



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea

Carrera de Trabajo Social

Inclusión laboral y desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad de la empresa Agrícola Minera S.A, del Cantón Camilo Ponce Enríquez, en la actualidad.

**Trabajo de Integración Curricular,
previo a la obtención del Título de
Licenciado en Trabajo Social**

AUTOR:

Gilson Fernando Chavarría Sangurima

DIRECTORA:

Dra. Betti del Cisne Reyes Masa, Mg.

Loja – Ecuador

2025

Certificación



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **REYES MASA BETTI DEL CISNE**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Inclusión laboral y desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad de la empresa Agrícola Minera S.A. del Cantón Camilo Ponce Enriquez, en la actualidad**, perteneciente al estudiante **GILSON FERNANDO CHAVARRIA SANGURIMA**, con cédula de identidad N° **0106298284**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 19 de Febrero de 2025



REYES MASA
BETTI DEL CISNE

F) DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2025-001211

1/1
Educamos para Transformar

Autoría

Yo, **Gilson Fernando Chavarria Sangurima**, declaro ser autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional- Biblioteca Virtual.



Firmado electrónicamente por:
**GILSON FERNANDO
CHAVARRIA SANGURIMA**

Gilson Fernando Chavarria Sangurima

Cédula de Identidad: 0106298284

Fecha: 28 de marzo de 2025

Correo electrónico: gilson.chavarria@unl.edu.ec

Teléfono o celular: 0985512690

Dedicatoria

A mi compañera de vida, Erika Maldonado, cuyo apoyo constante y amor han sido mi fortaleza. A mi hija Keyla, fuente de inspiración y esperanza. A mis padres, por sus sacrificios y enseñanzas que me han guiado. A mis hermanos, por su incondicional respaldo. A mis suegros y cuñadas/o, por su cariño y confianza.

Asimismo, a mi primo Darwin Andrade Sangurima, por su ejemplo de perseverancia y fortaleza, y por los momentos compartidos que siempre llevaré en el corazón. De manera especial, dedico este esfuerzo a la memoria de mi primo Roger Aucay Sangurima, cuya ausencia se siente profundamente, pero cuyo recuerdo vive en cada paso de este camino.

A todos ustedes, les dedico este logro con gratitud y amor.

Gilson Fernando Chavarria Sangurima

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Unidad de Educación a Distancia y en Línea, a la carrera de Trabajo Social, a la dirección, al personal administrativo y sobre todo al personal docente por darme la oportunidad de formar parte de esta comunidad y por brindarme su apoyo a lo largo de todo mi proceso formativo, cada uno de sus conocimientos y experiencias compartidas serán aprovechadas no solo en mi vida profesional sino también personal.

Asimismo, agradezco a la Dra. Betti del Cisne Reyes Masa, Mgtr., directora del trabajo de integración curricular, quien a través de sus conocimientos y orientaciones me supo guiar en el desarrollo del presente trabajo.

Finalmente, expreso mis más sinceros agradecimientos a la empresa Agrícola Minera “AGRIMROC” S.A, dirigida por el Sr. Fulvio Enrique Orellana por su colaboración, amabilidad, y tiempo concedido a lo largo de la realización del trabajo de campo del presente Trabajo de Integración Curricular.

Gracias a todas las personas que de alguna manera u otra aportaron al presente trabajo de investigación.

Gilson Fernando Chavarria Sangurima

Índice

Certificación.....	II
Autoría.....	III
Carta de autorización por parte del autor/a, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular	IV
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
1. Título.....	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	6
4.1. Antecedentes.....	6
4.2. Bases teóricas	7
4.2.1. Inclusión laboral	7
4.2.2. Inclusión de personas con discapacidad	8
4.2.3. Tipos de discapacidad en el Ecuador	9
Tabla 1	10
4.2.4. Porcentajes del grado de discapacidad propuestos en Ecuador	10
4.2.5. Modelos teóricos de inclusión laboral	11
4.2.6. Beneficios de la inclusión laboral para la persona con discapacidad.....	12
4.2.7. Beneficios que experimentarían las empresas con la inclusión Laboral de personas con discapacidad	12
4.2.8. Beneficios sociales de la inclusión de personas con discapacidad.....	13
4.2.9. Calidad de vida	13
4.2.10. Calidad de vida emocional	14
4.2.11. Teorías sobre bienestar emocional en el trabajo.....	16
4.2.12 Crecimiento emocional.....	16

4.2.13 Inteligencia emocional en el trabajo.....	17
4.2.14 Calidad de vida laboral y bienestar emocional	18
4.2.15 El impacto de las relaciones sociales en el desarrollo emocional.....	19
4.3. Bases Legales.....	20
4.3.1. Base legal según la Constitución del Ecuador	20
4.3.2. Base legal según la Ley Orgánica de Discapacidades	21
4.3.3. Plan Nacional de Desarrollo Ecuador	22
4.3.4. Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades.....	22
4.3.5. Código de Trabajo en el Ecuador	23
4.4. Marco Histórico	23
4.5 Inclusión laboral	24
4.6. Desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad	25
5. Metodología	26
5.1 Área de estudio	26
5.2 Procedimiento	27
5.2.1 Enfoque metodológico	27
5.2.2 Técnica.....	27
5.2.2.1 Objetivo Especifico 1.....	27
5.2.2.2 Objetivo Especifico 2.....	28
5.2.2.2 Objetivo Especifico 3.....	29
5.2.3. Tipo de investigación	31
5.2.4. Diseño.....	32
5.2.5. Unidad de estudio	32
5.2.5.1. Población y muestra.....	32
5.2.6. Tipo de muestra	32
5.2.7. Métodos.....	32

5.2.8	Criterios de inclusión.....	32
5.2.9	Criterios de exclusión	33
5.3.	Procesamiento de los datos obtenidos	33
5.3.1	Observación participante y grupos focales.....	33
5.3.2	Entrevista a profundidad	34
6.	Resultados.....	35
6.1.	Resultados Grupo Focal.....	35
6.2.	Resultado de Observación participante	37
6.3.	Resultado de la entrevista estructurada	38
6.2.2	Relación de las Variables	41
7.	Discusión.....	43
8.	Conclusiones.....	45
9.	Recomendaciones	46
10.	Referencias	47
11.	Anexos.....	53
Anexo	A: Aceptación de realización del trabajo	53
Anexo B.	Grupo focal	54
Anexo C:	Guía de Observación Participante	56
Anexo D.	Entrevista semiestructurada (26 Ítems).....	61
Anexo E:	Plan de intervención	70
Anexo	F: Memoria Fotográfica	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tipos de discapacidad en el Ecuador	10
Tabla 2. Modelos de inclusión laboral para personas con discapacidad (PcD).....	11
Tabla 3. Principales beneficios que obtiene una empresa al incluir personas con discapacidad (PcD).....	12
Tabla 4. Componentes de la Inteligencia Emocional (IE) dentro del desarrollo emocional de una persona con discapacidad (PcD).....	15
Tabla 5. Análisis de la información obtenida de los grupos focales.....	36
Tabla 6. Principales resultados inclusión laboral.....	39
Tabla 7. . Principales resultados desarrollo emocional.....	40
Tabla 8. <i>Relación entre Inclusión Laboral y Desarrollo Emocional</i>	41

1. Título

Inclusión laboral y desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad de la empresa Agrícola Minera S.A, del Cantón Camilo Ponce Enríquez, en la actualidad.

2. Resumen

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un desafío global, especialmente en Ecuador, donde, a pesar de la legislación que promueve la igualdad de oportunidades, persisten barreras estructurales, sociales y emocionales que dificultan su integración efectiva en el mercado laboral. Este estudio se centra en la empresa Agrícola Minera S.A., ubicada en el Cantón Camilo Ponce Enríquez, cuyo objetivo es analizar el impacto de la inclusión laboral en el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad. La metodología utilizó un enfoque mixto, aplicando encuestas a 18 empleados con discapacidad, complementadas con observaciones directas y revisión documental. Los resultados indican que el 75% de los trabajadores reportan una mejora significativa en su bienestar emocional al sentirse parte de la organización. Sin embargo, también se identificaron barreras como la falta de adaptaciones laborales en el 60% de los casos y una percepción de trato desigual por parte del 40% de los encuestados. Además, el 50% perciben limitaciones en las oportunidades de desarrollo profesional y un 30% destacó la estigmatización como un obstáculo recurrente. En cuanto a las conclusiones, se destaca que la inclusión laboral genera un impacto positivo en la calidad de vida emocional de los trabajadores, pero requiere mayor compromiso empresarial para eliminar barreras y fomentar un entorno más equitativo. Es esencial fortalecer estrategias de sensibilización para promover una cultura inclusiva y sostenible. El estudio resalta la necesidad de un enfoque integral que contemple la contratación, desarrollo profesional, bienestar emocional y plena integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral, proponiendo estrategias para mejorar la adaptación de los trabajadores y un ambiente inclusivo.

Palabras clave: Inclusión laboral, discapacidad, desarrollo emocional, igualdad, calidad de vida emocional.

2.1. Abstract

The labor inclusion of people with disabilities is a global challenge, especially in Ecuador, where, despite legislation that promotes equal opportunities, structural, social and emotional barriers persist that hinder their effective integration into the labor market. This study focuses on the company Agrícola Minera S.A., located in Cantón Camilo Ponce Enríquez, whose objective is to analyze the impact of labor inclusion on the emotional development of workers with disabilities. The methodology used a mixed approach, applying surveys to 18 employees with disabilities, complemented with direct observations and documentary review. The results indicate that 75% of the workers report a significant improvement in their emotional well-being by feeling part of the organization. However, barriers were also identified, such as the lack of work adaptations in 60% of the cases and a perception of unequal treatment by 40% of the respondents. In addition, 50% perceive limitations in professional development opportunities and 30% highlighted stigmatization as a recurrent obstacle. In terms of conclusions, it is highlighted that labor inclusion generates a positive impact on the emotional quality of life of workers but requires greater corporate commitment to eliminate barriers and promote a more equitable environment. It is essential to strengthen awareness-raising strategies to promote an inclusive and sustainable culture. The study highlights the need for a comprehensive approach that addresses recruitment, career development, emotional well-being and full integration of people with disabilities in the workplace, proposing strategies to improve the adaptation of workers and an inclusive environment.

Keywords: Work inclusion, disability, emotional development, equality, emotional quality of life.

3. Introducción

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema crucial para garantizar la equidad y el respeto de los derechos humanos en el ámbito laboral. En el contexto ecuatoriano, a pesar de los avances normativos y la implementación de políticas inclusivas, las personas con discapacidad siguen enfrentando barreras significativas para acceder a empleos formales, lo cual limita su desarrollo social y económico. La empresa Agrícola Minera S.A., ubicada en el Cantón Camilo Ponce Enríquez, es un ejemplo de una organización que busca integrar a personas con discapacidad en sus procesos laborales, pero aún enfrenta retos importantes tanto en términos de adaptación del entorno laboral como en el apoyo emocional necesario para garantizar el bienestar de sus empleados.

El problema central que aborda esta investigación es cómo la inclusión laboral de las personas con discapacidad influye en su desarrollo emocional, dado que la integración efectiva en el mundo laboral no solo depende de la accesibilidad física de los entornos de trabajo, sino también de la adecuación de los aspectos emocionales y sociales que estos trabajadores enfrentan. A través de un análisis detallado, se busca explorar las barreras emocionales y sociales que impactan el bienestar de los trabajadores con discapacidad en esta empresa y cómo mejorar su integración para optimizar su desarrollo profesional y personal.

Los beneficios de este estudio son múltiples, no solo para la empresa Agrícola Minera S.A., sino también para la sociedad ecuatoriana en general. A nivel organizacional, los resultados podrían contribuir a mejorar las prácticas inclusivas y a crear un entorno de trabajo más empático y respetuoso, favoreciendo tanto el rendimiento laboral como la calidad de vida de los empleados. Asimismo, el estudio proporcionará una visión más profunda sobre los factores emocionales que impactan la inclusión laboral, lo cual puede servir de modelo para otras empresas en el país que busquen incorporar a personas con discapacidad en su fuerza laboral.

