA DEFINICIÓN Y CUMPLIMIENTO DE UNA POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA NOVACERO", elaborado por el/la estudiante MARIA GABRIELA AVILES PEDRAZZOLI, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ	MARIA FERNANDA DE LUCA URIA
<b>Etapas de ejecución del proceso e Informe final</b>			
<b>10 / 10</b>	<b>10.00 / 10</b>	<b>10.00 / 10</b>	<b>10.00 / 10</b>
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	<b>Parcial: 50 %</b>		
Nota final ponderada del trabajo de título:	<b>10.00 / 10</b>		

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



Autenticado por  
GILDA MARTINA  
VALENZUELA  
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
1.1. Definición del Problema de investigación .....	4
1.2. Justificación de la selección del problema .....	8
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES.....	12
2.1. Referente Teórico y Conceptual .....	12
2.2. Referente Normativo .....	22
2.3. Referente Estratégico.....	25
CAPÍTULO 3: CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROYECTO .....	28
3.1. Antecedentes del proyecto .....	28
3.2. Caracterización del contexto organizacional .....	29
3.3. Caracterización del contexto territorial.....	32
CAPÍTULO 4: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA ..	37
4.1. Método de investigación.....	37
4.2. Proceso de recolección y análisis de la información .....	38
CAPÍTULO 5: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA.....	40
5.1. Caracterización de la población participante .....	40
5.1.1. Estructura de la actividad laboral .....	40
5.1.2. Proceso de selección y contratación .....	41
5.2. Diagnóstico de la problemática a intervenir .....	41
5.2.1. Identificación del problema .....	41
5.2.2. Descripción del problema .....	44
5.2.3. Causas y manifestaciones del problema.....	48
CAPÍTULO 6: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL .....	53
6.1. Objetivos de la propuesta.....	53
6.1.1. Objetivo general.....	53
6.1.2. Objetivos específicos .....	53
6.2. Indicadores de resultados y metas .....	53
6.3. Método por implementar y Plan de Acción .....	54
6.3.1. Método de Trabajo Social .....	54
6.3.2. Plan de acción .....	56
6.4. Duración y cronograma .....	66
6.5. Presupuesto del proyecto.....	68
6.6. Sistema de Gestión y Evaluación del proyecto.....	71
REFERENCIAS .....	74

## RESUMEN

La exclusión laboral de las personas con discapacidad es un problema relevante en la sociedad y desde el Trabajo Social existe interés por intervenir y mejorar las condiciones de vida de los sectores vulnerables con las herramientas disponibles. En este trabajo se toma como enfoque la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la empresa ecuatoriana Novacero. El problema se concentra en que la exclusión laboral causa consecuencias individuales, pero también organizacionales y económicas. El método de la investigación fue documental, con lo cual se analizó documentación de la empresa y legislativa sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Luego de analizar varias dimensiones del problema, se concluyó que el problema era el incumplimiento de la normativa nacional de contratación de personas con discapacidad de al menos el 4% de la plantilla, dado que, de 1.370 trabajadores, solo 38 de ellos posee algún de discapacidad, lo que incide en la exclusión laboral y la falta de diversidad en la empresa. Se verificó que la raíz de este problema es principalmente la cultura de la organización respecto a estas contrataciones, aspecto que se puede mejorar modificando algunos pilares culturales en la dirección. Con base a esto, se propuso un programa de intervención basado en la revisión de políticas y procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de personal, capacitación laboral para la inclusión y diseño de sistema de seguimiento y evaluación para poder medir la inclusión de las personas con discapacidad.

**Palabras clave:** discapacidad, laboral, Trabajo Social, trabajadores, inclusión, legislación ecuatoriana.

# INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un problema social constante y relevante en la sociedad moderna. En Ecuador se cuenta con legislación y políticas públicas que incentivan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pero los logros no tienen el alcance deseado. La exclusión laboral de las personas con discapacidad incide en el aumento de la pobreza, la desigualdad y el aumento de las consecuencias en salud de este sector de la población.

Desde el Trabajo Social laboral se cuenta con el interés y las herramientas para disminuir el problema en las empresas y este es el precisamente el caso que motivó la realización de este trabajo. Se tomó como contexto la empresa Novacero, una empresa ecuatoriana dedicada a la producción de soluciones metálicas para la construcción, que se posiciona como una de las más importantes del país y que cuenta con una plantilla de trabajadores numerosa en varias plantas y oficinas. Esta empresa es analizada respecto de la inclusión laboral de personas con discapacidad para identificar un problema y sus dimensiones desde la perspectiva del Trabajo Social.

El trabajo se enfoca en profundizar en la estructura de Novacero, sus características como organización y los elementos que inciden en el problema de inclusión laboral de personas con discapacidad. El informe que detalla este análisis se presenta en seis capítulos, el primero define el problema, su campo de acción y consecuencias, así como la justificación de la selección del problema. El segundo capítulo profundiza en los marcos referenciales en torno

al problema, esto es, teoría y conceptos, referente normativo y estratégico. El tercer objetivo contextualiza el proyecto respecto de los antecedentes del proyecto, las características de la empresa y las características de la población donde se ubica la planta principal de la empresa, desde la cual se realiza la intervención.

El capítulo cuarto se enfoca en presentar la metodología de la investigación. el capítulo cinco presenta los resultados de la investigación, especialmente los resultados de diagnóstico donde se identifica la problemática puntual a abordar. En el último capítulo se detalla la propuesta de intervención, donde se estructuran objetivos, indicadores de resultados esperados, plan de acción preciso para poder abordar la problemática, el cronograma de trabajo, el presupuesto y un sistema de gestión y evaluación del proyecto para contar con una guía de verificación de cumplimiento y eficiencia de la implementación del proyecto.

# **CAPÍTULO 1:**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Definición del Problema de investigación**

El presente trabajo de investigación se enfoca en el análisis de la inclusión de personas con discapacidad al campo laboral por medio del cumplimiento en la normativa laboral ecuatoriana, en la empresa Novacero. La problemática se define a partir de revisar la realidad actual de la organización mencionada, así como la situación a nivel mundial, regional y nacional asociada a las brechas existentes respecto a la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

No existen datos precisos, pero se estima que mil trescientos millones de personas en el mundo experimentan algún tipo de discapacidad significativa, lo que sería un 16% de la población en todo el mundo (Organización Mundial de la Salud, 2023). En lo que respecta al ámbito laboral, las personas con algún tipo de discapacidad suelen estar afectadas por una menor tasa de contratación en comparación con quienes no poseen esta clase de condiciones.

Según Jorgensen y coautores (2023), el desempleo de las personas con discapacidad ronda el 80-90% en países en desarrollo, y el 50-70% en naciones altamente industrializadas. Si se tiene en cuenta que el desempleo mundial se ubicó en 5,1% en el año 2023 (Ruffino, 2024), se observa una diferencia, en el mejor de los casos, cercana al 45% entre el nivel de contratación de personas con discapacidad y personas sin discapacidad a

nivel mundial. Queda en evidencia que la población con discapacidad posee una clara dificultad para ingresar al mercado laboral en la actualidad.

En lo que respecta a América Latina, la situación del desempleo de las personas con discapacidad es relativamente similar a la del resto del mundo. Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, expuestos en el trabajo de Bietti (2023), la tasa de personas con discapacidad que poseían un empleo entre los años 2017 y 2020 oscilaba entre el 18,1% (Panamá) y el 56,4% (en el caso de Bolivia) (p. 28). Si se compara con la tasa de empleo para el mismo período en el caso de personas sin discapacidad, la tasa en estos casos oscilaba entre el 46,4% (Costa Rica) y el 69% (Bolivia) (Bietti, 2023, p. 28). La brecha resulta evidente.

En el caso concreto de la República del Ecuador, según datos del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2023), existen 480.776 personas con discapacidad registradas, donde el 44,87% poseen discapacidad física, 23,35% intelectual, y el 45,78% poseen un grado de discapacidad del 30% al 49%. De esta población, solo 68.901 personas con discapacidad se encuentran laboralmente activas, con una predominancia del género masculino (64,48%).

El problema vinculado a la alta tasa de desempleo en la población que tiene discapacidad no se queda como un simple número: en la actualidad se le considera un problema social relevante. El autor D'Mello y sus coautores (2017) han destacado que la dificultad que estas personas poseen para conseguir un empleo afecta de forma directa a la capacidad que las personas con discapacidad tienen para participar en la sociedad e intervenir en ella (p. 4), lo que, como resulta evidente, exacerba los problemas de exclusión que

esta población sufre, ya de por sí y de forma injusta, por el hecho de tener la condición física o psicológica que les limita.

Tener acceso al trabajo es tanto un derecho como un deber. Es un derecho porque es por medio del trabajo que una persona puede desarrollarse, tener un rol activo en la sociedad, crear redes de apoyo y sociales, tener un espacio de superación profesional y técnica, obtener prestigio y reconocimiento, y por supuesto, adquirir los medios económicos para la subsistencia. Es decir, “constituye en un elemento fundamental de desarrollo humano que trasciende la esfera económica condicionada por los ingresos, que determina la posición jerárquica de los sujetos en la sociedad y establece la red relacional expresada a través del capital social” (Agredo y Montenegro, 2022, p. 151).

Para las personas con discapacidad el acceso al empleo implica superar las limitaciones socialmente impuestas y contar con un entorno donde obtengan medios para ser independientes, útiles y donde puedan desarrollarse plenamente. Las personas con discapacidad empleadas tienen mejor calidad de vida, por cuanto el trabajo representa ingresos económicos (que representa también mejor acceso a la salud y servicios, lo cual se correlaciona con mejor calidad de vida), aceptación, igualdad, adaptación, participación en la sociedad, dignidad y contribución familiar (Arteaga y otros, 2023, p. 212). Por supuesto el trabajo reduce la pobreza en las familias, una vulnerabilidad común en las personas con discapacidad (Vietti, 2023, p. 17).

Las causas del desempleo de las personas con discapacidad son principalmente culturales, sociales y económicas, pero también hay causas asociadas a la propia discapacidad, lo que hace que el problema sea complejo

y amplio. Álava y coautores (2022) encontró que la población ecuatoriana con discapacidad en su mayoría mantiene discapacidad física (alrededor del 50%), y es precisamente la población más laboralmente activa, mientras que las personas con discapacidad intelectual, que es la segunda más predominante, constituyen el cuarto grupo más activo laboralmente (p. 8). Sin embargo, estas causas no son ni de cerca las constituyentes del problema.

Desde la perspectiva cultural, las causas pueden estar relacionadas con la perspectiva que tiene la sociedad de las personas con discapacidad, que les dota de desventajas, deficiencias e impedimento para gozar de una vida socialmente activa (Caldera y otros, 2021, p. 12). En este sentido, el gran obstáculo para la inclusión laboral de todas las personas son las etiquetas, el talante de normalidad, que se usa para crear estratos de poder entre los grupos humanos, se les tacha de personas que requieren atención médica para ser corregidas, que son dependientes y que no ofrecen nada a la sociedad, e incluso han sido víctimas de creencias sobre que las discapacidades son producto de maldiciones, pecado o moral dudosa de los progenitores (Almaraz, 2020, p. 3).

Desde el punto de vista económico, las empresas se enfocan en los obstáculos para contratar personas con algún tipo de discapacidad, que por un lado son educativos, pues muchas personas con discapacidad han tenido menor acceso a la educación que el resto de la población, lo que es un problema mayor cada año debido a que cada vez más se requieren trabajadores altamente especializados (European Bank for Reconstruction and Development, 2020, p. 9). También se debe considerar que para los empleadores contratar personas con discapacidad implica adecuar los

espacios físicos y puestos de trabajo a sus necesidades, lo que se traduce en una inversión que muchos no están dispuestos a realizar (p. 10). Así mismo existen estereotipos erróneos sobre que las personas con discapacidad son menos productivas y por lo tanto candidatos indeseables (p. 10).

Es por estas causas sociales, culturales y económicas que existen políticas públicas (mediante códigos y leyes) y privadas (a través de políticas empresariales) que persiguen colaborar de manera positiva a la reducción de este problema social. En el Ecuador, una de estas organizaciones es la empresa Novacero.

Si bien los empleadores no son los únicos responsables de crear un ámbito laboral inclusivo y apto para las personas con discapacidad (Glade y otros, 2020, p. 84), son los principales garantes, como líderes de la organización, de ofrecer las condiciones mínimas necesarias para conseguir que se incluyan efectivamente a las personas con condiciones de discapacidad, lo cual contiene, naturalmente, la contratación de talentos.

La intención de este trabajo es investigar y proponer medios adecuados para mejorar la inclusión laboral para personas con discapacidad desde Novacero, una empresa prominente en el país, todo con el enfoque del Trabajo Social laboral.

## **1.2. Justificación de la selección del problema**

La primera de ellas se vincula con la pertinencia del abordaje de esta situación desde la acción del Trabajo Social. Como aseveraron Anchundia Pinales y otros (2021) el trabajador social puede realizar actividades asociadas con el mejoramiento de la inclusión laboral de las personas con

discapacidad, esto mediante acciones diversas dentro de las competencias y capacidades de este profesional (p. 88). Esto puede hacerse mediante programas y actividades específicamente diseñados para atender la situación problemática, la ayuda de un trabajador social para atender el problema mencionado sería pertinente.

Como explicó Alcántara (2019), describir las variables que amenazan la contratación de personas con discapacidad es clave para minimizarlas y, así, hacer viable la contratación de la población con dichas condiciones (p. 128). Todo ello es de factible realización con la intervención del trabajador social, por lo que resulta adecuado para el caso de la organización Novacero.

Otra clave en la selección del problema de estudio pasa por la responsabilidad que tiene el Trabajador Social en lo que respecta a colaborar con la reducción de los estigmas que existen alrededor de las personas con discapacidad y su empleabilidad. Como afirmó Carmona (2021), aún hoy se maneja una ética respecto a la discapacidad basada en el modelo de tragedia individual y la necesidad de manejar desde la institucionalidad a las personas con discapacidad (p. 6).