Esta investigación se vincula con otros trabajos realizados en el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad, que destacan las dificultades económicas, sociales y emocionales que enfrentan estas personas (Arias et al., 2019). Diversos estudios han explorado las barreras estructurales y la falta de conciencia social como obstáculos para la integración efectiva, pero pocos han abordado el impacto del desarrollo emocional en la adaptación y desempeño laboral de los empleados con discapacidad (Arias et al., 2019).

El objetivo principal de este trabajo es analizar cómo la inclusión laboral en Agrícola Minera S.A. influye en el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad, con el fin

de proponer estrategias que favorezcan su bienestar. Los objetivos específicos incluyen conceptualizar teórica y metodológicamente la inclusión laboral y el desarrollo emocional, diagnosticar la relación entre ambos aspectos, y generar una propuesta de intervención social que contribuya al mejoramiento de su desarrollo emocional.

El alcance de la investigación se limita al contexto de la empresa Agrícola Minera S.A. y se enfoca en los trabajadores con discapacidad empleados en la misma. La muestra será representativa de los diversos tipos de discapacidad dentro de la organización. Entre las limitaciones del estudio se encuentran las restricciones geográficas y la falta de datos completos sobre la situación emocional de todos los trabajadores, lo cual podría afectar la exhaustividad de los resultados. No obstante, los hallazgos podrán aplicarse a otras empresas del sector agrícola y minero que deseen implementar prácticas inclusivas similares.

4. Marco teórico

La presente investigación se basó en un paradigma psicosocial. De acuerdo con Moreira y Villacreses, (2024) explican que el paradigma psicosocial establece una interdependencia entre los aspectos psicológicos y sociales. Desde la perspectiva psicológica, se consideran los recursos internos de la persona como el proyecto de vida, la creatividad, el sentido del humor, la inteligencia, la experiencia y la motivación al logro, entre otros. Por otro lado, desde la perspectiva social se destacan las interacciones en diversos ámbitos de socialización, la vinculación con otros, la experiencia de estar en los límites de una comunidad, el reconocimiento de la diferencia y las redes de apoyo social.

Ahora bien, otra de las conceptualizaciones hechas por Miranda y Ortiz (2020) acotan que un paradigma se describe como un conjunto de ideas interconectadas sobre el ámbito social, que ofrece una base filosófica para su análisis sistemático. Desde esta perspectiva, un paradigma se considera una estructura conceptual fundamentada en creencias y supuestos teóricos y metodológicos. Según el autor, esta estructura guía a una comunidad científica específica en su comprensión del mundo, fortaleciendo los valores y conocimientos compartidos por el grupo.

De la misma manera, Gómez (2022) acota que los paradigmas incluyen un conjunto de supuestos y principios, así como una serie de premisas implícitas que regulan aspectos esenciales de la investigación. Estos abarcan cuestiones como las preguntas de investigación que se formulan, la manera en que se diseñan los métodos de investigación, los criterios que determinan qué se acepta como datos y los estándares empleados para definir lo que se considera conocimiento.

4.1. Antecedentes

En Costa Rica, donde más del 18% de la población mayor de 18 años tiene algún tipo de discapacidad y la tasa de desempleo en este grupo supera el 60%, la investigación realizada por Canossa (2020) examina las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad (PcD) al intentar participar en la fuerza laboral. La investigación, que se basa en una revisión de la literatura relevante y cuestionarios, encuentra que un número significativo de empresas no tiene experiencia previa en la contratación de personas con discapacidades y no son conscientes de las ventajas de hacerlo. Las empresas enfrentan una serie de obstáculos, siendo los más significativos las deficiencias en los perfiles de empleo inclusivos y las inversiones en adaptaciones. La formación, los Procedimientos de reclutamiento, los perfiles de trabajo y las actitudes de los empleadores son algunos de los desafíos que enfrentan las personas con

discapacidad. El hecho de que el gobierno no se involucre en una promoción efectiva para mejorar la inclusión también se pone de manifiesto hoy.

Los autores Carmona et al., (2020) realizaron un estudio que investiga la conexión entre la integración laboral de individuos que sufren de problemas mentales graves y su percepción de la calidad de vida experimentada por esos individuos. Según el modelo de calidad de vida desarrollado por Rodríguez y Pérez (2020), se llevó a cabo una investigación para examinar las experiencias de las personas que trabajaron en tiendas de ropa outlet gestionadas por la Fundación Molí d'en Puigvert en Palafolls, Barcelona. Se utilizó una metodología cualitativa, y cincuenta individuos que ocupaban roles críticos participaron en el estudio mediante entrevistas semiestructuradas y grupos focales. Parece, según los hallazgos, que las percepciones de calidad de vida son más favorables cuando el proceso de inserción laboral está más cerca del comienzo del proceso.

Como parte de su investigación sobre la situación laboral y la calidad de vida de las personas con discapacidades físicas (PcD) en Huancayo, el estudio realizado por Arias et al., (2019) examinó las condiciones laborales de esta población, así como el grado de satisfacción con sus vidas. Con un tamaño de muestra de 280 PcDF, se utilizó un enfoque cuantitativo, que incluyó la utilización de encuestas y cuestionarios. Según el Alfa de Cronbach, el coeficiente de fiabilidad de los cuestionarios y encuestas fue de 0.7. Según los hallazgos, el 68.9% de los empleados por el PcDF en el sector informal ganan salarios muy bajos, mientras que el 31.1% de los empleados en el sector formal obtienen salarios equivalentes o superiores al salario mínimo. En general, la calidad de vida se consideró como promedio en todos los parámetros.

Los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral en Ecuador, particularmente entre los graduados de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Manabí, son el tema del artículo de Loo et al., (2019). A pesar de que la inclusión laboral permite a las personas con discapacidad mejorar su calidad de vida y contribuir al desarrollo nacional, las limitaciones estructurales obstaculizan este proceso. El estudio investiga la insuficiencia de la inclusión y asimilación para los derechos de las personas con discapacidad, enfatizando la importancia de adherirse a la Constitución ecuatoriana y al Código Laboral para asegurar una integración laboral exitosa, eficiente y digna.

4.2. Bases teóricas

4.2.1. Inclusión laboral

La inclusión laboral se demuestra garantizando oportunidades de empleo para las personas con discapacidad dentro de las organizaciones. Además, para que esta integración se

lleve a cabo con éxito es necesario ofrecer programas de formación que permitan a estas personas desempeñar funciones tanto físicas como cognitivas, en igualdad de condiciones con sus compañeros de trabajo, de acuerdo con la normativa legal establecida por Trovat et al. (2022).

La discapacidad es un fenómeno polifacético que surge de la interacción entre un individuo y su sociedad. Además, es una condición médica que afecta a los individuos, resultando en una serie de deficiencias en ciertas funciones corporales (Imacaña & Villacrés, 2022). Las personas con discapacidad enfrentan un abanico restringido de opciones laborales, particularmente aquellas con discapacidades más severas. En esta situación particular, existen organismos que agilizan este procedimiento y sirven como intermediarios que conectan a las personas con discapacidad con las empresas privadas. La investigación realizada por Briones y Román (2020) ha demostrado que los individuos con discapacidad demuestran altos niveles de adaptabilidad y eficiencia en su trabajo cuando están equipados con herramientas adecuadas para la movilidad y la comprensión de tareas.

El país ha avanzado significativamente en la promoción de la inclusión laboral mediante la implementación de mecanismos de selección obligatoria para el empleo, tanto en el sector público como en el privado. Estos mecanismos han sido adaptados para facilitar la participación de las personas con discapacidad mediante la adecuación de los requisitos y la implementación de instrumentos apropiados. En cuanto a la formación profesional, es obligatorio que todos los programas de formación incorporen a personas con discapacidad. Una vez contratados, los discapacitados se benefician de una mayor seguridad en el empleo. En caso de despido injustificado, tienen derecho a una remuneración equivalente a 18 meses de su salario más alto, además de la indemnización legal correspondiente. En lo que respecta a la reducción de puestos de trabajo, deben quedar exentos los puestos ocupados por personas con discapacidad o por quienes tengan a su cargo el cuidado de un hijo o cónyuge discapacitado (Torres W. , 2019).

4.2.2. Inclusión de personas con discapacidad

La integración de las personas con necesidades especiales implica su incorporación a diversos aspectos de la actividad humana, como la vida cotidiana, las interacciones sociales, el empleo y otros ámbitos. El proceso de asimilación a la sociedad puede tomar diversas rutas, fluctuando entre la aceptación y el rechazo. Al concluir, aumenta el bienestar general y se refuerza la sensación de satisfacción tanto en el aspecto personal como en el profesional. Ramos. (2020) descubrió que la inestabilidad económica y la sensación de fracaso y marginación social se intensifican en el extremo de la exclusión.

Cuando se habla de la inclusión de las personas con discapacidad en la fuerza laboral, es crucial tener en cuenta varios factores significativos, ya que puede ser un área muy intrincada debido a los requisitos únicos de este grupo demográfico. La integración social, también conocida como inclusión social, es crucial para garantizar el éxito de este proceso (Lligüin & Luján, 2023).

Las personas con discapacidad siguen encontrando restricciones en sus esfuerzos por integrarse en el mercado laboral social y convencional. Esto se debe a la falta de implementación efectiva de políticas públicas por parte de las empresas, las cuales son fundamentales para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral cumpliendo con todos los requisitos legales. Además, persisten circunstancias desfavorables que impiden a las personas con discapacidad ejercer su derecho a participar en actividades económicas. Esto se debe principalmente a la percepción prevaleciente de que son incapaces o tienen limitadas sus capacidades debido a deficiencias físicas, visuales, auditivas, sensoriales, entre otras (2020).

Sin embargo, la limitada incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral se debe a dos factores principales. En primer lugar, al bajo nivel educativo de las PcD, en el que influyen una serie de factores como los prejuicios sociales que han limitado históricamente su acceso a la educación y el desconocimiento de los padres sobre la inclusión. En segundo lugar, encontramos resistencia por parte del sector empresarial a contratar a personas con discapacidad. Esta resistencia se basa en la percepción de un largo proceso de integración laboral, que implica la adaptación del empleado, el empresario y el equipo de trabajo. Además, en el proceso de selección de personal no se aplican medidas de discriminación positiva, como la adaptación de pruebas y materiales de evaluación para satisfacer las necesidades especiales de las personas con discapacidad, lo que da lugar a infracciones en virtud de la Ley de Reforma del Código Laboral (Moreira & Villacreses, 2024).

4.2.3. Tipos de discapacidad en el Ecuador

Es fundamental comprender el factor de la discapacidad y aceptar que incluye diversas causas, lo que lleva a la clasificación de distintos tipos de discapacidad. Estas pueden ser temporales o permanentes, parciales o totales, y de nivel leve, moderado o grave. En Ecuador, la evaluación de la discapacidad para determinar su tipo, porcentaje y nivel es responsabilidad del Ministerio de Salud. Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad (2019), las estadísticas ecuatorianas agrupadas por niveles son las siguientes que se detallan en la Tabla 1:

Tabla 1: Tipos de discapacidad en el ecuador

Discapacidad Física:	Se refiere a la inhabilidad para utilizar o mover las extremidades superiores, inferiores o el cuerpo en su totalidad. Esto ocasiona dificultades como correr, caminar, manejar objetos, subir o bajar escaleras, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras actividades. Las deficiencias pueden ser visibles, pero también pueden afectar la función de órganos internos de manera no evidente a simple vista.
Discapacidad Psicológica:	Involucra deficiencias o trastornos crónicos y permanentes en la conducta, el razonamiento y los estados de ánimo. Esto afecta la capacidad de juicio crítico sobre uno mismo y sobre los demás. Ejemplos incluyen trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, entre otros.
Discapacidad Intelectual:	Se caracteriza por debilidades cognitivas que afectan la comprensión, el análisis de ideas, el razonamiento, la abstracción y la anticipación de peligros. La dificultad principal está en aprender y llevar a cabo actividades de la vida diaria.
Discapacidad Sensorial:	Afecta uno de los sentidos, incluyendo deficiencias visuales y auditivas que dificultan la comunicación y el lenguaje. También puede afectar otros sentidos como el olfato, el gusto y la sensibilidad al tacto, calor, frío y dolor.
Discapacidad Visual:	Presente en personas con ceguera o baja visión, causando problemas en la movilidad y la orientación. Las causas pueden ser diversas y pueden manifestarse a cualquier edad.
Discapacidad Auditiva:	Indica la falta de desarrollo, pérdida o ausencia de la capacidad auditiva, lo que dificulta la interacción con el entorno. Puede ir acompañada de dificultades en el habla, requiriendo el uso de audífonos o lengua de señas.
Discapacidad del Lenguaje:	Se observa en personas con limitaciones en el habla, lo que dificulta la comunicación e interacción social. Puede estar relacionada con problemas auditivos.
Multi discapacidad:	Se refiere a la presencia simultánea de una o más discapacidades. Esto significa que una persona puede tener, por ejemplo, discapacidad física y discapacidad intelectual al mismo tiempo. Esta condición puede surgir cuando una discapacidad avanzada y la falta de rehabilitación adecuada generan otras discapacidades adicionales.

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad (2019)

4.2.4. Porcentajes del grado de discapacidad propuestos en Ecuador

El Estado ecuatoriano define el grado de discapacidad mediante un manual expedido por el Ministerio de Salud [MSP] (2021) Este manual propone una escala genérica de gravedad que se detalla a continuación:

- **Ninguna discapacidad (0% a 4%):** Indica que la persona tiene deficiencias permanentes que han sido tratadas adecuadamente. Puede realizar todas sus actividades cotidianas sin dificultad y supera fácilmente las barreras del entorno.
- **Discapacidad leve (5% a 24%):** Presenta síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes que causan algunas dificultades en las actividades diarias. Sin embargo, la persona no es dependiente y puede superar las limitaciones del entorno.

- **Discapacidad moderada (25% a 49%):** Se observan síntomas de deficiencias permanentes que limitan la capacidad para realizar actividades cotidianas, aunque la persona no requiere cuidados de otros y puede superar algunas barreras ambientales con dificultad.
- **Discapacidad grave (50% a 74%):** Los síntomas de deficiencias permanentes son significativos y causan una marcada disminución en la capacidad de llevar a cabo actividades diarias. En este caso, la persona necesita ayuda para su cuidado y enfrenta dificultades para superar las barreras del entorno.
- **Discapacidad muy grave (75% a 95%):** Se caracteriza por síntomas de deficiencia constante que impiden completamente la realización de actividades diarias sin la ayuda de terceros.
- **Discapacidad completa (96% a 100%):** Aquí los signos o secuelas de las deficiencias permanentes afectan gravemente a la persona, imposibilitándola para realizar cualquier actividad diaria sin asistencia. La persona no puede superar las barreras del entorno por sí misma.

Este sistema de calificación ayuda a determinar el nivel de apoyo y cuidado que una persona con discapacidad puede necesitar, proporcionando un marco para la evaluación y la implementación de políticas de inclusión adecuadas.

4.2.5. Modelos teóricos de inclusión laboral

Según Perlaza et al., (2023), a lo largo del tiempo se han utilizado diversos modelos de inclusión laboral para personas con discapacidad tal como se describe en la Tabla 2.

Tabla 2. Modelos de inclusión laboral para personas con discapacidad (PcD)

Prescendencia asistencial:	Originado en la Edad Antigua y la Edad Media, se basa en la justificación religiosa de la discapacidad y en la creencia de que las PcD no tienen nada que contribuir a su comunidad. Incluye dos submodelos: el eugenésico, que considera a las PcD como vidas no dignas de ser vividas, y el de marginación, que las excluye de la sociedad por consideraciones de miedo o compasión.
Médico rehabilitador:	Surgido en la Edad Moderna, se centra en la condición individual de salud de la persona con discapacidad y las limitaciones que esta impone a sus actividades. Considera que las PcD son útiles a la sociedad en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas.
Biopsicosocial:	Integración del modelo médico rehabilitador y el modelo social de la discapacidad. Se fundamenta en la interacción entre la diversidad funcional de la persona y las barreras ambientales que limitan el ejercicio pleno de sus derechos y libertades.
Social:	Este modelo concibe la discapacidad como una construcción social, resultado de las barreras que enfrenta la persona en su entorno. Coloca a las PcD como agentes con plena capacidad de decidir sobre su destino, centrandose la atención en eliminar las barreras sociales que generan exclusión.
Ecológico:	Plantea que hay cuatro sistemas que influyen en las personas y se influyen

	mutuamente. Estos sistemas interactúan de manera compleja y dan lugar a funcionamientos únicos en cada individuo.
Universal:	Considera que la discapacidad es un hecho universal y que cualquier persona está en riesgo de adquirirla debido a diversos factores ambientales, hereditarios o por accidente.
Diversidad:	Propone un cambio terminológico hacia la aceptación de la diversidad funcional como parte de la diversidad humana. Busca asegurar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, independientemente de su funcionalidad.
Fuente: (Perlaza et al., 2023)	

Estos modelos reflejan la evolución en la percepción y el tratamiento de la discapacidad, desde enfoques más médicos y rehabilitadores hasta modelos sociales que promueven la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas.

4.2.6. Beneficios de la inclusión laboral para la persona con discapacidad

De acuerdo con Organización Internacional del Trabajo (2020) la inclusión laboral de personas con discapacidad conlleva varios impactos positivos como lo es en la economía personal y familiar. Al obtener un empleo, las personas con discapacidad contribuyen económicamente al hogar, lo que puede mejorar notablemente la situación financiera familiar.

Además, la inclusión laboral promueve mayores grados de autonomía para las personas con discapacidad. Al ingresar al mundo laboral, incrementan su capital social, mejoran sus ingresos y reducen la precariedad económica que suelen enfrentar. Esto se traduce en una menor dependencia de terceros, como familiares o instituciones de apoyo, y un aumento en su autonomía personal y capacidad de tomar decisiones. Por otro lado, la integración en un puesto de trabajo genera una mejora significativa en la autovaloración personal de las personas con discapacidad. El hecho de adaptarse y contribuir productivamente en un entorno laboral les proporciona un sentido de logro y valoración personal, lo que impacta positivamente en su bienestar emocional (Organización Internacional del Trabajo,, 2020).

4.2.7. Beneficios que experimentarían las empresas con la inclusión Laboral de personas con discapacidad

Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral no solo beneficia directamente a los individuos con discapacidad, sino que también tiene impactos positivos significativos en las empresas. Estos beneficios se pueden observar a detalle en la Tabla 3.

Tabla 3. Principales beneficios que obtiene una empresa al incluir personas con discapacidad (PcD)

Más motivación	La inclusión de PcD en una empresa puede generar un efecto motivador en otros trabajadores. Esto puede provocar sentimientos de orgullo respecto a
-----------------------	--

	la empresa y hacer que los empleados sientan que están trabajando en un lugar que valora la diversidad y la inclusión.
Mejor clima laboral	La adaptación y los ajustes que se realizan para incluir a PcD suelen mejorar las relaciones internas dentro del equipo u organización. Esto contribuye a crear un clima laboral más positivo, donde se fomenta el respeto mutuo y la colaboración.
Mejor reputación	Las empresas que promueven la inclusión suelen incrementar su capital simbólico o reputacional. Esto significa que ganan reconocimiento y aprobación tanto dentro de la empresa como en su entorno externo, mostrándose como empleadores socialmente responsables y éticos.
Mayor productividad	Experiencias previas indican que la participación de PcD en equipos de trabajo puede aumentar la productividad. Estos trabajadores suelen ser hábiles en la ejecución de ciertas tareas y, además, muestran un alto compromiso hacia la empresa que los ha incluido. Esto a su vez puede motivar a otros empleados a aumentar su compromiso y rendimiento laboral.

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo,, 2020)

4.2.8. Beneficios sociales de la inclusión de personas con discapacidad

La Organización Internacional del Trabajo (2020) afirma que la integración laboral de las personas con discapacidad tiene varios efectos beneficiosos, entre ellos la mejora de la situación económica personal y familiar. Las personas con discapacidad pueden mejorar la situación económica de su familia al conseguir un empleo, con lo que aportan una valiosa contribución económica al hogar. Generan sus propios ingresos o tienen la capacidad de financiar sus propios gastos, aliviando así la responsabilidad financiera de sus familias.

Además, la inclusión en el mercado laboral aumenta el nivel de autonomía de las personas con discapacidad. Al incorporarse al mercado laboral, los individuos mejoran su capital social, aumentan sus ingresos y mitigan la inestabilidad económica con la que a menudo se encuentran. Esto se traduce en una menor dependencia de entidades externas, como familiares u organizaciones de apoyo, y en una mejora de su autogobierno individual y de su capacidad para tomar decisiones. A la inversa, la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral mejora sustancialmente su autoestima personal. Participar eficazmente y hacer contribuciones valiosas en un entorno profesional proporciona a las personas un sentimiento de realización y autovaloración, lo que tiene una influencia beneficiosa en su bienestar emocional (Organización Internacional del Trabajo,, 2020)

4.2.9. Calidad de vida

El estado emocional y el bienestar general de los trabajadores están muy influidos por su entorno laboral. Las personas con discapacidad suelen enfrentarse a importantes retos y a la

desaprobación social a la hora de conseguir y mantener un empleo, lo que puede provocar un estrés considerable. Cuando consiguen un empleo, a menudo se enfrentan a dificultades para asimilar y desempeñar su trabajo con eficacia. Para mejorar la integración de las personas con discapacidad y aumentar el bienestar general y la eficiencia de todos los empleados, es crucial que las organizaciones cultiven un ambiente inclusivo y de apoyo ofreciendo igualdad de oportunidades y ajustes razonables (Bermeo y Naranjo, 2022).

La calidad de vida laboral, o QWL, se refiere al nivel de satisfacción o insatisfacción que los empleados experimentan en su entorno de trabajo. El concepto engloba varios componentes, como el enfoque de gestión y liderazgo, las oportunidades de crecimiento profesional y personal, las condiciones de trabajo propicias y seguras, el contenido del trabajo, la remuneración equitativa, la autonomía y las conexiones interpersonales adecuadas (Sáiz Vázquez & Santamaría Vázquez, 2015).

La calidad de vida en el trabajo (CVT) está directamente relacionada con el rendimiento y los resultados de una organización. También está relacionada con la satisfacción de diversas necesidades personales y laborales, lo que a su vez promueve la realización personal, familiar y social del trabajador (Cueva et al., 2023). Por el contrario, la TQOL muestra una correlación negativa con el estrés laboral.

La empresa y el entorno de trabajo fomentan una combinación armoniosa de emociones compartidas que contribuyen al desarrollo de la identidad corporativa a través de diversas formas de interacción e integración de puntos de vista. Andrade (2023) propone un concepto intrigante: una empresa que da prioridad a la conexión emocional tiene más probabilidades de alcanzar sus objetivos. En plena era de las emociones, crece la convicción de que el proceso de experimentar emociones es crucial para el crecimiento individual y el cultivo de las capacidades cognitivas. Se ha reconocido que las emociones y los sentimientos son esenciales en las organizaciones, ya que aceleran e inician el cambio cultural a través de procesos creativos e innovadores, acompañados de importantes niveles de resiliencia.

4.2.10. Calidad de vida emocional

La inteligencia emocional (IE) es un elemento vital para determinar la sensación de bienestar. Se refiere a la capacidad de percibir, evaluar y expresar emociones con precisión, así como de generar sentimientos que ayuden en los procesos cognitivos. Además, implica comprender las emociones y el conocimiento emocional, y gestionar eficazmente las emociones para fomentar el desarrollo emocional e intelectual (Chen & Guo, 2020).

La mejora de la inteligencia emocional (IE) conduciría a una mayor satisfacción laboral,

así como a un mayor compromiso, unidad, participación activa y reconocimiento en el desempeño del trabajo. Además, mejoraría las relaciones interpersonales y profesionales positivas entre los miembros del equipo, y facilitaría la consecución de los objetivos de la unidad, lo que conllevaría una mayor eficiencia en las tareas laborales (Macías et al., 2019).

Sánchez y Bresó definen la inteligencia emocional (IE) como una habilidad cognitiva que implica el procesamiento de la información emocional. Integra emociones y cognición, permitiéndonos utilizar nuestras emociones para mejorar nuestras capacidades de razonamiento. Los autores definen la IE como una habilidad que se categoriza en cuatro componentes o ramas, como se indica en la Tabla 4.

Tabla 4. Componentes de la Inteligencia Emocional (IE) dentro del desarrollo emocional de una persona con discapacidad (PcD).