Luchar contra estas ideas preconcebidas es parte del rol del Trabajador Social, esto de forma indirecta con sus intervenciones de apoyo para solventar la situación. Así, en el caso de Novacero, la intervención no solo ayudaría con la minimización del problema; también, de forma indirecta, apoyaría positivamente en el debate alrededor de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

La selección del problema también se justifica por la situación actual a nivel mundial, nacional y local expuesta en la sección del problema, que denota la grave exclusión laboral de las personas con discapacidad, que está enmarcada en la abundancia de leyes, pero sin reales cambios sociales, que mantienen a los 1.300 millones de personas con discapacidad en el planeta en su mayoría fuera de la esfera laboral (Santos y otros, 2023, p. 40), y en el Ecuador, donde 31,49% vive en situación de pobreza, muy probablemente enlazado por la falta de empleabilidad (UNFPA-Ecuador y FLACSO Ecuador, 2023, p. 13). Este contexto hace el problema relevante, y la evidencia de que existe una brecha laboral importante entre las personas con discapacidad y las que no poseen esta condición.

En el caso de la empresa Novacero, esto no solo se observa, sino que, a pesar de ser una organización relevante en el mercado ecuatoriano, la ambigua definición e incumplimiento de sus políticas de contratación de personas con discapacidad le aleja de los mínimos esperables de las empresas de gran tamaño en términos de su rol como empresa inclusiva. Por ello, al ser un problema real cuya solución dentro de la organización seleccionada no se vislumbra en corto o mediano plazo, realizar el estudio en ella y aportar con una propuesta de intervención que ayude en la minimización de la situación se vuelve pertinente y justifica la ejecución del estudio.

En lo que tiene que ver con las expectativas laborales de las personas con discapacidad, la selección del problema también se justifica por la perspectiva del futuro cercano sobre la evolución del mercado laboral. Dado que en el año 2024 se incrementará el desempleo a nivel mundial (International Labour Organization, 2024), es esperable que la situación del

desempleo de las personas con algún grado de discapacidad se mantenga (en el mejor de los casos) o incluso empeore. Ya existen previsiones de que las personas con discapacidad tendrán mayores dificultades para conseguir empleo en el mercado laboral actual, en especial por las recesiones económicas en curso y la precarización del trabajo (Mohan, 2024).

Todo ello hace necesario que las intervenciones del Trabajo Social, ahora más que nunca, se esfuercen por mejorar las causas de las problemáticas locales, y accionar sobre las consecuencias para reducir su alcance, en este caso, desde el trabajo con las empresas que tienen la posibilidad de aportar positivamente a la contención de este panorama gris para la población vulnerable.

## **CAPÍTULO 2:**

### **MARCOS REFERENCIALES**

#### **2.1. Referente Teórico y Conceptual**

##### ***Teoría de los sistemas sociales de Niklas Luhmann***

La Teoría de los sistemas sociales nace como respuesta a la necesidad de consolidar una teoría que defina la sociología como ciencia, pero que sea independiente, pues Luhmann consideraba que muchas teorías sociológicas, estaban relacionadas con otras ciencias. Es por esto por lo que el enfoque de la Teoría general de los sistemas sociales está en la auto referenciación, referido a “los sistemas son capaces de y necesitan remitir a sí mismos (sus elementos, sus procesos, su unidad) para operar y, al hacerlo, reconocerse como distintos del entorno” (Buschini, 2023, p. 454).

Luhmann no niega los sistemas, los asume como premisa inicial de todo conocimiento social, pero establece como necesario ir más allá de los condicionantes que moldearon los sistemas clásicos. La propuesta de Luhmann es rebatir los valores, creencias y simbologías imperantes en una sociedad para poder vislumbrar sistemas más complejos que los preestablecidos por un momento sociohistórico en concreto (Pacheco, 2023, p. 9781).

Para reforzar lo dicho, se puede contrastar la Teoría de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy y la de Niklas Luhmann. La teoría de Von Bertalanffy fue muy importante para todas las ciencias sociales y que cambió el paradigma científico del siglo XX, ya que proponía que todos los organismos

están inscritos en un sistema que se acomoda en organizaciones articuladas e interconectadas y lo mismo ocurre con los sistemas humanos, pero esta teoría tiene limitaciones, ya que se centra en los sistemas cerrados, lo que no se colige con la realidad (Vázquez, 2023, p. 197). Luhmann propone una visión más compleja de la interacción de los sistemas y se centra en lo social o áreas del desarrollo humano. “Luhmann consideró que la sociedad es un sistema que estaba constituido por infinidad de comunicaciones albergadas en su interior, mas no por los postulados parsonianos, que enunciaban que detrás de cada comunicación social se encontraba un actor” (Vázquez, 2023, p. 203).

Para Luhmann esas referencias externas son los dogmas sociales y culturales con los que las sociedades se rigen, por lo que su teoría propone deshacerse de esas condicionantes que hacen de los sistemas una estructura intacta y estática para todos los sectores de la sociedad, cuando esto no es realista. Ahora bien, la teoría de Luhmann se relaciona con la inclusión y la exclusión por el apartado de la perspectiva del observador en la construcción de los sistemas “el ser humano al observar traza una distinción, y por esa razón no puede ver que no ve lo que no ve, porque para poder ver algo, necesariamente tiene que excluir lo que no ve” (Ortiz, 2020, p. 351).

En este sentido, cada observador selecciona su punto de referencia para crear sus sistemas, y lo que no es conocido por el observador, es excluido del sistema, de tal manera que “cada uno monopoliza funciones bajo semánticas y expectativas particulares, que codifican el mundo de manera binaria y que se encuentran orientados por programas específicos” (Ossadón, 2022, p. 41). Cada ser humano, de acuerdo con la información que maneja,

diferencia los elementos de su entorno, establece diferencias y selecciona los códigos de información con los que relacionarse con el medio social, de ahí que se indique que existe un sistema individual.

Por supuesto los sistemas no son simples, sino que existen en diferentes planos acorde a las interacciones de las variables, por lo que Luhmann diferenció los sistemas funcionales, los organizacionales y los interaccionales (Ossadón, 2022, p. 41). En estos sistemas, la inclusión/exclusión es uno de los códigos que ayuda al observador a diferenciar las variables que interactúan en su sistema, y que dictan las expectativas sobre cómo debe funcionar el sistema. En sentido particular, la exclusión de un sistema está relacionado con la exclusión de otro. Por ejemplo, la exclusión educativa conlleva a la exclusión laboral porque se necesita de un grado académico para obtener un puesto de trabajo.

Cuando se usa la teoría de Luhmann para comprender una problemática social, es necesario comprender la importancia de la comunicación para la diferenciación. Sasín (2021) explica que la sociedad es producto de lo que se comunica, “la sociedad podría no haber ocurrido nunca, pero, si existe, es porque ha logrado, en el transcurso de su evolución, desarrollar condiciones estructurales (limitantes de posibilidades) que garanticen o al menos incrementen la probabilidad de emergencia del fenómeno comunicativo” (p. 4). Es decir, los lenguajes y simbologías comunicativas es lo que conforma la sociedad y todo lenguaje o forma comunicativa distinta o poco conocida genera espacios de exclusión, pues todo aquel que no se pueda adaptar a la comunicación normativa no puede formar parte del sistema.

Uno de los conceptos pilares del trabajo de Luhmann es la diferenciación, la cual Guerrero y otros (2023) parafrasea como la diferencia entre un sistema y su entorno, por lo que existe “la posibilidad de que suceda lo contrario y el sistema, al detectar que la información no le pertenece, pueda generar una clausura, porque el código es distinguido como ruido” (p. 87), refiriéndose con ruido a algo indeseable, pero fácil de ignorar, que existe y no tiene repercusión en el sistema dominante. De ahí que exista exclusión en el sistema funcional, que para los integrantes del sistema implica especialización e integración, pero para los que no pueden participar, implica exclusión marginación y degradación.

La teoría, como se indicó, ayuda a reconocer vías de mejora en la inclusión, que para este trabajo sería dentro del sistema laboral. Al comprender cómo se dan las dinámicas de exclusión, es posible crear, con herramientas de las disciplinas sociales, oportunidades de verdadera integración. Especialmente se debe tener en cuenta que a lo que se aspira es la movilización para la inclusión, pero la inclusión en términos laborales no condiciona a otros sistemas para ser inclusivos, ya que ningún sistema es superior a otros, sino que todos son iguales en cuanto a importancia social. Es decir, la teoría ayuda a comprender que las acciones deben ser intersistemas, conectando diferentes para lograr avances de inclusión más sólidos.

Adicional a lo expuesto sobre la teoría, es importante referirse al concepto de inclusión. Desde la perspectiva de la teoría de Luhmann, “inclusión social como la forma en la que se hace referencia a las personas en el contexto de la comunicación, es decir, en cómo –la forma y medida en

la que— los sujetos son consideradas relevantes en ella” (Millaleo, 2019, p. 31). En general se entiende por inclusión a un concepto amplio muy aparejado con la exclusión y para tratárselo como un mal debe también considerarse la triada diversidad-diferencia-igualdad, pues no se trata de ignorar o desacredita lo diferente, sino que implica reconocerlo e integrarlo como una variación social donde la diferencia se asuma como un aspecto natural del ser humano y de la sociedad (Oviedo, 2022, p. 4).

Dentro del sistema laboral, la inclusión laboral se refiere a la apertura hacia la diferenciación y la oportunidad igualitaria para construir comunicaciones diversas, donde no solo prime lo productivo como condicionante para la validez, sino también la aceptación de las capacidades diferenciadas. Es decir, la inclusión laboral, implica considerar “sus competencias, perfiles y situaciones [...] para no centrarse en los déficits, sino que, por el contrario, se aprovechen sus capacidades y, de esta manera, buscar una experiencia exitosa para el trabajador y la organización” (Camacho y otros, 2024).

En este sentido, la teoría de Luhmann es muy útil para comprender la exclusión y la identificación de vías y alternativas útiles para lograr la inclusión de aquellos que viven en sistemas separados y no integrados a los sistemas, en este caso, los sistemas laborales. El valor de la teoría reside en que es aplicable a sistemas complejos, donde un individuo se inscribe en lo cultural, político, físico, organizacional, institucional y económico. De la misma forma, la teoría es consciente de que cada sistema opera bajo su lógica interna, lo que facilitaría seleccionar estrategias de inclusión laboral dentro del contexto particular del sistema laboral y productivo.

## ***Discapacidad***

Discapacidad es un término común en la sociedad moderna, pero es necesario repasar qué implica. Historiadamente, la palabra discapacidad no relativamente moderna, pues las personas que entran en la categoría de discapacidad han sido objeto de diferentes denominaciones. Aristizabal (2021) reseña que las personas con discapacidad mental se les llamaba en la Antigua Roma como *furiosos* o *mente captus*, en Francia, bajo el contexto de Napoleón Bonaparte, se les denominaba imbeciles (p. 61). Existe evidencia de que la sociedad espartana estaba bien aceptado legalmente deshacerse de los recién nacidos con signos de *debilidad*, en la Edad Media se consideraba sobrenatural las deformidades y condiciones anormales de los niños, por lo que podían ser víctima de rituales como exorcismo, y a las familias que se les tachaba de que cargaban con un castigo divino (Hernández-Ponce y otros, 2019, p. 8).

La concepción social sobre la discapacidad ha pasado por la compasión, el temor y el rechazo, todos ellos asociados a la falta de información y comprensión de las causas de las diferentes capacidades. En siglos posteriores los cambios fueron mínimos. Y es que la discapacidad ha sido altamente incomprendida por la sociedad, y no es hasta el siglo XX cuando la concepción sobre la discapacidad cambió, aunque la posición sobre el concepto de la discapacidad ha pasado por muchas perspectivas.

Hernández-Ponce y otros (2019) explican que en el siglo XX se optó por un modelo clínico de la discapacidad, inspirado por los daños que obtuvieron los soldados de la Primera Guerra Mundial, donde comprendió que muchos problemas y anormalidad no son castigos divinos, sino problemas

físicos, mentales o intelectuales que requieren atención médica y rehabilitación (p. 9). Con el paso del tiempo se adoptó un modelo social, que propone “que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales” (Hernández-Ponce y otros, 2019, p. 10), derivadas de la discriminación por las expectativas incumplidas de normalidad.

Actualmente la Organización Mundial de la Salud define la discapacidad como la suma de condiciones personales (ya sean físicas, cognitivas, genéticas, intelectuales, etc.), ambientales y estructurales que favorece la desigualdad, las limitaciones en la vida cotidiana y la disminución de la calidad de vida (Organización Mundial de la Salud, 2023). La OMS considera que son parte de la discapacidad factores estructurales como estigmas sociales o leyes y políticas públicas que limitan a las personas con discapacidad, determinantes sociales de la salud como son la pobreza o la falta de apoyo público para tratar condiciones de salud, factores de riesgo para adquirir enfermedades no transmisibles, que son malos hábitos de alimentación, alcoholismo, tabaquismo y otros, y barreras para acceder a los sistemas de salud (Organización Mundial de la Salud, 2023).

En este sentido, la discapacidad puede derivar de una condición, enfermedad o diferencia física, cognitiva, intelectual, ya sea de nacimiento o adquirida, pero la sola existencia de esa característica (que puede que sea tratable médicamente o no) no genera discapacidad, sino que es la suma de factores externos lo que condiciona a una persona para diferenciarse en la sociedad, ser percibida como anormal, imposibilitada o poco útil.

### ***Persona con discapacidad***

La persona con discapacidad es aquella que tiene una condición de discapacidad, normalmente referida a la presencia de algún signo, deficiencia o diferencia física o mental. Esta consideración es simplista, pues excluye los factores estructurales, los determinantes sociales de la salud, los factores de riesgo y las barreras para acceder a los sistemas de salud antes explicadas, pero es el criterio más común para categorizar a una persona como con discapacidad.

De manera un poco más amplia, las personas con discapacidad “son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (Arteaga y otros, 2022, p. 257). La discapacidad implica algún tipo de limitación fáctica o percibida.

### ***Tipos de discapacidades***

A fin de comprender un poco más la discapacidad desde su criterio más simple, se resume la clasificación más común de tipología.

- ♣ Discapacidad física: se refiere a aquella que se representa por alteraciones en el funcionamiento corporal. Son ejemplos de ello las personas con secuelas de la poliomielitis, lesiones medulares o víctimas de accidentes donde perdieron algún miembro (Delgado-Carrillo y otros, 2019, p. 76).
- ♣ Discapacidad sensorial: se refiere a las deficiencias en los sentidos, como es la vista, oído y habla (Delgado-Carrillo y otros, 2019, p. 76).

- ♣ Discapacidad intelectual: se trata de la “disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras” (Delgado-Carrillo y otros, 2019, p. 76). Ejemplo de esto son las personas que sufren retraso mental, parálisis cerebral y desórdenes genéticos como Síndrome de Down.
- ♣ Discapacidad psíquica: que se identifica en personas que sufren alteraciones neurológicas (Delgado-Carrillo y otros, 2019, p. 76). Por ejemplo, personas con diagnósticos de enfermedades mentales como bipolaridad, esquizofrenia, autismo, entre otros.

### ***Inclusión / exclusión laboral***

Incluir y excluir son antónimos. Incluir implica englobar, insertar, abarcar, integrar, mientras que excluir se refiere a quitar, apartar, eliminar, omitir, separar, aislar, desprestigiar y discriminar (Real Academia Española, 2023). La exclusión laboral es un problema social muy antiguo y relevante. Implica la desigualdad de oportunidades, discriminación y limitación de los derechos laborales de las personas con condición de discapacidad, lo que agrava la discapacidad de las personas (Castellanos y Quintana, 2019, p. 78).

La exclusión laboral surge de la mano de las creencias y prejuicios negativos sobre la discapacidad, que asocian a las personas con discapacidad con el defecto, el mal funcionamiento, la desventaja y la deficiencia, lo que se traduce en el deseo de no contar con personas diferentes para ocupar puestos laborales (Sakakibara, 2020, p. 66). Algunos autores asocian el ritmo de vida moderna, la industrialización y el capitalismo con el aumento de la exclusión laboral para este sector de la sociedad (Sakakibara, 2020, p. 66).

La inclusión laboral es el contexto opuesto, y se refiere a la garantía de “igualdad de oportunidades además de facilitar el acceso a los empleados en condición laboral al lugar de trabajo, sea a través de adaptación de la infraestructura, o a través de adaptaciones desde aspectos social-laboral” (Castellanos y Quintana, 2019, p. 84). La inclusión laboral nace del cambio de paradigma respecto de la importancia de las personas con discapacidad dentro de la sociedad, de la normalización de la diversidad y de la comprensión de las consecuencias sociales y económicas de la exclusión laboral para este sector de la sociedad.

### ***Empleabilidad***

Empleabilidad es un término amplio que comprende al trabajo, pero no como actividad, sino como construcción social que facilita o excluye a las personas del mercado laboral (Jiménez-Ulate, 2022, p. 29). De manera funcional, se podría decir que empleabilidad es la capacidad individual, pero otorgada por la sociedad, de obtener un trabajo o empleo. También se le asocia con la capacidad del mercado de ofrecer empleos para las personas (Jiménez-Ulate, 2022, p. 29). La Organización Internacional del Trabajo es el ente internacional enfocado en la empleabilidad, pues comprende que este fenómeno social es la base para la garantía de trabajo para las personas. Esto, teniendo en cuenta que el acceso al trabajo es lo que separa a las personas del bienestar de la miseria.

La capacidad de obtener un empleo normalmente depende de “a) pertenecer al grupo de edad adecuado (entre 15 y 64 años), b) no sufrir ninguna discapacidad física o mental, y c) no estar sujeto a fuertes limitaciones familiares (por ejemplo, la crianza de hijos)” (Jiménez-Ulate, 2022, p. 30). De

esta manera, las personas con discapacidad son poco susceptibles de considerarse elementos activos dentro de la empleabilidad y son perfiles de trabajadores que normalmente los empleadores no conciben como necesarios.

## **2.2. Referente Normativo**

### ***Internacional***

#### ***“Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad” de las Naciones Unidas (2008)***

Esta convención busca reafirmar los derechos económicos y sociales de las personas con discapacidad con el fin de integrarlos en la sociedad y procurar una vida digna. Respecto del trabajo, la Convención indica en el artículo 27 “los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”, además prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad, acceso a justa remuneración. También exige algunas condiciones de apoyo y promoción del empleo para este sector de la sociedad, así como la inclusión en todos los beneficios laborales comunes como vacaciones, capacitación, derechos sindicales, etc.

#### ***“Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad” de la Organización de Estados Americanos (1999)***

En el artículo III se insta a los países parte a “Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con

discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”. Implica que se generen acciones en todos los sistemas para asegurar que la población discapacitada tenga acceso igualitario a medios de vida, calidad de vida, salud, economía y bienestar, lo que incluye el acceso a puesto de trabajo.

Ambas convenciones conforman el principal marco legal para tener en cuenta para juzgar el progreso en derechos para las personas con discapacidad, tanto en materia laboral como en otras áreas.

### ***Nacional***

#### ***Constitución de la República del Ecuador*** (Registro Oficial 449, 2008)

La Constitución señala que los derechos protegidos aplican para todos los seres humanos en el territorio, por lo que no se puede discriminar a nadie, entre otras cosas, por su discapacidad (art. 11). El artículo 35 define a las personas discapacitadas como parte de los grupos de atención prioritaria, por lo que el Estado debe generar condiciones de especial protección para ellos. El artículo 47 especifica el deber del Estado de crear políticas de inclusión de personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad y servicios. Sobre el trabajo e inclusión laboral se tiene el número 5 del mismo artículo, que señala el reconocimiento al derecho a “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”.

El artículo 48 contiene mandamientos sobre la inclusión laboral al indicar que deben existir medios y mecanismos para que puedan ser partícipes de los ámbitos político, social, cultural, educativo y económico. el

artículo 330, referido al trabajo, señala que el trabajo remunerado debe ser garantizado para las personas con discapacidad y para la línea de acción de este proyecto es necesario recalcar una oración de ese mismo artículo “El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad”.

***Ley Orgánica de Discapacidades*** (Registro Oficial N° 796, 2012)

Esta ley es específica para promover la protección de los derechos de las personas con discapacidad. El artículo 47 se centra en la inclusión laboral y manda a contar con al menos 4% de plantilla laboral discapacitada para empresas con más de 25 empleados, lo cual es mandado para empresas públicas y privadas. La inclusión debe considerar también que los puestos de trabajos sean acordes a las capacidades del trabajador.

***Código del Trabajo*** (Codificación 17, 2005)

En el artículo 42, sobre las obligaciones del empleador, en el numeral 33 se repite la normativa contratación de al menos 4% de personal discapacitado. El no cumplimiento conlleva a multa. En el numeral 34 se exige adecuaciones físicas y sociales en los puestos de trabajo acorde a las discapacidades. En artículo no numerado se manda la inclusión laboral de personas con discapacidad en todo tipo de puesto de trabajo, bajo cualquier modalidad, en el sector público o privado, lo que implica que cualquier tipo de empresa y con variados tipos de contratación son susceptibles de contar con personal con discapacidades.

La legislación ecuatoriana, en sintonía con la normativa internacional, contempla y protege a las personas con discapacidad para que puedan desarrollarse de manera igualitaria e integral, teniendo al trabajo como medio.

### **2.3. Referente Estratégico**

***“Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025”*** (Secretaría Nacional de Planificación, 2024)

Como plan nacional, es necesario referirse a las políticas relacionadas con la inclusión y promoción del trabajo. Destaca la política 1.2 del objetivo 1 (“Mejorar las condiciones de vida de la población de forma integral, promoviendo el acceso equitativo a salud, vivienda y bienestar social”) sobre “Garantizar la inclusión social de las personas y grupos de atención prioritaria durante su ciclo de vida”, que abarca todo lo relacionado con la calidad de vida de las personas dentro de los grupos prioritarios (todos los grupos).

Respecto del trabajo, la política 6.1 del objetivo 6 (“Incentivar la generación de empleo digno”) se propone “Fomentar las oportunidades de empleo digno de manera inclusiva garantizando el cumplimiento de derechos laborales”, lo que abraza a todo tipo de trabajador, discapacitado o no.

***“Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021 - 2025”***  
(Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022)

Este documento contiene las políticas públicas específicas para el desarrollo, inclusión y protección de las personas con discapacidad. Aborda todas las materias, es decir, lo social, político, salud, cultural y económico, y por supuesto, no deja atrás la materia laboral. Respecto a este aspecto, se

puede señalar el eje de trabajo y empleo, que es uno de los numerosos ejes de desarrollo contemplados en la política pública.

En este resalta la política 1 sobre “Promover la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado”, para lo cual el Ministerio de Trabajo tiene amplias competencias y responsabilidades para asegurarse que las personas con discapacidad sean consideradas en las ofertas laborales, procesos de contratación justos y acorde a las capacidades, méritos y talentos de las personas y estabilidad laboral en las empresas. La política incluye acciones específicas con entes especializados como la “Red ecuatoriana de Empresas Solidarias-REDES” o el SIITH, “Sistema Informático Integrado de Talento Humano” del Ministerio de Trabajo.

Otras políticas para tener en cuenta la número dos, sobre la capacitación de las personas discapacitadas como estrategia para aumentar su acceso a puestos de trabajo. La política implica fomentar en las personas con discapacidad el conocimiento sobre derechos laborales y derechos prevención de riesgos laborales y salud ocupacional, lo cual empodera a los trabajadores sobre las condiciones de trabajo que acepta.

### ***Política pública laboral***

***Para esta sección se tendrá en cuenta el Plan Estratégico del Ministerio de Trabajo, que es el documento central de gestión general. Dentro de las acciones estratégicas se indica que se tiene como uno de sus objetivos “Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral”, y otro objetivo es “Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y***

obligaciones de los empleados y empleadores”, entre otros, lo cual están pensado que abarque a todos los sectores de la sociedad (Ministerio del Trabajo, 2024).

A partir de este documento se entiende que el Ministerio de Trabajo direcciona políticas públicas para el sector de personas con discapacidad, las cuales se realizan como un trabajo articulado con el “Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades”. En este sentido, el Ministerio de Trabajo se encarga de generar las condiciones generales promoción, inclusión y servicios para todos los trabajadores y el “Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades” se encarga de poner en práctica todas las atenciones necesarias y de generar retroalimentación para poder mejorar los servicios relacionados con el empleo (Ministerio del Trabajo, 2024, p. 19).

También tiene la responsabilidad de hacer seguimiento a empresas y personas para asegurarse que este grupo prioritario tiene acceso a todas las condiciones laborales apropiadas a sus necesidades. la policía pública, en general, incluye la observancia y control de los beneficios para personas con discapacidad, como lo es la seguridad social, servicios de salud y servicios sociales necesarios para propiciar la interinstitucionalidad.

## **CAPÍTULO 3:**

### **CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROYECTO**

#### **3.1. Antecedentes del proyecto**

El proyecto de atención al problema, que antecedió a este proyecto de intervención, estuvo compuesto de dos fases: identificación de los rasgos de la problemática derivados de la observación de la situación de inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa Novacero, y el problema de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador.

Respecto de lo último, la inclusión de personas con discapacidad en Ecuador se maneja a nivel institucional y político, de la mano con las regulaciones internacionales sobre el tema. En este sentido, la inclusión se da por los conceptos, mandatos y estrategias contenidos en leyes, políticas, planes estratégicos y servicios, aunque de manera secundaria se utiliza capacitación social sobre los derechos de las personas con discapacidad (Imacaña y Villacrés, 2022, p. 175).

Otros antecedentes al proyecto que se pueden señalar son investigaciones similares a esta donde se incentiva a la inclusión laboral de personas con discapacidad, como el trabajo de Chávez y Moreno (2024) “Inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Tosagua”. También cabe apuntar el “Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad” del “Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades” (2013), que da directrices sobre cómo implementar políticas y acciones de contratación laboral inclusiva.

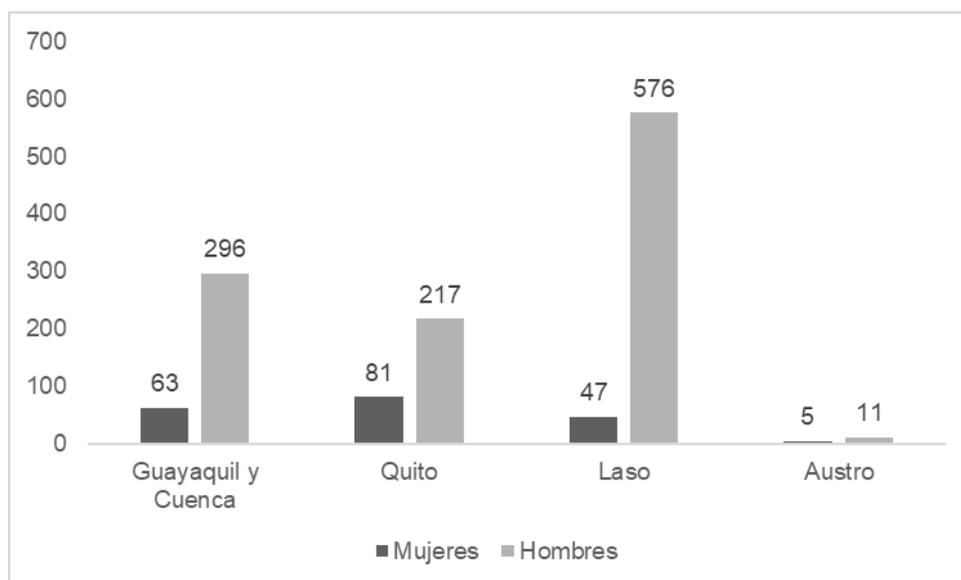
### **3.2. Caracterización del contexto organizacional**

Novacero es una empresa ecuatoriana fundada en el año 1973 que se dedica a la fabricación de soluciones en acero enfocadas en la construcción en ámbitos tan variados como la industria, el sector agrónomo, entre otros (Novacero, 2022). Desde el punto de vista legal, Novacero es una sociedad obligada a llevar contabilidad que surgió en el año 1983, y cuya actividad se enfoca en la fabricación de productos de hierro, esto por reducción directa de materiales (Servicio de Rentas Internas, 2024).