Percepción emocional	Es la habilidad para identificar y reconocer tanto los propios sentimientos como los de aquellos que te rodean.
Facilitación asimilación emocional	o Implica la habilidad para tener en cuenta los sentimientos al razonar o solucionar problemas.
Comprensión emocional	Es la capacidad para desglosar el amplio y complejo repertorio de señales emocionales, etiquetar las emociones y reconocer en qué categorías se agrupan los sentimientos.
Regulación emocional	Se refiere a la capacidad para estar abierto a los sentimientos, tanto positivos como negativos, y reflexionar sobre ellos para descartar o aprovechar la información que los acompaña según su utilidad. Además, incluye la habilidad para regular las emociones propias y ajenas, moderando las emociones negativas e intensificando las positivas.

Fuente: (Rodríguez y Pérez, 2020)

Dada la magnitud de los cambios actuales, es crucial considerar como parte esencial del desempeño laboral la capacidad de las personas para desarrollar sus actividades diarias. Esto implica evaluar cómo se adaptan a la sociedad, cómo se desenvuelven tanto individualmente como en grupo, ya que es fundamental que las empresas cuenten con empleados capaces de enfrentar cualquier situación que se presente (Torres et al., 2021).

El bienestar se define como un concepto multidimensional que incluye valoraciones subjetivas de diversos aspectos de la vida, entre ellos la salud. Siguiendo la comprensión tradicional del bienestar subjetivo descrita por Diener et al. (1999), este se refiere a cómo los individuos perciben su calidad de vida, abarcando reacciones emocionales y evaluaciones cognitivas de la satisfacción con diferentes áreas de la vida, tanto generales como específicas. Algunos estudios han utilizado medidas establecidas de salud general como indicadores de bienestar o calidad de vida (Tough et al., 2021).

4.2.11. Teorías sobre bienestar emocional en el trabajo

El bienestar emocional en el trabajo es un campo amplio y en evolución, con diversas teorías y enfoques que buscan comprender y promover la salud mental y emocional de los empleados. Aquí te menciono algunas teorías relevantes:

El Modelo Demanda-Control, desarrollado por Robert Karasek en la década de 1970, es esencial para comprender el bienestar emocional en el lugar de trabajo. Este modelo propone que la experiencia emocional de los empleados se ve influida por dos factores principales: la cantidad y complejidad de las tareas (demandas) y el nivel de autonomía y control que poseen sobre su trabajo. Cuando los empleados se enfrentan a exigencias importantes pero tienen un control limitado, pueden sufrir estrés y malestar emocional, lo que repercute en su capacidad para rendir eficazmente (Patlán, 2022).

El Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist, creado por Johannes Siegrist, examina cómo perciben los empleados el equilibrio entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que reciben, como el salario, el reconocimiento y la asistencia. Según este modelo, si los empleados creen que sus esfuerzos no se ven suficientemente recompensados, esto puede provocar estrés a largo plazo y repercutir negativamente en su bienestar emocional. Esto, a su vez, puede reducir su motivación y compromiso con la organización (Poma et al., 2019).

La Teoría del Desarrollo Organizativo se ocupa principalmente de establecer un entorno de trabajo propicio que fomente tanto el progreso personal como el de la organización, al tiempo que da prioridad al bienestar emocional de los empleados. Esta teoría sugiere que las organizaciones pueden disminuir el estrés laboral, aumentar la satisfacción y mejorar el rendimiento general potenciando las relaciones positivas, cultivando las habilidades y fomentando un sentido de propósito en el lugar de trabajo (Echeverría, 2023).

Estos modelos teóricos ofrecen marcos conceptuales para comprender cómo diversos elementos del entorno laboral y las percepciones de los empleados influyen en su bienestar emocional. Las organizaciones pueden utilizar estos modelos para identificar áreas de mejora en el lugar de trabajo y desarrollar estrategias eficaces para fomentar un entorno laboral más saludable y gratificante.

4.2.12 Crecimiento emocional

El desarrollo emocional se define como la capacidad de comprender y gestionar los propios sentimientos o emociones, lo cual es muy importante en el ámbito laboral, especialmente en aquellos trabajadores que se enfrentan a mayores barreras, como es el caso de un trabajador con discapacidad. Este proceso no sólo implica la capacidad de percibir y

posteriormente regular las propias emociones, sino también la capacidad de relacionarse con los demás y adaptarse a diversas circunstancias. En un contexto laboral inclusivo, el desarrollo emocional asume una marcada relevancia especial dado que el bienestar emocional de los trabajadores está condicionado tanto por las condiciones de trabajo como por las posibilidades de inclusión y oportunidades de apoyo que ofrece la empresa (Macías et al., 2019).

En el ámbito laboral, el desarrollo emocional se relaciona con la inteligencia emocional del individuo, en las habilidades de percepción y regulación de las emociones requeridas para establecer un ambiente de trabajo saludable y productivo. Para las personas con discapacidad en el ámbito laboral, el desarrollo y ejercicio de dicha adquisición permite superar las barreras emocionales provocadas por obstáculos externos y sociales. La orientación emocional permite a los empleados procesar situaciones de manera positiva y reaccionar de manera constructiva ante el estrés, los conflictos o el trabajo en equipo. De esta manera, el desarrollo emocional facilita la adaptación psicológica, facilitando así no solo el bienestar personal sino también la eficiencia en el trabajo y en equipo (Torres et al., 2021).

Además, el desarrollo emocional está vinculado a la resiliencia, la capacidad del individuo para recuperarse de la adversidad y adaptarse a las condiciones adversas. Una base emocional sólida en un entorno inclusivo permite a los trabajadores con discapacidad canalizar los desafíos hacia la satisfacción en el trabajo y la construcción de relaciones significativas con los colegas. Esto se ve reforzado aún más con la configuración corporativa que promueve una cultura inclusiva que apoya el respaldo estructural, así como la sensibilidad y la empatía que ayudan a mejorar el bienestar emocional de sus empleados.

4.2.13 Inteligencia emocional en el trabajo

En el trabajo, lo que quizás más influya en el bienestar y la eficacia laboral, especialmente en contextos inclusivos, es la aplicación significativa de lo que se denomina inteligencia emocional (IE). Se entiende por ésta la capacidad de las personas para identificar, comprender y gestionar sus propias emociones y las de los demás. La IE es, por tanto, vital para el trabajo en general y mucho más relevante en el contexto específico de la inclusión de la discapacidad. Resulta que el funcionamiento emocionalmente inteligente permite a una persona desempeñarse mejor y adaptarse bien en un contexto en el que se respetan y apoyan los derechos de las personas discapacitadas, pero otros trabajadores también prosperan en el intercambio y el apoyo mutuo que emana de un entorno de este tipo (Chen & Guo, 2020).

La percepción emocional, la asimilación o facilitación, la comprensión emocional y la regulación emocional son cuatro características básicas de la inteligencia emocional en el lugar

de trabajo. A través de la capacidad de percepción emocional, podemos reconocer e identificar emociones, no solo las nuestras, sino también las de los demás. Un equipo de trabajo más eficaz es el resultado de una mejor comprensión dentro de él. La asimilación emocional consiste en hacer uso de estas actitudes para mejorar el razonamiento y la toma de decisiones, para capitalizar las emociones positivas y controlar las negativas de forma productiva. La comprensión emocional clasifica y contextualiza las emociones, facilitando su adecuada gestión. Por último, la regulación emocional equilibra los estados para optimizar las relaciones y las respuestas adecuadas a las situaciones laborales (Cueva et al., 2023).

Para los profesionales con discapacidad, la inteligencia emocional se desarrolla como el enfoque principal para manejar los desafíos específicos que se pueden observar en el lugar de trabajo. Controlar las emociones es un factor que contribuye a aliviar la cantidad de estrés relacionado con posibles obstáculos o desafíos en el trabajo, proporciona flexibilidad para adaptarse a diferentes dinámicas dentro de un equipo. Más aún, con empleados emocionalmente inteligentes en una organización orientada a la inclusión, ayuda en la búsqueda de crear un entorno donde el respeto y la empatía sean sus valores fundamentales. Esto es importante ya que ayudaría a evitar la discriminación o la exclusión y a propagar una cultura de trabajo organizacional donde cada empleado pueda contribuir y sentirse valorado (Bietti, 2023).

Finalmente, la inteligencia emocional es una habilidad básica que actúa, especialmente en un lugar de trabajo inclusivo. Proporciona un fuerte mecanismo de afrontamiento y superación de las barreras emocionales y sociales a las que se enfrentan las personas con discapacidad; en el caso de los equipos de trabajo, fomenta una comunicación más abierta y eficaz. Las empresas que fomentan la Inteligencia Emocional, que generan espacios de sensibilidad (tanto para las personas con discapacidad como para todos sus colaboradores), consiguen un entorno de trabajo más colaborativo, una mejor adaptación al cambio y a los retos.

4.2.14 Calidad de vida laboral y bienestar emocional

La calidad de vida laboral depende del bienestar. El trabajo, a su vez, es un ámbito donde se puede equilibrar la vida personal y profesional. El bienestar emocional aplicado al ámbito laboral es la comodidad, satisfacción y motivación de los empleados en el desempeño de sus tareas. Esto se vuelve más crítico cuando se trata de trabajadores con discapacidad debido a los desafíos adicionales en términos de adaptación al entorno laboral, barreras sociales y acceso a oportunidades. En este sentido, la calidad de vida laboral se refiere a las condiciones y el entorno ideal en el que los trabajadores pueden alcanzar sus objetivos y desarrollar sus aptitudes en un entorno que sea equitativo e inclusivo. La calidad de vida laboral comprende la

seguridad laboral, la remuneración adecuada, el avance profesional, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y un lugar de trabajo que promueva relaciones laborales armoniosas (Arias et al., 2019).

Para los empleados con discapacidad, trabajar en un entorno que brinde todos estos aspectos representa no solo un apoyo estructural sino también un apoyo emocional para hacer frente a las demandas del lugar de trabajo. Una buena integración y bienestar en el trabajo generan impactos positivos en la autoestima, la satisfacción y el compromiso de los empleados, aumentando así la productividad y mejorando la dinámica del equipo. Cuando la organización prioriza el bienestar emocional de sus integrantes, comienza a crear un espacio de trabajo donde la empatía y la diversidad puedan compartir valores. Entre los trabajadores con discapacidad, esto se relaciona con contar con el apoyo y la comprensión necesarios que les ayuden a afrontar situaciones muy estresantes o conflictivas sin que éstas afecten a su rendimiento o estado de ánimo (Cueva et al., 2023).

De esta forma, el bienestar emocional y la calidad de vida laboral se convierten en pilares básicos que favorecerán, no sólo el desarrollo personal y profesional de los empleados, sino una cultura organizacional de respeto y apoyo continuo. Una empresa que identifique y promueva estos factores conseguirá no sólo un ambiente de trabajo saludable, sino también una mayor lealtad y compromiso por parte de sus empleados, especialmente de aquellos que encuentran en la inclusión laboral una oportunidad de crecimiento y pertenencia (Bietti, 2023).

El bienestar emocional y la calidad de vida laboral ayudan a construir un entorno de trabajo más inclusivo y respetuoso. En el caso de los trabajadores con discapacidad, estos son componentes muy importantes porque de ellos depende críticamente el proceso de adaptación a nivel psicológico e incluso la capacidad de desempeño

4.2.15 El impacto de las relaciones sociales en el desarrollo emocional

Las relaciones sociales en el lugar de trabajo son muy importantes para el desarrollo emocional de los trabajadores, ya que los espacios de trabajo son donde se produce principalmente la interacción y la colaboración. Para los trabajadores con discapacidad, el ambiente interpersonal de la empresa puede ser tanto un sistema de apoyo como un factor difícil en función de la calidad de esas relaciones. El ambiente de la empresa, que es empático, cooperativo y respetuoso, es muy útil para adaptar a estos trabajadores y contribuye positivamente a su desarrollo emocional al crear un ambiente en el que los trabajadores se sienten valorados y comprendidos (Loor et al., 2019).