La empresa tiene cuatro ubicaciones, en cuatro provincias del país: Guayaquil, Guayas, donde se encuentran oficinas y planta industrial, Austro, Azuay, donde se tiene un centro de distribución y oficina de atención al cliente, Lasso, Cotopaxi, donde se cuenta con una planta industrial, y Quito, Pichincha, donde se ubica la oficina matriz y otra planta industrial (Novacero, 2023, p. 8), siendo la de Austro recientemente construida en 2023.

La organización cuenta con un total de 1262 trabajadores, de los cuales un aproximado del 60% son residentes de la ciudad de Lasso (Novacero, 2022, p. 99), aunque para 2023 la plantilla ya alcanzó los 1296 trabajadores (Novacero, 2023, p. 26). La distribución demográfica y geográfica de la plantilla actual de la empresa se muestra en la figura 2.

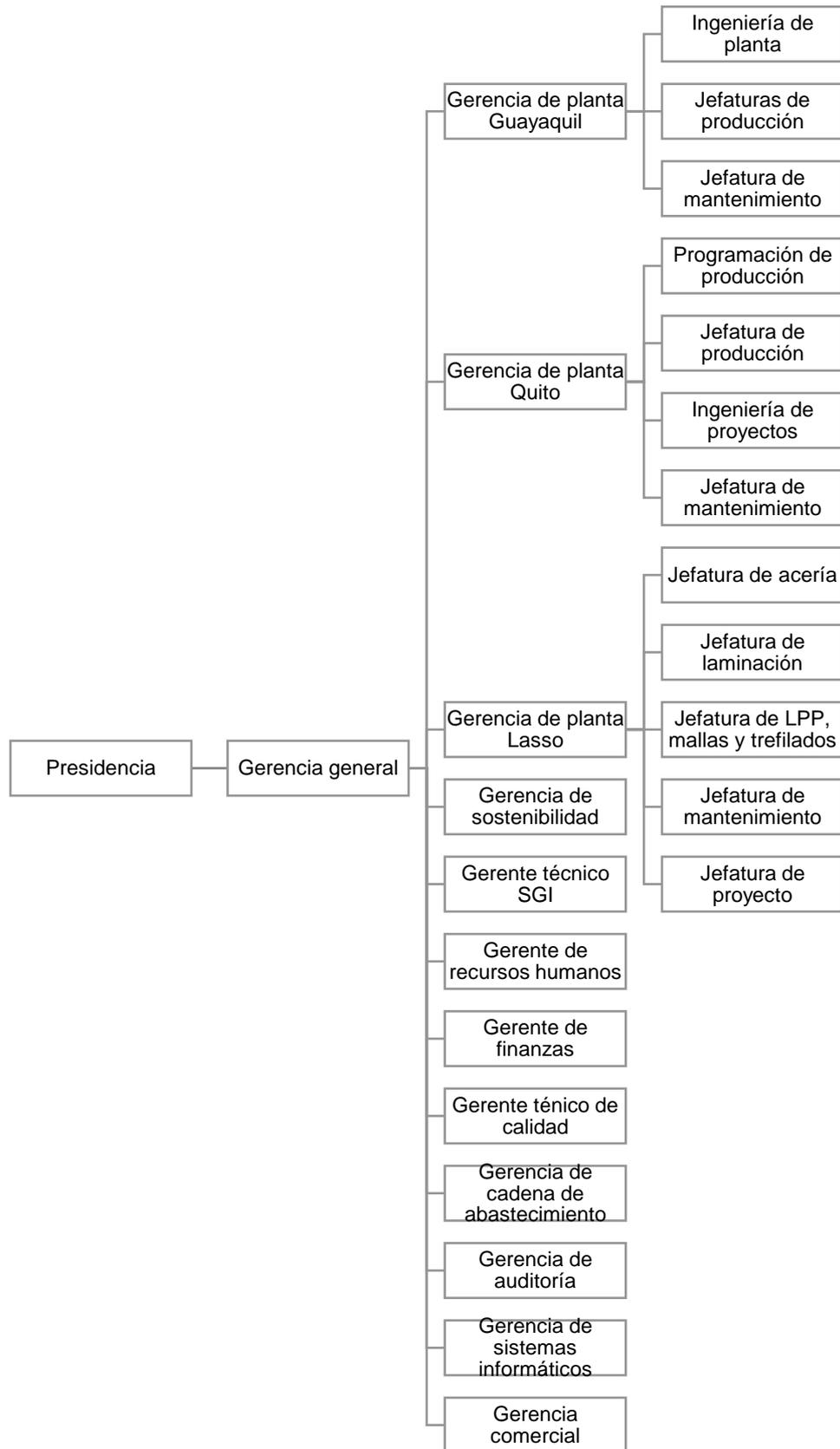
Figura 1. Distribución demográfica y geográfica Novacero



Nota: Elaboración propia a partir de Novacero (2023)

La estructura organizacional principal de la empresa es la siguiente:

**Figura 2.** Estructura organizacional principal Novacero



Nota: Elaboración propia a partir de estructura organizacional 2020.

En la actualidad, la empresa solo posee 38 personas con discapacidad contratadas. Precisamente es en la planta de Lasso donde se tiene 17 empleados con discapacidad (3 mujeres, 14 hombres), que corresponde con la localización con mayor contratación. En Quito solo hay 9 contratados con discapacidad (2 mujeres y 7 hombres) y finalmente entre Guayaquil y Cuenca se cuenta con 12 empleados con discapacidad (1 mujer, 11 hombres).

Adicionalmente, Novacero ha demostrado estar comprometida con la inclusión social de esta población. Iniciativas como la Copa Novacero de Karting (CEMDES, 2021), donde la empresa costea diversos implementos y equipos deportivos para que las personas con discapacidad puedan realizar competiciones de carreras automovilísticas, es solo una de las acciones que la organización tiene para beneficiar a las personas con discapacidad en términos de inclusión social. La empresa, además, resalta que la organización es un “excelente lugar para trabajar. Nos esforzamos constantemente por crear un entorno laboral que promueva el crecimiento profesional, el bienestar de nuestros colaboradores y la satisfacción en el trabajo” (Novacero, 2023, p. 26).

### **3.3. Caracterización del contexto territorial**

Como se indicó, Novacero tiene sedes en Lasso, Guayaquil, Quito y Cuenca. En general, tres de estas cuatro locaciones son las tres principales ciudades del país. Entre Guayas y Pichincha se genera el 53,3% de la producción nacional, mientras Azuay genera el 5,4% de la producción nacional (Banco Central del Ecuador, 2020).

En relación con Novacero Guayaquil, donde se desarrolla el presente trabajo, es importante destacar que la empresa se encuentra ubicada en el kilómetro 26 de la vía a Daule. Esta es una zona apartada de la ciudad, rodeada de industrias. La llegada a esta planta es un tanto compleja debido a la distancia y la dificultad para acceder mediante transporte público. La mayoría del personal, especialmente el operativo, utiliza el servicio de expreso para llegar a la compañía. La planta colinda con comunidades cercanas, como el recinto Ánimas, con el cual se ha generado una relación de cercanía.

Respecto de otros indicadores territoriales, se resumen los siguientes.

**Tabla 1.** Indicadores territoriales las ciudades de alcance de Novacero

	Guayaquil	Quito	Lasso	Cuenca
Provincia	Guayas	Pichincha	Cotopaxi	Azuay
Capital	Guayaquil	Quito	Latacunga	Cuenca
Población total	2.746.403	2.679.722	217.261	596.101
Población por género	Hombres: 1.344.265	Hombres: 1.291.774	Hombres: 106.010	Hombres: 281.823
	Mujeres: 1.402.138	Mujeres: 1.387.948	Mujeres: 111.251	Mujeres: 314.278
Identificación étnica mayoritaria	Mestiza (85,2%)	Mestiza (88,5%)	Mestiza (82,8%)	Mestiza (94,9%)
Acceso a servicios públicos	Agua por red pública: 93,7%	Agua por red pública: 98,9%	Agua por red pública: 95,9%	Agua por red pública: 97,1%
	Electricidad: 98,7%	Electricidad: 99,7%	Electricidad: 98,2%	Electricidad: 99,2%

	Alcantarillado: 83,5%	Alcantarillado: 95,0%	Alcantarillado: 64,3%	Alcantarillado: 81,6%
	Recolección de basura: 98,5%	Recolección de basura: 98,5%	Recolección de basura: 83,1%	Recolección de basura: 96,5%

Nota: Elaboración propia a partir de Censo Ecuador (2022)

Respecto del contexto territorial sobre el grupo de atención prioritaria objeto del proyecto, en la Tabla 2 se presentan los datos actualizados respecto a las personas con discapacidad en las ciudades donde Novacero tiene oficinas y plantas. Estos son los rasgos territoriales que se tendrán en consideración a lo largo del diseño de la intervención.

**Tabla 2.** Características de las personas con discapacidad en las ciudades de alcance de Novacero

Aspecto	Descripción y cantidad de personas			
	Guayaquil (cantón Guayaquil)	Lasso (Cantón Latacunga)	Quito (DMQ Quito)	Cuenca (cantón Cuenca)
Total de personas con discapacidad	76.467	4.517	67.418	20.234
Total de personas según porcentaje de discapacidad (aproximado)	De 30% a 49%: 34.735	De 30% a 49%: 2.570	De 30% a 49%: 30.938	De 30% a 49%: 10.802
	De 50% a 74%: 29.479	De 50% a 74%: 1.289	De 50% a 74%: 21.896	De 50% a 74%: 6.355
	De 75% a 84%: 9.244	De 75% a 84%: 451	De 75% a 84%: 8.880	De 75% a 84%: 1.992
	De 85% a 100%: 3.009	De 85% a 100%: 207	De 85% a 100%: 5.704	De 85% a 100%: 1.085

Tipos de discapacidad predominantes	Física: 35.251 Intelectual: 17.762 Auditiva: 9.003	Física: 1.802 Intelectual: 1.003 Auditiva: 954	Física: 28.316 Intelectual: 15.369 Auditiva: 10.809	Física: 9.415 Intelectual: 4.083 Auditiva: 2.776
Grupos etarios predominantes	De 19 a 35 años: 16.052 De 36 a 64 años: 35.147 Más de 65 años: 15.392	De 19 a 35 años: 876 De 36 a 64 años: 1.883 Más de 65 años: 1.211	De 19 a 35 años: 14.038 De 36 a 64 años: 28.854 Más de 65 años: 15.145	De 19 a 35 años: 4.024 De 36 a 64 años: 8.000 Más de 65 años: 5.904
Distribución por género	Femenino: 31.856 Masculino: 44.604 Otros: 7	Femenino: 2.009 Masculino: 2.508	Femenino: 30.878 Masculino: 36.536 Otros: 4	Femenino: 9.880 Masculino: 10.353 Otros: 1

Nota: Elaboración propia a partir de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2023).

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2021), las personas discapacitadas laboralmente activas en los cuatro cantones donde Novacero tiene alcance, son las siguientes:

**Tabla 3.** Personas con discapacidad laboralmente activas en las ciudades de alcance de Novacero

Aspecto	Descripción y cantidad de personas			
	Guayaquil (cantón Guayaquil)	Lasso (Cantón Latacunga)	Quito (DMQ Quito)	Cuenca (cantón Cuenca)
Total de personas laboralmente activas	14.757	776	15.182	3.607
Distribución por género	Mujeres: 5.165 Hombres: 9.592	Mujeres: 239 Hombres: 537	Mujeres: 6.386 Hombres: 8.796	Mujeres: 1.509 Hombres: 2.098

Nota: Elaboración propia a partir de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2021).

# **CAPÍTULO 4:**

## **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **DIAGNÓSTICA**

#### **4.1. Método de investigación**

La investigación para el diagnóstico es de tipo descriptivo, dentro del marco o enfoque cualitativo, ya que se sigue un esquema flexible y subjetivo para la recaudación de la información. De la misma manera no se modifican las variables del problema, sino que se caracterizan tal como se encuentran en su entorno. El estudio es también transversal, dado que la investigación se realiza en un periodo de tiempo puntual, sin seguimiento a través del tiempo.

La investigación empleada para obtener información para el diagnóstico es documental. En este sentido, “la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios” (Arias, 2016, p. 27). Este enfoque se basa en el análisis de documentación creada por otros autores, con el fin de sistematizar características, fenómenos y hallazgos.

En este caso se usará el análisis de documentos manejados por la Dirección de Gestión de Talento Humano para la selección y contratación de postulantes, así como del diseño de puestos de trabajo. Este método es adecuado, ya que en los documentos de la empresa se reflejan las decisiones respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La investigación documental es especialmente adecuada para esta investigación porque esta metodología permitirá obtener una visión

comprehensiva y detallada de las prácticas y políticas de inclusión laboral en la empresa. Así mismo, la investigación documental es la adecuada porque se tiene acceso a una amplia variedad de información primaria de la empresa, tanto histórica reciente como actual, sumado a que se tiene acceso a cualquier tipo de explicación o detalle sobre cualquier documento encontrado. Así mismo, esta metodología permite ahorrar tiempo y recursos, y se utilizan los datos que ya la empresa ha acumulado en su recorrido como organización.

#### **4.2. Proceso de recolección y análisis de la información**

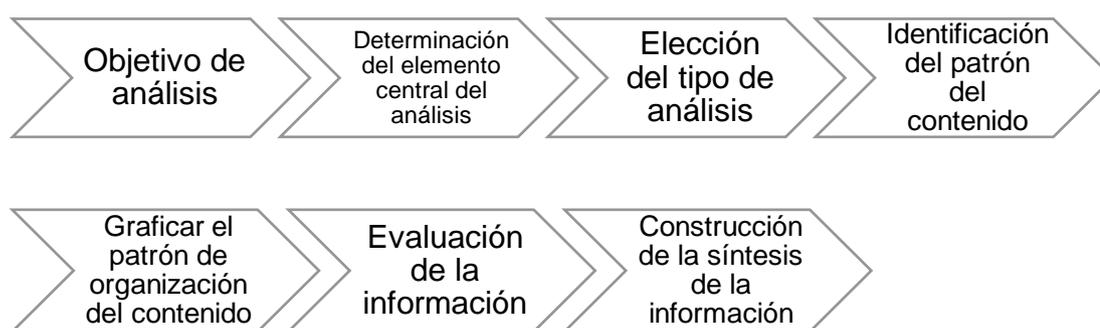
El proceso de recolección de la información está conectado con la disponibilidad de datos en la Dirección de Gestión de Talento Humano de la empresa. Las etapas de recolección de datos son las siguientes:

- Solicitud de permiso de acceso a documentos de parte de la empresa.
- Especificación del tipo de documentación requerida de parte de la empresa.
- Recepción del protocolo de selección de postulantes, protocolo de contratación de trabajadores, plantilla de contratados con discriminación de personal sin discapacidad y personal con discapacidad.
- Selección de documentación oficial y legal para comparar lo que ocurre en la empresa con el ideal.

Respecto del análisis, primero se debe especificar que el tipo de análisis documental que se realizará es cualitativo de contenido, el cual “profundiza en los significados, identifica patrones y acepta el carácter

subjetivo propio del paradigma interpretativo o constructivista” (Arias-Odón, 2023, p. 17). Sobre el proceso, Peña (2022) recomienda el siguiente proceso de análisis de la información documental. El proceso de análisis es lineal y secuencial, y se debe abordar el contenido desde lo general a lo particular, a fin de tener claridad en la diferenciación de elementos importantes que serán los que generen la síntesis de la información.

**Figura 3.** Etapas del análisis de la información



Nota: Elaborado a partir de Peña (2022).

El análisis conlleva a interpretación, y en este caso se tendrá en cuenta el contexto sociocultural de la empresa y de la población discapacitada ecuatoriana, las políticas y legislación vigente, así como la realidad de este sector de la población. La intención es identificar un patrón de comportamiento que explique el problema central identificado para, con base en los conocimientos y herramientas del Trabajo Social, seleccionar una vía o enfoque de intervención y mejora.

## **CAPÍTULO 5:**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA**

#### **5.1. Caracterización de la población participante**

La población para el proceso de diagnóstico es en general trabajadores de la empresa Novacero, donde se incluye la población de trabajadores con discapacidad. Novacero es una empresa ecuatoriana, que opera desde 1973, dedicada a la creación de materiales de acero de diversa tipología para el sector de la construcción.

##### **5.1.1. Estructura de la actividad laboral**

La mayor parte de la plantilla de trabajadores la conforma el personal operativo de planta, que son quienes operan las maquinarias, manejan los materiales y productos, movilizan mercancía ya terminada, etc., es decir, son los trabajadores encargados de generar el producto que se comercializa en la empresa.

En la empresa se realiza trabajo principalmente físico y con alta presencia de actividades peligrosas por el tipo de materiales presentes, volúmenes, pesos y temperatura, que requiere de bastante movilización. En planta también se encuentra el personal supervisor compuesto prioritariamente por ingenieros. Adicionalmente, la empresa contrata a otros tipos de trabajadores para los puestos de trabajo de gerencia, administración, finanzas, marketing, auditoría, informática, ventas y recursos humanos, como muestra la figura 2, los cuales suelen tener poco contacto directo con la zona de producción.

### **5.1.2. Proceso de selección y contratación**

La selección de postulantes y la contratación se realiza desde la gerencia de recursos humanos. Esta recepta las necesidades de trabajadores y las características del puesto de trabajo desde los diferentes departamentos, y posteriormente da a conocer la postulación por los medios que consideren apropiados y reciben las postulaciones de trabajadores. Luego analizan las postulaciones, rechazan a aquellos que no cumplen las condiciones mínimas y gestionan las entrevistas y revisiones de los postulantes para la selección de la persona a contratar. Finalmente realizan los procesos de integración, documentación y firma de contrato, afiliación al seguro e ingreso al sistema de gestión de la empresa.

Los postulantes que analizan los encargados del área de recursos humanos son variados, acorde al tipo de postulación publicada. Debido a que la mayoría de plantilla es del área operativa, la mayoría de las postulaciones recibidas es para esa área, donde, por razones de seguridad, no se permite tomar en cuenta a postulantes con algún tipo de discapacidad.

## **5.2. Diagnóstico de la problemática a intervenir**

### **5.2.1. Identificación del problema**

Para la identificación del problema concreto a trabajar en el proyecto, se empleará una matriz que enliste descripción, origen, síntomas, afectados y consecuencias (tabla 4).

**Tabla 4.** Matriz de identificación del problema

	P1	P2	P3	P4	P5
Descripción	La fuerza laboral es poco diversa.	No se cumple la legislación sobre contratación laboral.	La imagen corporativa de Novacero transmite que no se está al día en tendencias de diversidad laboral.	La empresa no cuenta con infraestructura, protocolos, servicios y capacidades para incluir trabajadores con discapacidad.	Novacero no está firmemente comprometido con la sociedad y sus sectores vulnerables.
Causas potenciales	Falta de contratación de personas con discapacidad.	Falta de políticas de contratación de personas con discapacidad.	Tendencias sociales y corporativas que denotan diversidad y compromiso social.	Cultura laboral, falta de inversión en adecuaciones para personal diverso, falta de interés.	Falta de compromiso social, escasez de visión global de la situación social, prioridad sobre mercantilismo.
Síntomas	Toda la plantilla laboral se rige por el mismo paradigma y no se interactúa con otro tipo de capacidades y	Ausencia de personal con discapacidades.	Problemas con proveedores, aliados y sociedad civil al dar una imagen corporativa desactualizada.	Los trabajadores con discapacidades no cuentan con medidas de seguridad, áreas de tránsito y servicios	Desinterés en los problemas sociales y su relación con el ámbito laboral.

	modos de atender o comprender los problemas.			suficientes para que puedan desarrollar sus actividades laborales de manera segura y satisfactoria.	
Afectado	Novacero y personas con discapacidad en capacidad de trabajar.	Novacero y personas con discapacidad en capacidad de trabajar.	Novacero.	Novacero y personas con discapacidad en capacidad de trabajar.	Novacero y personas con discapacidad en capacidad de trabajar.
Consecuencias	Afecta la variedad de capacidades existentes en la empresa y la disposición a atender los problemas de forma innovadora y creativa.	Susceptibilidad a ser multado por el Ministerio de Trabajo.	Proveedores, aliados y sociedad civil pueden dejar de considerar a Novacero una empresa positiva.	Trabajadores con discapacidad no estarían satisfechos con su puesto de trabajo.	Novacero puede dejar de ser percibida como una empresa positiva y responsable.
Ponderación	2/5	5/5	3/5	4/5	3/5

Nota: Elaboración propia.

Se eligió aplicar un sistema de ponderación de la importancia del problema basado en el criterio de la investigadora, que parte de la valoración de la capacidad de la investigadora para intervenir en el problema desde las herramientas del Trabajo Social. Considerando esto, el problema 2, no se cumple la legislación sobre contratación laboral, sería el problema por trabajar en el diagnóstico, por ende, en la sección de la propuesta.

### **5.2.2. Descripción del problema**

Como parte del cumplimiento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2019), Novacero debe ocupar al menos el 4% de los puestos laborales con personas con algún tipo de discapacidad. Aunque esta es una normativa nacional, la empresa no la ha adjuntado de manera explícita en su documentación relacionada con la contratación de personal. Esto ha hecho que Novacero esté por debajo del nivel de cumplimiento de esta disposición, al poseer en la actualidad un 3% de personas con discapacidad en su nómina de empleados.

Respecto de la actual plantilla con y sin discapacidad en Novacero, de manera detallada, se pudo conocer la siguiente estructura de contratación actual en la empresa.

**Tabla 5.** Estructura de trabajadores en Novacero

Sede	Sexo	Trabajadores sin discapacidad	Personas con discapacidad
Lasso	Femenino	49	3
	Masculino	604	14
Quito	Femenino	83	2
	Masculino	224	7

Guayaquil Y	Femenino	67	1
Cuenca	Masculino	304	11
Total		1332	38

Nota: Elaborado a partir de plantilla de contratados.

Los 38 empleados con discapacidad actual se desagregar de la siguiente manera en la empresa.

**Tabla 6.** Desagregación de plantilla actual con discapacidad en Novacero

Cargos	Femenino	Masculino	Total
Ayudante 2		1	1
Ayudante 1		1	1
Auxiliar de servicios generales	2	18	20
Electricista		1	1
Auxiliar de oficina	1		1
Digitador		1	1
Operador 1		3	3
Asistente de comercio exterior	1		1
Asistente de compras	1	1	2
Asistente de contabilidad		1	1
Asistente de recursos humanos		1	1
Inspector de calidad		1	1
Supervisor de mantenimiento		1	1
Asistente de compensaciones y beneficios	1	1	2
Asistente de desarrollo		1	1

Nota: Elaborado a partir de plantilla de contratados.

Como se puede observar, los trabajadores con discapacidad en Novacero ocupan cargos de apoyo, como asistentes de área en administración o como auxiliares de servicios generales (mantenimiento y actividades similares), y solo tres trabajadores son operarios. Así mismo, la

mayoría de los trabajadores son hombres, con 84,21%, y solo 15,79% son mujeres. Esto puede tener que ver con la tendencia sobre roles de género y con vulnerabilidad doble (Naciones Unidas, 2022).

Respecto de la forma de ingreso, se cuenta con datos de los trabajadores de la Planta de Guayaquil de los años 2020-2024 sobre el proceso de selección de las personas con discapacidad a puestos de trabajo. Con base a estos datos se obtuvo que los contratos son en su mayoría indefinidos, excepto uno que era tipo emergente. Los tipos de discapacidades fueron variadas, tanto física (27,27%), visual (27,27%), auditiva (27,27%), y psicosocial (18,18%). Y sobre el proceso de selección, este fue variado, utilizándose proceso internos y externos: referido (27,2%), base de datos (18,18%), Multitabajos (27,2%), publicación de oferta en medios (18,18%), y bolsa de empleo de universidad (9,09%).

El problema no se trata solo de un incumplimiento normativo, sino que esta disposición se agregó al Código del Trabajo para asegurar un mínimo de oportunidad laboral para la población discapacitada ecuatoriana. La norma busca incentivar en los empleadores que actualicen sus culturas de contratación para incluir población diversa y así asegurar que todo tipo de persona tenga acceso a un empleo digno. Se debe recordar que solo el empleo digno separa a las personas de la pobreza, y es bien sabido que las personas con discapacidad son más propensas a la pobreza por causa de la exclusión. La normativa incumplida, por ende, induce a empleadores como Novacero que aporte a la disminución de la exclusión de las personas con discapacidad, y la empresa aún no se ha comprometido a generar ese aporte.

La situación problemática actual de la organización se hace más evidente cuando se analizan las consideraciones mundiales respecto a los niveles óptimos de contratación de personas con discapacidad. Según el trabajo de Aichner (2021) las empresas de naciones desarrolladas, como Italia, suelen cumplir con la contratación de personas con discapacidad hasta alcanzar un 7% de su nómina total (p. 1). En este orden de ideas, Novacero no solo incumple la ley de contratación de personas con discapacidad dispuesta en la normativa ecuatoriana; también se aleja de los niveles referenciales a los que se debería apuntar con relación a las naciones que poseen políticas inclusivas relativamente óptimas respecto a este problema.

Tal como se indicó en la tabla 4, los afectados son claramente la población discapacitada en capacidad de trabajar, por cuanto existen personas que tienen habilidades, conocimientos y destrezas que no son aprovechadas por empresas como Novacero, quienes toman como criterio principal para considerar la contratación la existencia o no de una discapacidad. Una persona discapacitada sin empleo es vulnerable económicamente, por no poder realizar una actividad remunerada, socialmente, pues es mal vista por la sociedad como menos capaz o como una carga para la sociedad, aspectos que aumentan su discapacidad por no poder acceder a todas las instancias de servicios de salud que requiere (Hayduk y Cuadrado, 2020, p. 115).

Novacero también se ve afectado por el problema, pues al incumplir con la normativa se somete a una penalización de parte del Ministerio de Trabajo. El Código del Trabajo indica “el empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual

equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general” (Codificación 17, 2005). De manera indirecta, puede ser percibida como una empresa alejada de la realidad de los trabajadores y enfocada en el mercantilismo y en la explotación.

### **5.2.3. Causas y manifestaciones del problema**

#### ***Falta de Políticas y Protocolos***

El problema se completa con el hecho de que en la empresa no existen protocolos de contratación, adaptaciones laborales ni políticas sobre personas con discapacidad para el departamento de Talento Humano de Novacero. Tal es así que el Manual de Selección de candidatos a puestos laborales en la empresa solo hace una mención a las personas con discapacidad y es para facilitar la no discriminación. Este indica como una de sus políticas generales, “los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades para la aplicación de los instrumentos de selección, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causa” (Consultor de RRHH, 2019, p. 2).