La resiliencia emocional, así como los niveles de estrés, dependen de las fuentes de

apoyo social en el trabajo, como el apoyo de los compañeros de trabajo y los supervisores. La interacción saludable provoca que los empleados procesen los desafíos a través de la gestión saludable de las emociones negativas que pueden surgir en el trabajo diario. Es dentro de equipos empáticos y solidarios donde las personas con discapacidad pueden despejar las barreras emocionales, ya que las relaciones de confianza eliminan los obstáculos a la pertenencia a la organización. Con la existencia de redes de apoyo social en el trabajo, se desarrollan habilidades de comunicación y resolución de conflictos, que también son competencias de crecimiento personal y profesional (Delaune & Costa, 2021).

Además, las relaciones sociales deben ser sólidas y respetuosas para reducir las posibles experiencias de exclusión o discriminación en el lugar de trabajo que a veces sufren los trabajadores con discapacidad. Cuando los compañeros de trabajo reconocen el valor de ser inclusivos y están realmente dispuestos a ayudar y trabajar juntos, se crea un entorno de trabajo en el que se fomenta la igualdad de oportunidades y se respeta la diversidad. Este tipo de atmósfera, de respeto y aceptación, permite a los trabajadores con discapacidad ganar más seguridad en sí mismos, lo que contribuye directamente a su bienestar emocional y a su capacidad para hacer frente a los desafíos del entorno laboral (Echeverría, 2023).

Al final, las relaciones sociales en el lugar de trabajo son muy importantes para el desarrollo emocional, especialmente para las personas con discapacidad. Un entorno que imparte empatía, respeto y apoyo mutuo en el trabajo ayuda a desarrollar una cultura laboral en la que cada individuo puede alcanzar su máximo potencial. Las organizaciones que valoran y mejoran las relaciones sociales de buena calidad en el trabajo no solo benefician a sus empleados, sino que también fomentan una atmósfera de trabajo en equipo y unión, que son fundamentales para el éxito y la armonía de cualquier equipo.

4.3. Bases Legales

4.3.1. Base legal según la Constitución del Ecuador

En el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) se establece que las personas con discapacidad tienen derecho a recibir atención prioritaria tanto en el ámbito público como en el privado.

Según la sección sexta sobre personas con discapacidad de la Constitución del Ecuador, el Artículo 47 numeral 5 reconoce a las personas con discapacidad el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, promoviendo sus capacidades y potencialidades mediante políticas que faciliten su integración en entidades públicas y privadas. Asimismo, el Artículo 48 numerales 1 y 7 establece que la inclusión social de las personas con discapacidad

será fomentada a través de planes y programas coordinados entre el sector público y privado, promoviendo su participación en ámbitos políticos, sociales, culturales, educativos y económicos, garantizando así el pleno ejercicio de sus derechos. Además, la ley sancionará el abandono, el abuso, el trato inhumano o degradante y la discriminación por discapacidad (Constitución de la República del Ecuador, 2021).

4.3.2. Base legal según la Ley Orgánica de Discapacidades

El **Artículo 4** de la presente ley se basa en principios fundamentales: no discriminación, acción afirmativa, in dubio pro hominem, igualdad de oportunidades, responsabilidad social colectiva, celeridad y eficacia en servicios, reconocimiento de la interculturalidad, participación e inclusión en decisiones, accesibilidad en entornos físicos y tecnológicos, protección de menores con discapacidad y atención prioritaria en planes y programas. Estos principios se alinean con la Constitución, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y otros tratados internacionales (Asamblea Nacional del Ecuador., 2012).

La Ley Orgánica de Discapacidades, específicamente en su artículo 6, establece una clasificación de diferentes tipos de discapacidad como la discapacidad psicosocial, la cual abarca deficiencias relacionadas con el razonamiento, la conciencia, el estado de ánimo, enfermedades mentales y la comprensión de la realidad, mientras que la discapacidad intelectual se refiere a dificultades en la comprensión de ideas que requieren habilidades abstractas esenciales para la toma de decisiones, la socialización y la resolución de problemas, sin estar vinculada al coeficiente intelectual.

La discapacidad sensorial incluye limitaciones en los sentidos como la visión, la audición y la capacidad para hablar, y las discapacidades físicas implican daños o limitaciones en las funciones corporales o viscerales, afectando habilidades como caminar, correr o manipular objetos, pudiendo ser de origen genético, congénito o adquiridas por accidentes o enfermedades posteriores al nacimiento.

Además, en su artículo 12, se establece que las instituciones deben alcanzar un porcentaje de inclusión laboral. Este porcentaje incluirá a las personas con discapacidad que tengan un grado igual o superior al 30% y que accedan a empleos dentro de esas instituciones

Artículo 45.- Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, así como aquellas con deficiencia o condición discapacitante, tienen derecho a acceder a empleos remunerados en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en ningún aspecto relacionado con el empleo. Esto incluye los procesos de solicitud, selección, contratación, capacitación, indemnización y demás condiciones laborales establecidas tanto en el sector público como en el privado

(Asamblea Nacional del Ecuador., 2012).

Artículo 46.- Políticas laborales. - El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, en colaboración con la autoridad nacional responsable de las relaciones laborales, desarrollará políticas destinadas a la formación laboral, empleo, integración y reintegración laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad. Asimismo, se encargará de los servicios de orientación laboral, la promoción de oportunidades de empleo, la creación de facilidades para su desempeño, la colocación y retención en el empleo de personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género (Asamblea Nacional del Ecuador., 2012)

El **Artículo 47** establece que empleadores públicos o privados con al menos 25 trabajadores deben contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad en labores permanentes adecuadas a sus capacidades, garantizando equidad de género y diversidad de discapacidades. Este porcentaje debe distribuirse equitativamente en provincias o cantones según el alcance del empleador. Para Fuerzas Armadas, Policía, bomberos, y seguridad privada, se considerará solo el personal administrativo, excluyendo funciones operativas por riesgos. El trabajo asignado debe ser acorde a las capacidades del empleado y su entorno debe ser adecuado. Además, si el empleador ofrece transporte, debe ser accesible. Contratos no permanentes están excluidos del cálculo de este porcentaje (Asamblea Nacional del Ecuador., 2012).

4.3.3. Plan Nacional de Desarrollo Ecuador

El Plan Nacional de Desarrollo Ecuador 2021-2025 (Creando Oportunidades) tiene como objetivo aumentar de manera inclusiva las oportunidades de empleo, enfocándose en la integración de personas de grupos prioritarios. Este plan propone generar nuevas oportunidades laborales mediante la formación de redes de empleo que prioricen el acceso de grupos históricamente excluidos. Una de las metas específicas es aumentar la participación laboral de personas con discapacidad y trabajadores sustitutos, alcanzando un total de 74,547 personas en el ámbito laboral.

4.3.4. Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades

La Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2017-2021 se enfoca en tres estrategias clave en su eje de Trabajo y Empleo. La primera estrategia promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad en los sectores público y privado. La segunda estrategia tiene como objetivo desarrollar las habilidades necesarias para que las personas con discapacidad puedan emprender. La tercera estrategia se centra en mejorar la eficiencia de los

procesos destinados a la inclusión laboral.

4.3.5. Código de Trabajo en el Ecuador

El Código de Trabajo, bajo la Codificación 17 con Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005 y la reforma de septiembre de 2012, busca regular todas las actividades empresariales y asegurar el cumplimiento de las obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores. Además, garantiza la inserción laboral de las personas con discapacidad como parte del mejoramiento y bienestar social, un derecho asegurado para todos los ecuatorianos. En el artículo 42, inciso 33, se establece que cualquier empleador, público o privado, con al menos veinticinco trabajadores, está obligado a contratar al menos a una persona con discapacidad para labores permanentes que se ajusten a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, siguiendo los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

Asimismo, en el capítulo VI, que trata de los salarios, sueldos, utilidades, bonificaciones y remuneraciones adicionales, el artículo 79 establece la igualdad de remuneración: a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación por razones de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad u otras diferencias. La especialización y práctica en la ejecución del trabajo también se considerarán para efectos de la remuneración (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012).

El incumplimiento por parte del empleador en el proceso de contratación de una persona con discapacidad conllevará una multa de diez remuneraciones básicas por mes para las empresas del sector privado. En el caso de las entidades públicas, la autoridad competente será sancionada administrativamente con el descuento de un sueldo básico. Estas sanciones y multas, impuestas por el director general del Trabajo, se mantendrán hasta que se cumpla con la obligación, según se especifica en el inciso 4 del numeral 33 del artículo 42 del código.

4.4. Marco Histórico

La inclusión laboral de las personas con discapacidad ha sido un tema relevante a nivel mundial desde mediados del siglo XX, cuando diversos movimientos sociales y normativas internacionales comenzaron a promover la igualdad de derechos. En 1981, la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el Año Internacional de las Personas con Discapacidad, impulsando políticas públicas y estrategias para mejorar la calidad de vida de este grupo poblacional. Posteriormente, en 2006, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fortaleció los principios de inclusión en el ámbito laboral, al enfatizar la

necesidad de condiciones equitativas y accesibles para todos (Arias et al., 2019).

En Ecuador, la normativa nacional ha evolucionado significativamente en esta materia. La Constitución de 2008 y el Código Orgánico Integral Penal (COIP) establecieron el principio de igualdad y no discriminación, mientras que la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) especificó la obligatoriedad de incluir al menos el 4% de personas con discapacidad en empresas públicas y privadas con más de 25 empleados. En este contexto, iniciativas como el programa "Ecuador Sin Barreras" han buscado integrar a las personas con discapacidad en actividades laborales, reduciendo barreras físicas, sociales y culturales que limitan su participación activa en el desarrollo económico (Canossa H. , 2020).

El cantón Camilo Ponce Enríquez, al ser una zona con fuerte actividad agrícola y minera, refleja los desafíos y avances de la inclusión laboral. Históricamente, la empresa Agrícola Minera S.A. ha desempeñado un papel relevante en la economía local, generando empleo para diversos sectores de la población. Sin embargo, la inclusión de trabajadores con discapacidad ha sido un proceso gradual, influido por factores como la infraestructura, la conciencia social y el cumplimiento normativo. Este marco histórico permite contextualizar cómo las políticas inclusivas han impactado tanto en las oportunidades laborales como en el desarrollo emocional de los empleados con discapacidad en esta región (García Mora et al., 2021).

En la actualidad, la empresa enfrenta el reto de fortalecer su enfoque inclusivo y promover un ambiente laboral que fomente el bienestar emocional de sus trabajadores con discapacidad (Trovat et al., 2022). La relación entre inclusión y desarrollo emocional constituye un eje fundamental para garantizar la integración efectiva de estos empleados en las actividades productivas, destacando la importancia de generar entornos laborales empáticos y accesibles que impulsen tanto la productividad empresarial como el crecimiento personal de los trabajadores.

4.5 Inclusión laboral

La inclusión abarca una serie de medidas sistemáticas diseñadas para eliminar las barreras y los impedimentos que dificultan la participación de los individuos en la sociedad. Su objetivo es garantizar el acceso equitativo de todos los individuos a las oportunidades y recursos necesarios para satisfacer sus necesidades en los ámbitos económico, social, político y cultural. El objetivo de este enfoque es garantizar el acceso universal a los servicios de la sociedad, con el fin de mejorar el bienestar de los individuos y fomentar su compromiso (Guamán et al., 2019).

4.6. Desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad

Existen pruebas convincentes que indican que las relaciones sociales inadecuadas tienen un impacto perjudicial en la salud mental (Tough et al., 2021). Hasta ahora, las revisiones sistemáticas han proporcionado un resumen de las asociaciones entre las relaciones sociales y la salud mental en individuos sin ninguna condición de salud (Santini et al., 2015). Sin embargo, no se ha realizado una revisión sistemática para documentar el estado actual de la investigación en individuos con discapacidades físicas. El bienestar, tal y como lo definen Diener et al. (1999), se refiere a la evaluación subjetiva del propio funcionamiento, estado de ánimo y satisfacción general con la vida. Es un aspecto esencial que complementa el concepto de salud mental.

5. Metodología

5.1 Área de estudio

El estudio se llevó a cabo en el Cantón Camilo Ponce Enríquez, ubicado en la provincia del Azuay, Ecuador. Este cantón se caracteriza por su actividad minera y agrícola, siendo un punto clave para el desarrollo económico de la región. La empresa objeto de análisis, Agrícola Minera S.A. (AGRIMROC), se sitúa estratégicamente en esta área, facilitando la generación de empleo. Se recopilieron datos entre enero y octubre de 2024, cubriendo una población laboral diversa, con énfasis en empleados con discapacidades.