El protocolo de reclutamiento tampoco especifica cómo gestionar puestos para personas con discapacidad ni qué hacer con las postulaciones de este sector de la población. Solamente indica que el Jefe de Recursos Humanos debe asegurarse que a todo postulante se le garantice igualdad de oportunidades, sin discriminación por raza, edad, género, ideología o institución educativa, pero no se indica por condición de discapacidad (Consultor RRHH, 2019). Por su parte, en el Manual de contratación no se

hace mención alguna a las personas de esta población (Consultor RRHH, 2019).

De acuerdo con indagaciones internas, es factible decir que la empresa nunca ha tenido una plantilla numerosa de trabajadores con discapacidad, aunque no se cuenta con referentes estadísticos e históricos de la empresa de antes del 2020 que den cuenta del nivel de contratación de personas con discapacidad en los últimos años.

### ***Cultura Organizacional y Problemas Internos***

El problema interno se amplía por la inadecuada cultura gerencial sobre contratación y adecuación de puestos de trabajo en Novacero para personas con discapacidad. Se encontró documentación que muestra que las causas de la baja contratación de este sector de la población en la empresa pasan por evitar la necesidad de adecuar los puestos trabajo a las necesidades de los trabajadores, ya que se les considera trabajadores que no pueden lidiar con los riesgos que conlleva la planta operativa de la empresa.

Además, se les excluye por el estereotipo que las personas con discapacidad son menos productivas, que necesitan más permisos y asistencia médica, y por esas razones no generarán el mismo rendimiento que otros trabajadores. Por ello, las solicitudes de trabajo de personas con discapacidad son rechazadas en su mayoría, dado que el perfil del puesto laboral no se diseñó pensando en este sector de la población.

Se le suma el hecho de que muchos de estos postulantes no cumplen con el grado educativo mínimo para muchos puestos de trabajo, que es bachillerato. La empresa ha considerado como puestos de trabajo seguros

para personas con discapacidad puestos en el área de limpieza o asistentes de oficina, pero no ofrece oportunidades de ascensos y promociones, por lo que se trata de puesto de trabajo sin repercusión en la empresa, además que son escasos, ya son solo de apoyo.

Al no existir políticas específicas en Novacero respecto a ello y algunos problemas culturales para actualizarlas, los líderes de la empresa se alejan del accionar proactivo y plenamente definido que debería existir en las grandes organizaciones, en sus políticas de responsabilidad social, para ayudar a la nación con el problema del desempleo de las personas con discapacidad.

Se conoció, por actas de reuniones, que Novacero ha expresado como una necesidad de prioritaria atención el solucionar la brecha de contratación de personas con discapacidad, pero no se han establecido alcances para esta acción ni existen avances serios para lograr la inclusión de las personas con discapacidad. También se encontró que en el área de talento humano de Novacero se han desarrollado borradores para proyectos que actualicen las políticas internas relacionadas con la comunicación, entrenamiento, sensibilización, adaptaciones laborales y desarrollo del talento de las personas con discapacidad.

Sin embargo, estas actividades han quedado detenidas por diversos motivos no justificados, pero sí especificados, entre los cuales destacan: problemas de liquidez de la empresa, complejidad de la situación país, priorización de proyectos con perspectivas de rédito económico a corto plazo y escasez de estrategias de contratación actualizadas, considerando el

paradigma de la diversidad e inclusión. La empresa tampoco ha sido objeto de trabajos académicos externos para solucionar esta problemática.

### ***Otras causas***

La falta de protocolos y políticas de contratación de personas discapacitadas y la cultura organizacional que incentiva la exclusión son las causas principales, pero también se debe tener en cuenta que la rotación laboral en la empresa no es alta, por lo que no se generan vacantes muy seguidas.

Por otro lado, por tratarse de una empresa donde prevalece el trabajo operativo, la empresa considera peligroso que personas con visión, movimiento, cognición o audición reducida o ausente sean trabajadores operativos, pues esto pone en riesgo su salud y la de los demás trabajadores. Al revisar ofertas de empleo para personas con discapacidad en bolsas de empleo en Ecuador se nota que los empleos son de bajo riesgo.

Debido a que las fuentes de búsqueda de postulantes en la empresa son variadas, no se considera que exista una brecha de comunicación relevante entre potenciales postulantes y la empresa. Si bien algunas ofertas se publican en Multitabajos, otras se gestionan de manera interna y también se tiene en cuenta a referidos. Además, se conoció que el departamento de recursos humanos constantemente recibe solicitudes de empleo de personas con discapacidad, pero estos no son considerados por no cumplir con requisitos mínimos de contratación, por no cumplir con el perfil deseado, por presentar un nivel de discapacidad elevado o simplemente porque no se tiene ninguna vacante. Esto refuerza la exclusión de la brecha de conocimiento o

comunicación entre la empresa y los potenciales postulantes. El problema, por ende, tiene causas internas.

### ***Enunciación del problema a intervenir***

El principal problema contextual dentro de la organización tiene que ver con la escasez de políticas internas sobre inclusión, en específico, protocolos y concientización sobre las condiciones de discapacidad, que se concentra por la inadecuada cultura organizacional que promueve la exclusión de potenciales trabajadores con discapacidad. La intervención debe estar enfocada a eliminar el problema raíz, que es la inadecuada cultura organizacional respecto a la contratación de personas con discapacidad, y atención a su manifestación, que es la ausencia de protocolos y políticas de contratación de personas con discapacidad.

## **CAPÍTULO 6:**

### **PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL**

#### **6.1. Objetivos de la propuesta**

##### **6.1.1. Objetivo general**

Favorecer el incremento de la contratación de personas con discapacidad en la empresa Novacero.

##### **6.1.2. Objetivos específicos**

- Revisar y ajustar las políticas internas de contratación de personas con discapacidad.
- Capacitar a los empleados y directivos en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Liderar la creación de un sistema de seguimiento y evaluación para poder medir la inclusión de las personas con discapacidad.

#### **6.2. Indicadores de resultados y metas**

- Se cuenta con el 100% de políticas de contratación revisadas y actualizadas para incluir parámetros específicos de postulación, selección y contratación de personas con discapacidad en el primer mes de trabajo.
- Se desarrollan y obtiene aprobación del 100% de procedimientos de postulación, selección y contratación de personas con discapacidad creados para la empresa, en 2 meses.

- Luego de 5 meses del proyecto el 80% de colaboradores de Planta de Guayaquil participan de las jornadas de capacitación en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad con enfoque en los trabajadores.
- El 60% de los directivos forman parte de las jornadas de capacitación en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad con enfoque en los trabajadores, en los primeros 5 meses del proyecto.
- Se evidencia una mejora del 70% en el conocimiento sobre inclusión laboral (medido por evaluaciones pre y post capacitación con un test creado para este fin), en 5 meses.
- Se cuenta con un sistema de evaluación de capacitaciones continuas funcionando al 100%, en un año.
- Se cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación de la inclusión, con indicadores de desempeño y mejora, funcionando al 100%, en 3 meses.

### **6.3. Método por implementar y Plan de Acción**

#### ***6.3.1. Método de Trabajo Social***

Debido a las características de la población a intervenir y el tipo de relación que tienen, el método es el de Trabajo Social Grupal. Es un método de trabajo donde se tiene en cuenta a personas que se desenvuelven juntas en un mismo contexto, pero que no necesariamente comparten lazos estrechos, por lo que es un método muy usado en el abordaje de problemáticas sociales. En Trabajo Social se entiende como “un colectivo que vive uno o varios problemas o conflictos sociales que los vulnera, los excluye,

los domina, los aísla y de ahí la necesidad de generar procesos de intervención, racionales, intencionales que se direccionen a lograr el cambio social” (Ornelas y otros, 2019, p. 9).

En este caso, la propuesta de intervención para el diseño de actividades en el departamento de Recursos Humanos se centra en implementar un plan integral en Novacero, basado en la necesidad identificada de aumentar la contratación de personas con discapacidad, asegurando que las políticas y prácticas de la empresa sean inclusivas y efectivas. Este plan tomará en cuenta el contexto particular de la empresa, su realidad actual, y los recursos disponibles.

En este capítulo se asienta la fase de la planificación del Trabajo Social de grupo, y se dan las pautas para ejecutar las fases de inicio, conflicto, trabajo y cierre (Parra, 2017, pp. 115-137).

### 6.3.2. Plan de acción

Tabla 7. Plan de acción

Objetivo específico	Proceso	Actividades	Metas	Recursos	Responsable	Duración
Revisar y ajustar las políticas internas de contratación de personas con discapacidad.	Revisión documental.	Revisión exhaustiva de las políticas actuales de contratación, manuales de procedimiento de recursos humanos de postulación, selección y contratación.	Diagnosticar los vacíos de procedimientos respecto a la inclusión de PcD.	Documentos de RRHH.	Equipo de Recursos Humanos y Trabajador Social.	2 semanas.
	Entrevistas.	Realizar entrevistas semi estructuradas a personal de RRHH, Gerencia y stakeholders clave para conocer potencialidades, expectativas y recursos de la empresa para contratación de PcD.	Identificar alcance de los ajustes de políticas internas y procedimiento de contratación de PcD.	Guía de entrevista. Grabador de sonido. Procesador de texto.	Equipo de Recursos Humanos y Trabajador Social.	1 semana.

	Investigación documental.	Investigar normativa legal vigente, recomendaciones desde el Ministerio de Trabajo y Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades sobre inclusión laboral de PcD.	Identificar acciones factibles acorde al contexto normativo y social nacional.	Procesador de texto.	Equipo de Recursos Humanos y Trabajador Social.	1 semana.
	Diseño de la modificación propuesta.	Ajustar, actualizar y agregar a las políticas y procedimientos actuales especificaciones de gestión de RRHH con criterios de inclusión de PcD.	Actualizar redacción de políticas y procedimientos.	Procesador de texto.	Equipo de Recursos Humanos, asesor legal.	3 semanas
	Aprobación.	Pactar reunión con la gerencia para discutir y aprobar los procedimientos y políticas actualizadas.	Obtener la aprobación de la gerencia de la empresa.	Impresiones y fotocopias.	Equipo de Recursos Humanos. Gerencia.	2 semanas.

	Comunicación.	Difundir las nuevas políticas a los trabajadores de RRHH y supervisores de todas las áreas.	Dar a conocer la nueva política y procedimientos de inclusión laboral de PcD.	Sistema de comunicación interna.	Equipo de Recursos humanos, Comunicación interna	1 semana.
Capacitar a los empleados y directivos en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad.	Diseño.	Diseñar el plan de capacitación para trabajadores de la planta de Guayaquil y directivos en temas de inclusión laboral de PcD.	Contar con un plan de capacitación de los trabajadores y otro para directivos efectivo y eficiente.	Procesador de texto. Informe de resultados de objetivo 1.	Equipo de Recursos humanos, Trabajador Social, asesor experto en materia de inclusión.	4 semanas.
	Conformación de facilitadores.	Seleccionar a varios facilitadores y capacitarlos para que realicen las capacitaciones a trabajadores y directivos.	Conformar el equipo de facilitadores.	Planes de capacitación.	Equipo de Recursos humanos.	1 semana.

	Ejecución de la capacitación.	Ejecutar las sesiones de capacitación conforme al diseño planteado.	Capacitar a los trabajadores y directivos.	Auditorio o salón de juntas. Material audiovisual. Refrigerios.	Equipo de Recursos humanos.	12 semanas.
	Evaluación de la capacitación.	Realizar evaluaciones pre y post capacitación para medir el conocimiento previo y el adquirido por los trabajadores.	Reconocer efectividad de cada sesión de capacitación.	Cuestionario de evaluación. Microsoft Excel.	Equipo de Recursos humanos, Trabajador Social.	12 semanas.
Liderar la creación de un sistema de seguimiento y evaluación para poder medir la inclusión de las personas con discapacidad.	Identificación de acciones de inclusión.	Identificar las acciones de inclusión que deben cumplirse en la empresa, para poder medirlas.	Identificar necesidades de medición.	Documentos.	Equipo de Recursos humanos, Trabajador Social.	3 semanas.
	Identificación de indicadores clave.	Definir los indicadores clave que medirán la inclusión de PcD.	Delimitar, formular y detallar los indicadores de	Documentos. Procesador de texto.	Analista de datos, Equipo de Recursos Humanos.	4 semanas.

			seguimiento y evaluación de la inclusión.			
	Diseño del sistema.	Realizar una herramienta tecnológica de recolección de la información, análisis y cálculo de los indicadores.	Contar con una herramienta sencilla de procesamiento de los indicadores.	TIC seleccionada.	Asesor del Equipo de TI, Equipo de Recursos Humanos.	2 semanas.
	Capacitación al usuario.	Capacitar al equipo de RRHH sobre el uso del sistema de indicadores para que puedan gestionarlo, analizarlo y generar las recomendaciones necesarias.	Asegurar que los trabajadores de RRHH conozcan cómo utilizar el sistema de manera efectiva y eficiente.	TIC seleccionada.	Asesor del Equipo de TI, Equipo de Recursos Humanos.	2 semanas.

Nota: Elaboración propia. PcD: Personas con discapacidad.

## ***Recomendaciones para políticas y procedimientos de contratación***

Con base en la Política Interna de Contratación de Personal de 2015, se recomienda estos criterios:

- Agregar una política de inclusión laboral que indique que los procesos de contratación laboral de Novacero son libres de prejuicios y discriminación, por lo que todo postulante a cargo dentro de la empresa será evaluado por su experiencia, capacidades e idoneidad para el puesto, mientras que la evaluación de su discapacidad tendrá criterio de seleccionar el puesto más adecuado a sus fortalezas y debilidades.

Con base al Procedimiento de Reclutamiento de 2019, se recomienda lo siguiente:

- Agregar una política general que indique que cada gerencia debe especificar si el puesto de trabajo para el que solicita reclutamiento puede ser ocupado por una persona con discapacidad y qué criterios técnicos considera que aplican.
- Actualizar en políticas de operación para el Jefe de Recursos humanos a “garantizar igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación o preferencia de raza, edad, género, ideología, institución educativa o capacidad durante el proceso de reclutamiento”.

Con base al Procedimiento de Selección de 2019, se recomienda lo siguiente:

- Agregar una política general que indique que la selección de trabajadores con discapacidad se atenderá únicamente a las

necesidades del puesto de trabajo con flexibilidad propia del compromiso de inclusión laboral.

Con base al Procedimiento de Contratación de 2019, se recomienda lo siguiente:

- Actualizar la política general “es responsabilidad del jefe inmediato entregar el primer día de trabajo los equipos y herramientas al nuevo colaborador. En caso de haber contratado a una persona con discapacidad, el puesto de trabajo debe contar con las adecuaciones necesarias a su tipo de discapacidad, a fin de asegurar su salud y seguridad, acorde al ítem 35 del artículo 42 del Código del Trabajo”.

***Plan de capacitación para trabajadores de la planta de Guayaquil y directivos en temas de inclusión laboral de PcD***

Tabla 8. Propuesta del plan de capacitación

Sesión	Objetivo	Temario	Estrategia
1	Introducir los fundamentos de la inclusión laboral.	<p>Para los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Introducción a la diversidad e inclusión.</li> <li>✓ Tipos de discapacidad y características.</li> <li>✓ Desmitificación de prejuicios.</li> </ul> <p>Para los directivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Marco legal y normativo de la inclusión laboral.</li> <li>✓ Beneficios de la inclusión para la empresa y el clima laboral.</li> <li>✓ Responsabilidad social empresarial y discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Taller teórico.</li> <li>✓ Aplicación de dinámicas de interacción.</li> <li>✓ Uso de material audiovisual.</li> </ul>

2	Brindar herramientas de comunicación y trato adecuado.	<p>Para los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lenguaje inclusivo y respetuoso.</li> <li>✓ Técnicas de comunicación efectiva con personas con diferentes discapacidades.</li> <li>✓ Ejercicios prácticos de interacción.</li> </ul> <p>Para los directivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estrategias para fomentar una cultura inclusiva en la organización.</li> <li>✓ Comunicación organizacional inclusiva.</li> <li>✓ Manejo de conflictos y resolución de problemas en equipos diversos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Taller teórico.</li> <li>✓ Aplicación de dinámicas de interacción.</li> <li>✓ Uso de material audiovisual.</li> </ul>
3	Facilitar la adaptación de todos los trabajadores en el entorno laboral.	<p>Para los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificación de barreras físicas y actitudinales en el lugar de trabajo.</li> <li>✓ Trabajo en equipo para la inclusión y soluciones para mejorar la accesibilidad.</li> </ul> <p>Para los directivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diseño de puestos de trabajo inclusivos.</li> <li>✓ Recursos y tecnologías de adaptación laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Taller teórico / práctico.</li> <li>✓ Aplicación de dinámicas de interacción.</li> <li>✓ Uso de material audiovisual.</li> </ul>
4	Integrar a los participantes con asignación de	<p>Para los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Selección de los roles que cada trabajador desarrollará en el proceso de inclusión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Taller práctico.</li> <li>✓ Aplicación de</li> </ul>

roles en el proceso transformador.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Protocolos de actuación ante situaciones específicas</li> <li>Para los directivos:</li> <li>✓ Responsabilidad en mejora de políticas y procedimientos inclusivos.</li> <li>✓ Operaciones para planes de acción y seguimiento a largo plazo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>dinámicas de interacción.</li> <li>✓ Uso de material audiovisual.</li> </ul>
------------------------------------	--	---

Nota: Elaboración propia. Cada sesión tiene una duración de hora para cada grupo.

***Propuesta de sistema de seguimiento y evaluación para poder medir la inclusión de las personas con discapacidad con indicadores***

Tabla 9. Indicadores para sistema de seguimiento y evaluación para medir la inclusión de las personas con discapacidad en la empresa

Nombre del indicador	Fórmula	Fuente de información	Estado		
Tasa de contratación de personas con discapacidad.	(Cantidad de empleados con discapacidad contratados en el último año / Cantidad total de nuevas contrataciones en el último año) * 100	Informe resumen de contrataciones por año.	> 3%	Entre 1% y 3%	< 1%
Índice de satisfacción laboral de	Promedio de las puntuaciones en encuestas de	Encuestas de satisfacción laboral anuales.	>8 pts.	Entre 5 y 8 pts.	<5 pts.

empleados con discapacidad.	satisfacción laboral.				
Índice de accesibilidad de la infraestructura.	(Cantidad de adaptaciones y mejoras de accesibilidad realizadas / Cantidad total de adaptaciones identificadas como necesarias) * 100	Informe de necesidad de adaptaciones y avances anuales.	> 75%	Entre 40% y 75%	< 40%
Porcentaje de liderazgo inclusivo.	(Cantidad de gerentes y supervisores que calificados como inclusivo / cantidad total de gerentes y supervisores) * 100	Informe de evaluación de liderazgo inclusivo en supervisores y gerentes.	> 80%	Entre 50% y 80%	< 50%
Tasa de incidentes de exclusión.	(Cantidad de incidentes de exclusión / cantidad total de incidentes) * 100	Informe de reportes de incidentes verticales y horizontales.	< 5%	Entre 5% y 10%	> 10%

Nota: Elaboración propia.

## 6.4. Duración y cronograma

Tabla 10. Cronograma del plan de acción

Actividad	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23
Revisión exhaustiva de las políticas actuales de contratación, manuales de procedimiento de RRHH.	■	■																					
Realizar entrevistas semi estructuradas a personal sobre contratación de PcD.		■																					
Investigar normativa legal vigente y recomendaciones sobre inclusión laboral.			■																				
Ajustar, actualizar y agregar a las políticas y procedimientos actuales.			■	■	■																		
Reunión con la gerencia para discutir y aprobar los procedimientos y políticas actualizadas.						■	■																
Difundir las nuevas políticas a los trabajadores de RRHH y supervisores.								■															
Diseñar el plan de capacitación para trabajadores y directivos en inclusión laboral de PcD.								■	■	■	■												



## 6.5. Presupuesto del proyecto

Tabla 11. Presupuesto

Actividad	Recursos			Total	Aporte Propio
	Humanos	Materiales	Económicos		
Revisión exhaustiva de las políticas actuales de contratación, manuales de procedimiento de RRHH.	Trabajadora Social Equipo de RRHH de la empresa		50,00	77,00	77,00
		Hojas de papel	5,00		
		Marcadores de colores	5,00		
		Carpetas archivadoras	5,00		
		Post-its	2,00		
		Tóner para impresora	10,00		
Realizar entrevistas semi estructuradas a personal sobre contratación de PcD.	Trabajadora Social Equipo de RRHH de la empresa		50,00	69,00	69,00
		Libreta de apuntes	2,00		
		Grabadora de voz	15,00		
		Bolígrafos	2,00		
Investigar normativa legal vigente y recomendaciones sobre inclusión laboral.	Trabajadora Social Equipo de RRHH de la empresa		50,00	64,00	64,00
		Separadores de hojas	2,00		
		Resaltadores	5,00		
		Post-its	2,00		

Ajustar, actualizar y agregar a las políticas y procedimientos actuales.	Trabajadora Social Equipo de RRHH de la empresa		50,00	569,00	569,00
		Laptop	500,00		
		Mouse	15,00		
		Libreta de apuntes	2,00		
		Bolígrafos	2,00		
Reunión con la gerencia para discutir y aprobar los procedimientos y políticas actualizadas.	Trabajadora Social Equipo de RRHH de la empresa		50,00	68,00	68,00
		Proyector	15,00		
		Marcador de pizarra	3,00		
Difundir las nuevas políticas a los trabajadores de RRHH y supervisores.	Trabajadora Social Equipo de RRHH de la empresa		50,00	73,00	73,00
		Material para cartelera informativa	15,00		
		Impresiones	8,00		
Diseñar el plan de capacitación para trabajadores y directivos en inclusión laboral de PcD.	Trabajadora Social Equipo de RRHH de la empresa		50,00	569,00	569,00
		Laptop	500,00		
		Mouse	15,00		
		Libreta de apuntes	2,00		
		Bolígrafos	2,00		
	Trabajadora Social		50,00	68,00	68,00

Seleccionar a varios facilitadores y capacitarlos.	Equipo de RRHH de la empresa				
		Impresión de guía del facilitador	15,00		
		Marcadores para pizarra	3,00		
Ejecutar las sesiones de capacitación conforme al diseño planteado.	Trabajadora Social y facilitadores		200,00	515,00	515,00
		Proyector	60,00		
		Marcador de pizarra	5,00		
		Refrigerios	250,00		
Realizar evaluaciones pre y post capacitación.	Trabajadora Social y facilitadores		50,00	110,00	110,00
		Fotocopias	30,00		
		Bolígrafos	30,00		
Identificar las acciones de inclusión.	Trabajadora Social Equipo de RRHH de la empresa		50,00	85,00	85,00
		Pizarra acrílica portátil	30,00		
		Marcadores para pizarra	3,00		
		Post-its	2,00		
Definir los indicadores clave que medirán la inclusión de PcD.	Trabajadora Social Equipo de RRHH de la empresa		50,00	569,00	569,00
		Laptop	500,00		
		Mouse	15,00		

		Libreta de apuntes	2,00		
		Bolígrafos	2,00		
Realizar una herramienta tecnológica para indicadores.	Analista de datos		50,00	685,00	685,00
		Disco duro externo	120,00		
		Laptop	500,00		
		Mouse	15,00		
Capacitar al equipo de RRHH sobre el uso del sistema de indicadores	Analista de datos		50,00	100,00	100,00
		Manual del usuario impreso	50,00		
<b>TOTAL</b>				<b>3.621,00</b>	<b>3.621,00</b>

Nota: Elaboración propia.

## 6.6. Sistema de Gestión y Evaluación del proyecto

Tabla 12. Sistema de Gestión y Evaluación del proyecto

Meta de logro	Fuente de verificación	Medición	Indicador del logro		
100% de políticas de contratación revisadas y actualizadas en 1 mes para que contengan parámetros específicos de postulación, selección y contratación de personas con discapacidad.	Directorio de políticas y procedimientos revisados.	Mensual.	100%	Entre 80% y 99%	< 80%
Se desarrollan y obtiene aprobación del 100% de procedimientos de postulación, selección y contratación de personas	Directorio de políticas y procedimientos actualizados.	Bimestral.	100%	Entre 80% y 99%	< 80%

con discapacidad creados para la empresa, en 2 meses.					
Lograr que al menos el 80% del total de colaboradores de Planta de Guayaquil formen parte de las jornadas de capacitación en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad con enfoque en los trabajadores, en 5 meses.	Lista de asistencia a capacitaciones.	Quimestral.	> = 80%	Entre 70% y 79%	< 70%
Lograr que al menos el 60% de los directivos formen parte de las jornadas de capacitación en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad con enfoque en los trabajadores, en 5 meses.	Lista de asistencia a capacitaciones.	Quimestral.	> = 60%	Entre 50% y 59%	< 50%
Nivel de mejora en el conocimiento sobre inclusión laboral (medido por evaluaciones pre y post capacitación con un test creado para este fin) del menos 70%, en 5 meses.	Informe de evaluación pre y post.	Quimestral.	> = 70%	Entre 60% y 69%	< 60%
Crear un sistema de evaluación de aplicación y	Informe de aplicación de	Trimestral.	100%	Entre 80%	< 80%

éxito de capacitaciones continuas 100% funcional, en un año.	sistema de capacitaciones continuas.			y 99%	
Crear un sistema de seguimiento y evaluación de la inclusión, con indicadores de desempeño y mejora, 100% funcional, en 3 meses.	Informe de funcionalidad de sistema de seguimiento y evaluación con indicadores.	Trimestral.	100%	Entre 90% y 99%	< 90%

Nota: Elaboración propia.