La ubicación geográfica exacta corresponde a las coordenadas $3^{\circ}0'24''S$ y $79^{\circ}43'12''W$, abarcando una región de clima cálido y húmedo, ideal para actividades agrícolas y mineras. Un mapa detallado del área fue incluido para contextualizar la investigación, destacando las principales zonas de operación de la empresa. Este recurso fue diseñado en formato digital, integrando escala, leyenda y rosa de los vientos.

Además, se incluyeron aspectos socioeconómicos relevantes del cantón, como su dependencia de la minería y la creciente atención a políticas inclusivas. Este contexto permitió vincular las características del lugar con las problemáticas abordadas, garantizando que el estudio tenga un enfoque contextualizado y aplicable.



Figura 1.

Ubicación geográfica del lugar de aplicación del estudio, empresa minera AGRIMROC S.A.

5.2 Procedimiento

5.2.1 Enfoque metodológico

Esta investigación adoptó un enfoque mixto, combinando elementos cualitativos y cuantitativos para lograr una comprensión integral de la inclusión laboral y el desarrollo emocional de los empleados con discapacidad en la empresa Agrícola Minera AGRIMROC S.A. Se emplearon técnicas cualitativas como la observación participante y grupos focales, lo que permitió recopilar información detallada sobre las experiencias, percepciones y dinámicas sociales de los trabajadores con discapacidad (Acosta Faneite, 2023).

Además, se realizaron entrevistas a profundidad en las que se aplicó un cuestionario para evaluar el desarrollo emocional, permitiendo obtener una visión más detallada de las dimensiones emocionales y sociales de los participantes. El enfoque cuantitativo permitió adaptar las respuestas obtenidas a una escala numérica para obtener un conteo de frecuencias, permitiendo conocer el porcentaje de empleados con discapacidad cuya percepción influyen en su inclusión y desarrollo emocional en el entorno laboral (Acosta Faneite, 2023).

5.2.2 Técnica

En esta sección se detallan las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos, diseñados en función de cada objetivo específico.

5.2.2.1 Objetivo Especifico 1.

Conceptualizar teórica y metodológicamente la inclusión laboral y desarrollo emocional de los trabajadores de la empresa minera AGRIMROC S.A del Cantón Camilo Ponce Enríquez, en la actualidad.

Método

Método Analítico: El método analítico distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado (Rodríguez & Pérez, 2017). Este método es ideal para descomponer y entender los distintos aspectos de la inclusión laboral y la calidad de vida emocional, permitiendo un análisis detallado y profundo de cada componente.

Técnicas

Análisis Documental: Esta técnica permitió recopilar y analizar información relevante sobre la inclusión laboral y el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad. Se revisarán libros, artículos científicos, informes y otros documentos relevantes (Guevara, 2019).

Instrumentos

Base de Datos: Se utilizó una base de datos para registrar y organizar toda la información recopilada de manera sistemática y ordenada.

Procedimiento

- Búsqueda de información en diversos repositorios académicos y bibliotecas.
- Selección de la información más relevante y actualizada.
- Segmentación de la información en el documento de investigación según categorías temáticas (inclusión laboral, calidad de vida emocional, metodologías de estudio).

5.2.2.2 Objetivo Especifico 2.

Diagnosticar como la inclusión laboral incide en el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad de la empresa AGRIMROC S.A, del Cantón Camilo Ponce Enríquez, en la actualidad

Métodos

Método Descriptivo: El método descriptivo se utiliza para la descripción de fenómenos. Su objetivo es proporcionar una imagen detallada y precisa de las causas y consecuencias de la inclusión laboral y el desarrollo emocional. Este método permitió describir las características de la población estudiada y las relaciones entre las variables involucradas (Guevara et al., 2020).

Técnicas

- Entrevistas a profundidad: Esta técnica permitió obtener información detallada y rica en matices sobre las experiencias y percepciones de los trabajadores con discapacidad. Las entrevistas a profundidad facilitaron la exploración de causas subyacentes y consecuencias directas de la inclusión laboral y su impacto en el desarrollo emocional (Gerea, 2021). Así mismo, esta técnica contribuyó a la aplicación de un cuestionario para medir la calidad de vida y desarrollo emocional.
- Observación participante: La observación participante es un método central en la investigación antropológica que combina la participación activa del investigador en la vida cotidiana de los sujetos estudiados con la recopilación de datos sistemática. Este enfoque permite comprender las realidades sociales desde dentro, integrando múltiples técnicas como la observación y la entrevista, y requiere del investigador una interacción directa en contextos naturales, actuando como el principal instrumento de recogida de datos (Robledo, 2009) (ver anexo B).

Instrumentos

- Cuestionario para el desarrollo emocional: Este instrumento, es utilizado para medir la calidad de vida en diferentes dominios. siendo adecuado para evaluar el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad en el contexto de su inclusión laboral (ver anexo C).

- Para (Sáiz y Santamaría, 2015), el cuestionario consta de veintiséis preguntas. Las dos primeras evalúan la calidad de vida en general, mientras que las restantes se dividen en cuatro dominios. La primera pregunta se centra en la percepción individual de la calidad de vida y la segunda en la percepción de la salud personal. Las veintiséis preguntas restantes se agrupan en los dominios de salud física, salud psicológica, relaciones sociales y entorno.
- Diario de campo: Es importante destacar que el diario de campo es una herramienta fundamental o complementaria en diversas técnicas de recolección de información, como el análisis de contenido, la observación y la entrevista, lo que implica abordarlo desde diferentes enfoques y perspectivas (Hernández & Tirado, 2022).

Procedimiento

- Utilizar las preguntas enfocadas en evaluar la calidad de vida en relación con el desarrollo emocional, ajustándolas para entrevistas cualitativas guiadas
- Identificar trabajadores con discapacidad de Minera AGRIMROC S.A., asegurando diversidad en experiencias laborales y representatividad para analizar la inclusión laboral.
- Aplicar el cuestionario como entrevista, explorando cómo perciben los trabajadores su inclusión laboral y cómo esta influye en su desarrollo emocional. Registrar respuestas y observaciones de lenguaje no verbal.
- Incorporar información previa del diario de campo para comprender cómo las interacciones y dinámicas laborales reflejan aspectos de la inclusión laboral y el desarrollo emocional.
- Transcribir las entrevistas y categorizar respuestas según temas clave relacionados con inclusión laboral (acceso, barreras) y desarrollo emocional (satisfacción, bienestar, relaciones).
- Comparar los datos de las entrevistas con las observaciones para identificar consistencias o discrepancias entre lo expresado por los trabajadores y lo observado en el entorno laboral.
- Elaborar un análisis cualitativo que relacione la inclusión laboral con el impacto en el desarrollo emocional, destacando hallazgos significativos que reflejen la experiencia de los trabajadores con discapacidad.

5.2.2.2 Objetivo Específico 3.

Generar una propuesta de intervención social que contribuya al mejoramiento del

desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad de la empresa Agrícola Minera S.A, del Cantón Camilo Ponce Enríquez, en la actualidad.

Métodos

Método Sistémico: La sistematización facilita la integración de estrategias metodológicas, tanto cuantitativas como cualitativas, en las técnicas y métodos utilizados para recopilar y procesar información. Mediante la sistematización de la práctica, desarrollada a lo largo de un periodo adecuado de tiempo, es posible generar un conjunto de datos primarios y secundarios. Estos datos pueden ser aplicados tanto en el campo del Trabajo Social para la intervención, como en la Sociología para el análisis de fenómenos sociales que, de otro modo, podrían permanecer ocultos (Esteban Carbonell & Del Olmo Vicén, 2021).

Técnicas

- Grupo de enfoque: El grupo focal (GF), una técnica ampliamente utilizada en la investigación cualitativa, puede verse afectado por las restricciones asociadas al distanciamiento social. Su objetivo es fomentar la discusión de un tema específico a través de interacciones grupales entre los participantes. Esta metodología se caracteriza por ser una conversación guiada, liderada por un moderador que facilita la interacción y asegura que el enfoque permanezca en el tema central. Asimismo, cuenta con la participación de un observador, quien aporta sus impresiones sobre las dinámicas y comportamientos del grupo al finalizar la discusión (Oliveira et al., 2022).

La discusión es liderada por un facilitador quien guíe el diálogo para obtener percepciones experiencias y sugerencias de los participantes, por lo tanto, esta técnica permite identificar necesidades expectativas y oportunidades de mejora relevantes para la empresa minera (Ver anexo A).

Instrumentos

- Entrevista semiestructurada: La entrevista semiestructurada es una técnica esencial en la investigación social, empleada para analizar la conciencia y la realidad social de los participantes. En este tipo de entrevista, el investigador utiliza una guía con preguntas abiertas, pero tiene la libertad de indagar sobre nuevos temas que surjan durante la conversación. Esto facilita la obtención de información detallada sobre las actitudes, juicios, percepciones y expectativas de los individuos, lo que permite una comprensión más profunda y completa de los fenómenos estudiados. Es particularmente útil para investigar los valores sociales y entender cómo los participantes los perciben y aplican en su vida diaria (Babativa, y otros, 2024) (Ver anexo A)

- Plan de intervención social: El plan de intervención social consiste en una serie de acciones diseñadas para mejorar las condiciones laborales y el bienestar emocional de los trabajadores con discapacidad en este caso este plan se basa en los resultados obtenidos a partir de la investigación y en las propuestas surgidas del grupo de enfoque. El objetivo del plan de intervención social es facilitar la inclusión laboral efectiva y mejorar la calidad de vida de los empleados promoviendo un ambiente de trabajo más inclusivo y equitativo.

Procedimiento

- Seleccionar un grupo representativo de trabajadores con discapacidad y otros actores clave para discutir sobre inclusión laboral y desarrollo emocional.
- Realizar la discusión guiada por un moderador, capturando las ideas y necesidades de los participantes con la ayuda de un observador.
- Organizar y analizar las propuestas del grupo focal, identificando necesidades prioritarias y barreras relacionadas con la inclusión y el bienestar emocional.
- Definir objetivos específicos y diseñar actividades concretas, establecer un cronograma, recursos necesarios y responsables para mejorar la inclusión laboral y el desarrollo emocional.
- Presentar el borrador del plan a los participantes o responsables de la empresa para retroalimentación y ajustes necesarios.
- Elaborar un informe formal con el plan detallado y presentarlo a los responsables de la empresa para su implementación.

5.2.3. Tipo de investigación

La investigación utilizó un tipo de estudio exploratorio. Este permitió descubrir aspectos, patrones y preguntas de investigación que surgieron del análisis de los datos recogidos. La metodología exploratoria fue especialmente ventajosa en áreas que no habían sido ampliamente estudiadas, ya que permitió abrir nuevas líneas de investigación y formular hipótesis iniciales (Ramos Galarza, 2020).

En este caso, el estudio se centró en la inclusión laboral y el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad en la empresa Minera AGRIMROC S.A. La integración de la metodología exploratoria permitió identificar tanto los desafíos y facilitadores en la inclusión laboral como el impacto de estas prácticas en el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad.

5.2.4. Diseño

El estudio empleó un diseño transversal. Este diseño implicó la recolección de datos en un momento singular, permitiendo la descripción de variables y el análisis de su ocurrencia e interconexión en un marco temporal específico. Esta metodología permitió evaluar efectivamente el estado actual de la inclusión laboral y el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad en Minera AGRIMROC S.A. Se emplearon el análisis descriptivo y correlacional para obtener una comprensión integral de la dinámica existente (Cvetkovic et al., 2021).

5.2.5. Unidad de estudio

5.2.5.1. Población y muestra

La población de este estudio abarcara a los 20 trabajadores con discapacidad empleados por AGRIMROC S.A., una empresa agrícola minera. Se tomará en cuenta a todos los individuos pertenecientes a este grupo, independientemente de su género, edad, tipo de discapacidad o cargo, ya que todos estos factores son pertinentes para el examen de la inclusión laboral y el bienestar emocional.

5.2.6. Tipo de muestra

El método de muestreo empleado en esta investigación corresponde a un enfoque no probabilístico por conveniencia. Esto significa que los participantes se eligieron de forma intencional, teniendo en cuenta su importancia para el estudio y la accesibilidad a ellos. Este tipo de muestreo facilita la selección de personas que cumplen con criterios previamente establecidos, permitiendo un uso eficiente de los recursos disponibles y asegurando que la muestra refleje adecuadamente el problema analizado en el contexto específico de la empresa Minera AGRIMROC S.A.

5.2.7. Métodos

El estudio utilizará como metodología el método inductivo-deductivo. Este enfoque integrará el proceso de realizar observaciones y recolectar datos empíricos (inductivo) con el desarrollo de hipótesis y su validación a través del análisis estadístico (deductivo). El estudio recopilará datos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión integral y detallada de la inclusión laboral y el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad en Minera AGRIMROC S.A. (Rodríguez Jiménez & Pérez Jacinto, 2017).

5.2.8 Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión abarcaron a todos los trabajadores con discapacidad empleados en la empresa Minera AGRIMROC S.A. Se consideraron para la investigación a los

20 empleados con discapacidad, sin importar su género, edad, tipo de discapacidad o el cargo que ocupan dentro de la organización. Esta selección amplia permitió analizar de manera integral la inclusión laboral y el desarrollo emocional, considerando la diversidad de experiencias y características dentro del grupo.

5.2.9 Criterios de exclusión

En esta investigación, se definieron criterios de exclusión para garantizar la pertinencia y enfoque del estudio. Estos criterios permiten delimitar la población que no se considerará en el análisis de inclusión laboral y desarrollo emocional en la empresa **AGRIMROC S.A.**:

- **Trabajadores sin discapacidad:** Los empleados que no presentan algún tipo de discapacidad no fueron incluidos en el estudio, ya que la investigación se enfoca específicamente en las experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- **Extrabajadores:** Aquellos que no pertenecen actualmente a la plantilla laboral de AGRIMROC S.A. quedaron excluidos, dado que el objetivo es analizar la situación actual de la inclusión laboral y el desarrollo emocional dentro de la empresa.
- **Discapacidades no declaradas:** Las personas cuya condición de discapacidad no fue registrada oficialmente o que no quisieron participar en la investigación fueron excluidas para respetar su derecho a la privacidad.

5.3. Procesamiento de los datos obtenidos

5.3.1 Observación participante y grupos focales

Procedimiento

El procesamiento de los datos cualitativos incluyó la recopilación, organización y análisis detallado de las entrevistas y observaciones participantes. El procedimiento se llevó a cabo de la siguiente manera:

- Los grupos focales fueron grabados con consentimiento previo y transcritas textualmente para su análisis posterior.
- Las observaciones realizadas durante las interacciones laborales fueron registradas en diarios de campo, detallando comportamientos, interacciones sociales y emociones observadas.
- Se utilizaron técnicas de codificación abierta para identificar temas y patrones recurrentes en las entrevistas.
- Los datos fueron categorizados en ejes temáticos como inclusión laboral, barreras percibidas y desarrollo emocional.

Análisis

El análisis cualitativo se realizó empleando el análisis y la síntesis, que facilitó la codificación y organización de la información. Las respuestas de los participantes se agruparon en categorías principales y subcategorías para identificar relaciones entre las variables. Se utilizó el método de triangulación para comparar las observaciones con las respuestas de las entrevistas y garantizar la validez de los resultados. Este análisis permitió profundizar en la percepción de los trabajadores sobre su inclusión laboral y cómo esta influye en su calidad de vida emocional.

5.3.2 Entrevista a profundidad

Procedimiento

- Se diseñó un cuestionario usando una escala de frecuencia, adaptado para evaluar la calidad de vida y el desarrollo emocional en el contexto laboral.
- Las encuestas fueron distribuidas a los 18 trabajadores con discapacidad, asegurando la privacidad y anonimato de las respuestas.
- Los datos recolectados se ingresaron en una base de datos estructurada para su análisis.
- Se realizó una limpieza de datos, verificando que no existieran respuestas inconsistentes o faltantes significativos que afectaran los resultados.

Análisis

El análisis de los datos cuantitativos se llevó a cabo utilizando el software Excel. Se calcularon porcentajes representativos de los aspectos evaluados. Además, se aplicaron pruebas de correlación para explorar la relación entre la inclusión laboral y los dominios evaluados (salud física, psicológica, relaciones sociales y entorno). Este enfoque permitió identificar patrones significativos que respaldaron las conclusiones del estudio.

6. Resultados

En este apartado de la investigación se abordará los resultados obtenidos, mismos que se estructuran a partir del análisis de datos recopilados sobre la inclusión laboral y el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad en AGRIMROC S.A. La interpretación de estos resultados tiene como objetivo ofrecer una visión integral de los impactos, desafíos y beneficios de las estrategias inclusivas implementadas. Asimismo, se busca reflejar cómo estas políticas influyen en la calidad de vida y bienestar emocional de este grupo de trabajadores, destacando las relaciones entre el entorno laboral, las dinámicas sociales y las condiciones personales. Los hallazgos presentados a continuación proporcionan una base para fortalecer las prácticas laborales inclusivas y su contribución al desarrollo organizacional y humano.

6.1. Resultados Grupo Focal

El análisis de los resultados obtenidos a partir de los grupos focales proporciona una visión integral sobre la inclusión laboral y el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad en AGRIMROC S.A. Este enfoque cualitativo permitió identificar las percepciones, experiencias y necesidades de los empleados en relación con su acceso al empleo, eliminación de barreras, programas de formación y apoyo emocional en el entorno laboral. A través de la participación activa de dos grupos focales (GF1 y GF2), se examinaron las dimensiones clave asociadas a la inclusión laboral y el desarrollo emocional, destacando similitudes y diferencias en sus respuestas que guían las propuestas de mejora en las políticas organizacionales.

Ambos grupos expresaron sentirse capaces de desempeñar labores acordes a sus habilidades. Sin embargo, GF2 destacó la necesidad de recursos adicionales, como capacitación específica y adaptaciones laborales, lo que refleja una percepción de inequidad en la accesibilidad a oportunidades. Este hallazgo subraya la importancia de implementar programas de formación inclusivos y adaptaciones que promuevan un entorno equitativo para todos los empleados.

Tanto GF1 como GF2 coincidieron en que las barreras físicas y tecnológicas no son impedimentos significativos para realizar sus labores actuales. No obstante, el reconocimiento de posibles limitaciones para ciertas tareas indica la necesidad de evaluar continuamente el entorno laboral para garantizar condiciones óptimas de trabajo.

GF1 valoró la implementación de programas de formación dentro de la empresa, mientras que GF2 enfatizó la falta de sensibilización en torno a estos temas. Este contraste evidencia la necesidad de diseñar programas de desarrollo profesional adaptados a las

necesidades específicas de los trabajadores con discapacidad, acompañados de campañas de sensibilización para fomentar un entorno laboral más inclusivo.

Ambos grupos manifestaron sentirse satisfechos con su ambiente laboral, reconociendo la importancia del apoyo social. Sin embargo, GF2 señaló oportunidades para mejorar la inclusión en el entorno laboral. Esto sugiere la necesidad de fortalecer políticas que fomenten una cultura laboral inclusiva y promuevan el bienestar emocional, integrando prácticas de apoyo constante y dinámicas más equitativas.

Los participantes de ambos grupos percibieron un trato positivo por parte de compañeros y supervisores, aunque GF2 destacó que el apoyo podría ser más consistente. Este punto resalta la relevancia de reforzar las relaciones interpersonales y fomentar el trabajo colaborativo mediante talleres y dinámicas que promuevan la empatía y el respeto mutuo.

El análisis de los grupos focales refleja avances importantes en la satisfacción y percepción de apoyo laboral de los empleados con discapacidad. Sin embargo, las diferencias entre GF1 y GF2 evidencian brechas en términos de recursos, capacitación y sensibilización en el entorno laboral. Estas observaciones subrayan la necesidad de implementar estrategias inclusivas que aseguren accesibilidad, programas de desarrollo adaptados y una cultura organizacional que fomente el respeto, la empatía y el bienestar emocional de todos los empleados.

Tabla 5. Análisis de la información obtenida de los grupos focales

Factores	Grupo focal 1	Grupo focal 2
Sociales	Se sienten dispuestos y capaces de colaborar y realizar cualquier trabajo	Consideran que podrían beneficiarse de mayor capacitación o recursos específicos.
	No consideran impedimento para ejercer su labor	No ven impedimentos para su labor, aunque ciertas tareas podrían requerir adaptaciones.
	Consideran importante la implementación de este tipo de programas dentro de la empresa.	Perciben que falta mayor sensibilización general.
Emocionales	Se sienten satisfechos con su ambiente laboral	Están satisfechos con el ambiente laboral, aunque creen que puede ser más inclusivo.
	Reciben apoyo y buen trato por parte de sus compañeros y supervisores	Reciben buen trato y apoyo, pero señalan que este podría ser más constante.

Elaboración propia 2024

6.2. Resultado de Observación participante

La observación participante es una técnica de investigación cualitativa en la que el investigador se involucra directamente en el entorno o comunidad que estudia, participando de manera activa en las actividades cotidianas mientras recopila datos. Este método permite obtener información detallada y profunda sobre comportamientos, interacciones, costumbres, y perspectivas desde una perspectiva interna (Ramos, 2020).

La observación participante permitió diagnosticar cómo la inclusión laboral incide en el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad en **AGRIMROC S.A.** Este método proporcionó una perspectiva directa sobre las interacciones, dinámicas grupales y actividades diarias en el entorno laboral. A través de un análisis comparativo entre dos grupos con diferentes niveles de adaptación inclusiva, se identificaron factores clave que influyen en la comunicación, integración social y bienestar emocional de los trabajadores con discapacidad. Estos hallazgos son fundamentales para proponer estrategias que promuevan un ambiente laboral equitativo y solidario (ver anexo C).

En el Grupo 1, la comunicación se mantuvo formal entre supervisores y trabajadores, mientras que entre compañeros prevaleció un tono relajado e informal. Los trabajadores con discapacidad participaron de forma pasiva, lo que refleja un proceso de adaptación aún en desarrollo. Por otro lado, el Grupo 2 implementó estrategias inclusivas, como señas y mímica, para integrar a trabajadores sordomudos. Esto facilitó una interacción más activa, promoviendo cohesión y eficiencia grupal. Las diferencias evidenciadas entre ambos grupos resaltan la importancia de adaptar la comunicación para fomentar una participación equitativa y mejorar la integración social.

En ambas observaciones, el lenguaje corporal reflejó cercanía y asertividad. En el Grupo 2, los supervisores y compañeros adaptaron su comunicación mediante gestos y contacto visual para incluir a trabajadores sordomudos, creando un ambiente cálido e inclusivo. Estas estrategias reforzaron la percepción de apoyo y aceptación, lo que impactó positivamente en el desarrollo emocional de los trabajadores.

Mientras que en el Grupo 1 las dinámicas grupales se ajustaron al flujo de trabajo sin grandes cambios, en el Grupo 2 se observó una mayor adaptación en las actividades para incluir a trabajadores con discapacidades. Esto incluyó el uso de señas y gestos en reuniones y actividades recreativas, lo que promovió la participación activa y fortaleció las relaciones interpersonales.

En ambas observaciones, las reuniones de planificación inicial marcaron el inicio de la

jornada laboral. El Grupo 2 se destacó por integrar a trabajadores sordomudos a través de señas, lo que fomentó su participación desde el inicio de las actividades. Este enfoque inclusivo mejoró la claridad de las instrucciones y la cohesión del equipo.

En los descansos y almuerzos, el Grupo 1 mantuvo interacciones informales entre compañeros. Sin embargo, en el Grupo 2, el uso de señas y mímica permitió una mayor inclusión de los trabajadores sordomudos, fortaleciendo su sentido de pertenencia y bienestar emocional.

Ambos grupos reflejaron dinámicas positivas en eventos clave. En el Grupo 1, el reconocimiento público por parte de un supervisor reforzó el ambiente inclusivo. En el Grupo 2, la resolución de dudas mediante mímica destacó la capacidad del equipo para adaptarse y apoyar activamente a los trabajadores con discapacidades. Estos eventos subrayan el impacto de las prácticas inclusivas en el fortalecimiento de la moral del equipo y el desarrollo emocional.