## REFERENCIAS

- Agredo, V., y Montenegro, G. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 13(1), 147-168. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.21615/cesder.6308>
- Aichner, T. (2021). The economic argument for hiring people with disabilities. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(22), 1-4. <https://doi.org/https://doi.org/10.1057/s41599-021-00707-y>
- Álava, M., Flores, J., y Floreano, E. (2022). Inserción laboral de las personas con discapacidad: segregación ocupacional en Guayas y Pichincha (Ecuador). *Revista Espacios*, 43(9), 1-20. <https://www.revistaespacios.com/a22v43n09/a22v43n09p01.pdf>
- Alcántara, A. (2019). Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal. *Trabajo social global - Global Social Work: Revista de investigaciones en intervención social*, 9(16), 109-132. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7043662.pdf>
- Almaraz, M. (2020). Factores sociales que inciden en la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual y múltiple al sector laboral en un municipio del estado de Guanajuato. *Management Review*, 4(3), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.18583/umr.v4i3.151>
- Anchundia Parrales, G., Cuenca Delgado, R., y Moreira Valencia, J. (2021). Intervención del trabajador social en la inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*, 4(8), 81-89. <https://publicacionescd.ulead.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/266/435>
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (7ta ed.). Editorial Episteme.
- Arias-Odón, F. (2023). Investigación documental, investigación bibliométrica y revisiones sistemáticas. *REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 31(22), 9-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9489470>
- Aristizábal, K. (2021). Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 21(40), 59-72. <http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v21n40/1657-8953-ccso-21-40-59.pdf>
- Arteaga, A., Silva, X., y Véliz, M. (2023). El Empleo Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano. *Revista San Gregorio*(55), 202-217. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n55/2528-7907-rsan-1-55-00202.pdf>
- Arteaga, F., Mera, E., y Palacios, A. (2022). Discapacidad e inclusión social: retos teóricos y desafíos socioeconómicos de las personas con

- discapacidad en el cantón Pedernales. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 256-262. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-256.pdf>
- Banco Central del Ecuador. (28 de febrero de 2020). *El 53,3% de la producción nacional se genera en Guayas y Pichincha*. <https://www.bce.fin.ec/boletines-de-prensa-archivo/el-533-de-la-produccion-nacional-se-genera-en-guayas-y-pichincha>
- Bietti, M. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. Principales desafíos de los sistemas de protección social*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Buschini, J. (2023). Niklas Luhmann y la teoría general de los sistemas sociales. En A. Camou, *Cuestiones de teoría social contemporánea* (pp. 443-471). Universidad Nacional de La Plata. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.5846/pm.5846.pdf>
- Caldera, D., Ramírez, É., y Martínez, P. (2021). Inclusión (¿o exclusión?) laboral de personas con discapacidad. Apuntes para el estado de Guanajuato, México. *HOLOS*(6), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.15628/holos.2020.7933>
- Camacho, D., Gallego, M., y Rubio, L. (2024). Inclusión laboral: un compromiso pendiente de las organizaciones frente a las personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 55(1), 49-65. <https://revistas.usal.es/tres/index.php/0210-1696/article/view/31335/29669>
- Carmona, D. (2021). La autonomía en la discapacidad desde la perspectiva de la ética del cuidado. *Revista Contextos: Estudios de humanidades y ciencias sociales*(48), 1-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8026743>
- Castellanos, A., y Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales*(E1), 76-86. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/er.v3i30.618>
- CEMDES. (2021). *Novacero y la inclusión de personas con discapacidad – Copa Novacero karting*. [Blog] Consejo Empresarial para el Desarrollo Sostenible del Ecuador: v
- Censo Ecuador. (2022). *Censo Ecuador. Data y resultados*. <https://www.censoecuador.gob.ec/data-y-resultados/#pix-tab-398c8f9c-4977318>
- Chávez, G., y Moreno, D. (2024). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Tosagua*. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. [https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/42000/2408/TI\\_C\\_AP112D.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/42000/2408/TI_C_AP112D.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2014/06/manual\_buenas\_practicas\_inclusion\_laboral.pdf

- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2021). *Personas con discapacidad laboralmente activas*. Gobierno de la República del Ecuador: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2022). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021 - 2025*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/conadis-presento-la-agenda-nacional-para-la-igualdad-de-discapacidades-2021-2025/>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2023). *Estadísticas de Discapacidad*. [Programas y Servicios > Estadísticas de Discapacidad] Gobierno de la República del Ecuador: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2023). *Estadísticas de Discapacidad*. Gobierno de la República del Ecuador: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Consultor de RRHH. (2019). *Sistema de trabajo. Selección*. Novacero.
- Consultor RRHH. (2019). *Sistema de trabajo. Contratación*. Novacero.
- Consultor RRHH. (2019). *Sistema de trabajo. Reclutamiento*. Novacero.
- Delgado-Carrillo, M., Chávez-Prado, J., y Sancan-Moreira, M. (2019). Importancia de la evaluación clínica en la discapacidad. *Dominio de las Ciencias*, 5(3), 71-87. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v5i3.925>
- D'Mello, L., Monteiro, M., y Govindaraju, B. (2017). Psycho-Social Problems faced by Persons with Disability. *International Journal of Management, Technology, and Social*, 2(2), 1-7. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.834419>
- European Bank for Reconstruction and Development. (2020). *Economic inclusion for people with disabilities: Challenges and responses*. Ergon Associates Ltd. <https://www.ebrd.com/documents/corporate-strategy/report-economic-inclusion-for-people-with-disabilities.pdf>
- Glade, R., Koch, L., Zaandam, A., Simon, L., Manno, C., Rumrill, P., y Rosen, C. (2020). Recommendations from employees with disabilities for creating inclusive workplaces: Results from a grounded theory investigation. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 53(1), 77-88. <https://doi.org/10.3233/JVR-201087>
- Guerrero, I., Venegas, Á., y Moctezuma, J. (2023). La matriz de la diferenciación social: apuntes para la comprensión de los procesos de desintegración en las sociedades modernas. *Edähi Boletín Científico de Ciencias Sociales y Humanidades del ICShu*, 11(22), 84-91. <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/icshu.v11i22.10621>

- Hayduk, V., y Cuadrado, E. (2020). Trabajo y discapacidad: adquisición, permanencia y reinserción laboral. *ConCienciaSocial. Revista digital de Trabajo Social.*, 3(6), 110-126. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/ConCienciaSocial/article/view/28371>
- Hernández-Ponce, K., Delgado-Sánchez, U., Martínez-Flores, F., y Ortiz-Rodríguez, M. (2019). Evolución del concepto de discapacidad. *Revista de Filosofía y Cotidianidad*, 5(14), 7-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.35429/JPDL.2019.14.5.7.12>
- Imacaña, S., y Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Sociedad & tecnología*, 5(S1), 170-183. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- International Labour Organization. (10 de enero de 2024). *Global unemployment rate set to increase in 2024 while growing social inequalities raise concerns, says ILO report*. [News] International Labour Organization: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_908068/lang-en/index.htm#:~:text=In%202024%20an%20extra%20two,2023%20to%205.2%20per%20cent.](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_908068/lang-en/index.htm#:~:text=In%202024%20an%20extra%20two,2023%20to%205.2%20per%20cent.)
- Jiménez-Ulate, J. (2022). Hacia una visión sistémica de la empleabilidad. *ABRA*, 42(65), 24-43. <https://doi.org/https://doi.org/10.15359/abra.42-65.2>
- Jorgensen, T., Hugh, C., y Fontechia, S. (2023). Unemployment and Underemployment of People with Disabilities: An Untapped Resource within the Global Economy. En A. Collins, y A. Collins, *Unemployment - Nature, Challenges and Policy Responses*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.1003706>
- Millaleo, S. (2019). ¿Para qué sirve una Constitución?: reflexiones sobre la inclusión constitucional de los pueblos indígenas. *Revista de Derecho (Valdivia)* ], XXXII(1), 29-50. <https://www.scielo.cl/pdf/revider/v32n1/0718-0950-revider-32-01-29.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2024). *Plan estratégico institucional 2021-2025*. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/plan-estrategico\\_2\\_ajustado-actualizado-1.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/plan-estrategico_2_ajustado-actualizado-1.pdf)
- Mohan, P. (9 de enero de 2024). *The unemployment rate for disabled workers is increasing*. [The Future of Work] Fast Company: <https://www.fastcompany.com/91006787/the-unemployment-rate-for-disabled-workers-is-increasing>
- Naciones Unidas. (2008). *Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad*.
- Naciones Unidas. (13 de junio de 2022). *La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y “enormes barreras” para trabajar*. <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>

- Novacero. (2022). *¿Quiénes somos?* Novacero: <https://www.novacero.com/quienes-somos/>
- Novacero. (2022). *Memoria de Sostenibilidad 2022*. Novacero. <https://www.novacero.com/wp-content/uploads/pdf/pdf-novacero-2022-v2.pdf>
- Novacero. (2023). *Memoria de Sostenibilidad 2023*.
- Organización de Estados Americanos. (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*.
- Organización Mundial de la Salud. (7 de marzo de 2023). *Disability*. [News room] Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health#:~:text=Key%20facts,1%20in%206%20of%20us>.
- Organización Mundial de la Salud. (07 de marzo de 2023). *Discapacidad*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Ornelas, A., Tello, N., y Brain, M. (2019). *Intervención de Trabajo Social con grupos*. Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Trabajo Social. [https://www.researchgate.net/profile/Adriana\\_Ornelas4/publication/352051976\\_INTERVENCION\\_DE\\_TRABAJO\\_SOCIAL\\_CON\\_GRUPOS/links/60b6d98892851cde884a72de/INTERVENCION-DE-TRABAJO-SOCIAL-CON-GRUPOS.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Adriana_Ornelas4/publication/352051976_INTERVENCION_DE_TRABAJO_SOCIAL_CON_GRUPOS/links/60b6d98892851cde884a72de/INTERVENCION-DE-TRABAJO-SOCIAL-CON-GRUPOS.pdf)
- Ortiz, A. (2020). La epistemología sistémica de Niklas Luhmann: el observador y sus distinciones. *Revista Espacios*, 41(49), 348-363. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n49/a20v41n49p29.pdf>
- Ossadón, M. (2022). Observaciones desde la Teoría de Sistemas Sociales a la inclusión educativa de niños y niñas con discapacidad. *MAD*(46), 40-51. <https://doi.org/https://doi.org/10.5354/0719-0527.2022.68539>
- Oviedo, A. (2022). Inclusión, exclusión, justicia social. *Revista Andina de Educación*, 6(1), 1-4. <https://doi.org/https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.01>
- Pacheco, A. (2023). Niklas Luhmann, Crisis y Renovación en la Teoría Social del Siglo XX. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9777-9789. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7660](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7660)
- Parra, B. (2017). *El trabajo social de grupo en la actualidad: La utilización de los vínculos para la promoción del cambio social*. Universitat de Barcelona. [https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/121897/1/MBPR\\_TESIS.pdf](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/121897/1/MBPR_TESIS.pdf)
- Peña, T. (2022). Etapas del análisis de la información documental. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 45(3), 1-7. <https://doi.org/https://doi.org/10.17533/udea.rib.v45n3e340545>

- Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/>
- Registro Oficial 449. *Constitución de la República del Ecuador*. 20 de octubre de 2008.
- Registro Oficial N° 796. *Ley Orgánica de Discapacidades*, Quito, 25 de septiembre de 2012.
- Registro Oficial Suplemento 167. *Código del Trabajo*, Quito 16 de diciembre del 2005.
- Ruffino, G. (10 de enero de 2024). *Global unemployment expected to grow this year, despite dip in 2023*. [Business] Euronews: <https://www.euronews.com/business/2024/01/10/global-unemployment-expected-to-grow-this-year-despite-dip-in-2023#:~:text=According%20to%20the%20ILO%20report,%25%20to%205.1%25%20in%202023.>
- Sakakibara, K. (2020). Work exclusion and disability types: The heterogeneity of disability as social exclusion in the 2011 Irish Census microdata. *Irish Journal of Sociology*, 28(1), 65-86. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0791603519872124>
- Santos, M., Sánchez, I., y López, M. (2023). Inclusión laboral en Ciudad Juárez: Realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad. *Universidad y Sociedad*, 15(6), 39-51. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n6/2218-3620-rus-15-06-39.pdf>
- Sasín, M. (2021). Sentido, Semántica y Diferenciación. Las clasificaciones sociales en la Teoría de Niklas Luhmann. *Agrietar el neoliberalismo en Nuestra América (Mesa 59)*. Universidad Nacional de Cuyo. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/17181/59-sasn-ponencia-ed.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/17181/59-sasn-ponencia-ed.pdf)
- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). *Plan de desarrollo para el nuevo Ecuador 2024-2025*. <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/PND2024-2025.pdf>
- Servicio de Rentas Internas. (2024). *Consultas RUC*. SRI: <https://srienlinea.sri.gob.ec/sri-en-linea/SriRucWeb/ConsultaRuc/Consultas/consultaRuc>
- UNFPA-Ecuador y FLACSO Ecuador. (2023). *Análisis de la situación de los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador*. [https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/analisis\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_espanol\\_1.pdf](https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/analisis_personas_con_discapacidad_espanol_1.pdf)
- Vázquez, E. (2023). Teoría de sistemas: De Ludwig von Bertalanffy a Niklas Luhmann. *Miradas*, 18(1), 195-206. <https://doi.org/https://doi.org/10.22517/25393812.25276>
- Vietti, M. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. Principales desafíos de los sistemas de protección social*. Naciones Unidas CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Avilés Pedrazzoli, María Gabriela**, con C.C: # 0925543118 autor/a del trabajo de titulación: **Propuesta de intervención de Trabajo Social para la definición y cumplimiento de una política de contratación de personas con discapacidad en la empresa Novacero**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

**Guayaquil, 19 de agosto de 2024**

f. María Gabriela Avilés

Nombre: **Avilés Pedrazzoli, María Gabriela**

C.C: **0925543118**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

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

TEMA Y SUBTEMA:	Propuesta de intervención de Trabajo Social para la definición y cumplimiento de una política de contratación de personas con discapacidad en la empresa Novacero		
AUTOR(ES)	Avilés Pedrazzoli, María Gabriela		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Valenzuela Triviño, Gilda María		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	19 de agosto de 2024	No. DE PÁGINAS:	78
ÁREAS TEMÁTICAS:	Inclusión laboral de personas con discapacidad, intervención desde el trabajo social en el ámbito laboral, análisis organizacional y propuesta de intervención.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Discapacidad, laboral, Trabajo Social, trabajadores, inclusión, legislación ecuatoriana.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	La exclusión laboral de las personas con discapacidad es un problema relevante en la sociedad y desde el Trabajo Social existe interés por intervenir y mejorar las condiciones de vida de los sectores vulnerables con las herramientas disponibles. En este trabajo se toma como enfoque la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la empresa ecuatoriana Novacero. El problema se concentra en que la exclusión laboral causa consecuencias individuales, pero también organizacionales y económicas. El método de la investigación fue documental, con lo cual se analizó documentación de la empresa y legislativa sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Luego de analizar varias dimensiones del problema, se concluyó que el problema era el incumplimiento de la normativa nacional de contratación de personas con discapacidad de al menos el 4% de la plantilla, dado que, de 1.370 trabajadores, solo 38 de ellos posee algún de discapacidad, lo que incide en la exclusión laboral y la falta de diversidad en la empresa. Se verificó que la raíz de este problema es principalmente la cultura de la organización respecto a estas contrataciones, aspecto que se puede mejorar modificando algunos pilares culturales en la dirección. Con base a esto, se propuso un programa de intervención basado en la revisión de políticas y procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de personal, capacitación laboral para la inclusión y diseño de sistema de seguimiento y evaluación para poder medir la inclusión de las personas con discapacidad.		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4- (registrar teléfonos)	E-mail: (registrar los emails)	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: <a href="mailto:gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec">gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			