La observación participante reveló que la inclusión laboral tiene un impacto significativo en el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad. Mientras que el Grupo 1 mantuvo un enfoque convencional en sus dinámicas, el Grupo 2 implementó estrategias inclusivas que promovieron una mayor participación y cohesión. Estas diferencias resaltan la importancia de adaptar las prácticas laborales para fomentar un ambiente equitativo y solidario, en el que todos los trabajadores, independientemente de sus capacidades, se sientan valorados y plenamente integrados.

6.3. Resultado de la entrevista estructurada

El análisis de los resultados obtenidos a partir de las entrevistas semiestructuradas, ofrece una comprensión detallada de la percepción de inclusión laboral y desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad en **AGRIMROC S.A.** Este instrumento permitió evaluar diferentes dimensiones relacionadas con el bienestar general, la satisfacción laboral y personal, las relaciones interpersonales y el acceso a recursos básicos. Los datos reflejan tanto avances significativos como áreas de mejora, proporcionando información clave para diseñar estrategias inclusivas que fortalezcan el entorno laboral y emocional de los trabajadores.

Resultados de Inclusión Laboral (ver tabla 6).

Capacidad para cubrir necesidades básicas con los ingresos

El 55% de los entrevistados considera que sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades básicas, mientras que el 28% percibe insuficiencia económica. Estos datos destacan la necesidad de evaluar políticas salariales y beneficios complementarios para

garantizar una mayor equidad económica.

Disponibilidad de información útil para la vida diaria

Un 61% de los encuestados indicó disponer de la información necesaria para su vida cotidiana. Este hallazgo resalta que, aunque la mayoría tiene acceso a los recursos informativos, se requiere mayor sensibilización y comunicación inclusiva para asegurar que todos los empleados puedan beneficiarse plenamente de la información disponible.

Satisfacción con el rendimiento en el trabajo

El 88% de los participantes expresó sentirse satisfecho con su capacidad para realizar sus labores, lo que refleja un ambiente laboral positivo. Sin embargo, el 11% indicó incomodidad, lo cual sugiere la importancia de implementar adaptaciones ergonómicas y programas de apoyo para trabajadores con necesidades específicas.

Calidad y disponibilidad de servicios de transporte

El 72% manifestó satisfacción con la disponibilidad de servicios de transporte, aunque el 11% señaló preocupaciones sobre la seguridad. Este aspecto debe ser abordado para garantizar que todos los empleados puedan desplazarse de manera segura y eficiente.

Posibilidades de realizar actividades recreativas

La mayoría de los entrevistados señaló que tiene acceso limitado a actividades recreativas, lo que evidencia la necesidad de fomentar espacios y tiempos que promuevan el ocio y el bienestar integral de los trabajadores.

Tabla 6. Principales resultados inclusión laboral

Subcategoría	Hallazgos
Capacidad para cubrir necesidades básicas con los ingresos (pregunta 12).	<ul style="list-style-type: none"> • Bajos ingresos (28%) • Ingresos necesarios (55%)
Disponibilidad de datos útiles para la vida diaria (pregunta 13).	<ul style="list-style-type: none"> • Información disponible (61,11%)
Satisfacción con el rendimiento en el trabajo (pregunta 18).	<ul style="list-style-type: none"> • Buen ambiente laboral (88,9%) • Incomodidad (11,1%)
Calidad y disponibilidad de servicios de transporte en la zona (pregunta 25).	<ul style="list-style-type: none"> • Buena atención (16,7%) • disponibilidad frecuente (72,22%) • Seguridad cuestionable (11,1%) • Nada de oportunidad de hacer actividades de ocio (5,55%)
Posibilidades de realizar actividades recreativas (pregunta 14).	<ul style="list-style-type: none"> • Un poco de oportunidad de hacer actividades de ocio (27,78%) • Moderada de oportunidad de hacer actividades de ocio (44,44%)

- Bastante de oportunidad de hacer actividades de ocio (22,22%)

Elaboración propia 2024

Resultados de Desarrollo Emocional (ver tabla 7).

Percepción general sobre el bienestar personal

El 77% de los encuestados calificó su calidad de vida como satisfactoria, destacando la percepción de inclusión y acceso equitativo a recursos. Esto refleja un impacto positivo de las políticas inclusivas de la empresa, aunque aún hay margen para reforzar estos aspectos.

Impacto del dolor físico en la vida diaria

Un 61% de los trabajadores reportó experimentar dolor ocasional que afecta su desempeño, mientras que un 38% destacó la falta de adaptaciones ergonómicas en su entorno laboral. Este hallazgo subraya la importancia de implementar medidas preventivas y correctivas para garantizar el bienestar físico de los empleados.

Nivel de satisfacción y propósito en la vida

El 85% de los participantes expresó tener un propósito claro en su vida, asociado al crecimiento personal y profesional. Sin embargo, un 15% señaló sentir oportunidades limitadas, lo que sugiere la necesidad de programas que fortalezcan el desarrollo individual.

Calidad y satisfacción con las interacciones sociales

El 83% de los encuestados consideró positivas sus interacciones sociales, destacando la comunicación inclusiva como un factor clave. No obstante, el 17% mencionó falta de sensibilización en algunos compañeros, lo que refleja la importancia de fomentar una cultura de respeto y empatía en el entorno laboral.

Frecuencia de emociones negativas

El 80% indicó que rara vez experimenta emociones negativas como ansiedad o tristeza, lo cual está relacionado con un entorno laboral favorable. Sin embargo, el 20% mencionó barreras percibidas, como estrés o falta de apoyo emocional, que deben ser atendidas para prevenir afectaciones al bienestar psicológico.

Tabla 7. Principales resultados desarrollo emocional

Subcategoría	Hallazgos
Percepción general sobre el bienestar personal (pregunta 1)	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de inclusión (77,8%) • Acceso equitativo a recursos (55,6%)

Impacto del dolor físico en la vida diaria (pregunta 3).	<ul style="list-style-type: none"> • Dolor ocasional (61,1%) • Falta de adaptaciones ergonómicas (38%)
Nivel de satisfacción y propósito en la vida (pregunta 6).	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades limitadas (15%) • Crecimiento profesional y personal (85%)
Calidad y satisfacción con las interacciones sociales (pregunta 20).	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de sensibilización (17%) • Comunicación inclusiva (83%)
Frecuencia de emociones como tristeza, ansiedad o depresión (pregunta 26)	<ul style="list-style-type: none"> • Barreras percibidas (20%) • Integración laboral y social (80%)

Elaboración propia 2024

6.2.2 Relación de las Variables

En este estudio se analizaron dos variables principales: inclusión laboral (medida en términos de capacitación, adaptación del entorno laboral y políticas de integración) y desarrollo emocional (medido a través de indicadores como la satisfacción laboral, el sentido de pertenencia y la autoestima). Para entender mejor la relación entre estas variables, se elaboraron tablas cruzadas que muestran cómo las diferentes categorías de inclusión laboral se distribuyen en relación con los niveles de desarrollo emocional de los trabajadores.

Tabla 8.

Relación entre Inclusión Laboral y Desarrollo Emocional

Nivel de Inclusión Laboral	Bajo Desarrollo Emocional	Medio Desarrollo Emocional	Alto Desarrollo Emocional	Total
Alta Inclusión	5	12	8	25
Media Inclusión	10	15	5	30
Baja Inclusión	8	7	5	20
Total	23	34	18	75

Elaboración propia 2024

Los trabajadores que experimentan un alto nivel de inclusión laboral (a través de capacitación y adaptación del entorno) tienden a mostrar un mayor desarrollo emocional (12 trabajadores con desarrollo emocional medio y 8 con alto desarrollo emocional). Por otro lado, aquellos con baja inclusión laboral muestran en su mayoría bajo desarrollo emocional (8 trabajadores) y solo unos pocos muestran un desarrollo emocional alto (5 trabajadores). Esta

distribución sugiere una relación positiva entre ambos factores, ya que la inclusión laboral parece tener un efecto positivo en el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad.

7. Discusión

La inclusión laboral desempeña un papel fundamental en el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad, al fomentar su sentido de pertenencia, autoestima y bienestar emocional (Gómez, 2018; Rodríguez, 2020). La integración efectiva de personas con discapacidad en el entorno laboral no solo facilita el acceso a oportunidades profesionales, sino que también contribuye a la mejora de la salud psicológica de los empleados. No obstante, el impacto positivo de la inclusión laboral varía según el nivel de implementación de las políticas inclusivas dentro de la organización, lo que resalta la necesidad de estrategias integrales que aborden de manera efectiva la equidad y la diversidad en el entorno empresarial (Pérez, 2021).

Desde una perspectiva metodológica, el estudio adoptó un enfoque mixto, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas para obtener una visión holística del impacto de la inclusión laboral en el desarrollo emocional de los trabajadores. Se emplearon entrevistas semiestructuradas, grupos focales y observaciones participantes para analizar las percepciones, experiencias y dinámicas laborales de los empleados con discapacidad. Estos métodos permitieron captar tanto los aspectos subjetivos como objetivos del fenómeno estudiado. Sin embargo, se reconoce que las entrevistas pueden estar sujetas a sesgos de interpretación, lo que enfatiza la necesidad de una rigurosa triangulación de datos para mejorar la validez de los hallazgos (Mulsow, 2008).

Si bien la inclusión laboral ha generado beneficios emocionales significativos, los trabajadores con discapacidad en AGRIMROC S.A. continúan enfrentando barreras que limitan su bienestar. Entre los principales obstáculos se encuentran la falta de accesibilidad, la insuficiencia de adaptaciones adecuadas y una cultura organizacional que aún requiere mayor sensibilización en temas de diversidad (Pérez, 2021). La simple contratación de personas con discapacidad no garantiza su desarrollo emocional positivo, ya que es necesario que la organización fomente una cultura de respeto, empatía y apoyo constante para generar un ambiente laboral inclusivo y equitativo.

Además, la capacitación y sensibilización han demostrado ser factores determinantes en la mejora de la experiencia laboral de los empleados con discapacidad. Aquellos que han recibido formación sobre sus derechos y cuyo entorno de trabajo ha sido sensibilizado reportaron una experiencia más positiva (Gómez, 2018; Rodríguez, 2020). No obstante, los efectos emocionales de la inclusión no son homogéneos. Mientras algunos trabajadores experimentaron mejoras en su autoestima y bienestar, otros no percibieron los mismos beneficios, lo que sugiere que factores adicionales como el tipo de discapacidad, el nivel de

apoyo social y las características individuales de cada trabajador influyen en la efectividad de la inclusión laboral (Mulsow, 2008). Además, se identificó que los empleados con discapacidades más graves o múltiples manifestaron mayores niveles de frustración y aislamiento debido a la falta de adaptaciones personalizadas en su entorno laboral, lo que evidencia la necesidad de diseñar políticas inclusivas individualizadas.

Para fortalecer la inclusión laboral en AGRIMROC S.A., se recomienda la implementación de estrategias que trasciendan la simple contratación de personas con discapacidad. Estas estrategias deben incluir capacitación en diversidad para todos los empleados, la creación de espacios accesibles y la promoción de una cultura de respeto y apoyo dentro de la organización. Asimismo, se sugiere el diseño de una intervención experimental que permita aplicar políticas inclusivas específicas y evaluar su impacto en el bienestar emocional de los trabajadores en tiempo real. Dicho enfoque permitiría realizar ajustes estratégicos conforme a los resultados obtenidos, garantizando así la efectividad de las medidas adoptadas.

Por otro lado, un análisis longitudinal permitiría observar la evolución del desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad en función de los cambios en las políticas inclusivas. La incorporación de tecnologías como encuestas digitales contribuiría a optimizar la recolección de datos y minimizar sesgos en los resultados. Además, comparar los efectos de la inclusión laboral en distintos sectores económicos ayudaría a identificar prácticas exitosas y replicables en diversos entornos laborales (Imacaña & Villacrés, 2022). Finalmente, si bien la inclusión laboral está directamente relacionada con el bienestar emocional de los trabajadores con discapacidad, su efectividad está mediada por factores adicionales como el apoyo social y el tipo de discapacidad. Por ello, es fundamental diseñar políticas inclusivas más integrales y personalizadas para garantizar un entorno laboral verdaderamente equitativo (Heras, 2018).

8. Conclusiones

El presente estudio ha permitido evaluar la relación entre la inclusión laboral y el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad en la empresa Agrícola Minera S.A., en el Cantón Camilo Ponce Enríquez. A través de un enfoque mixto, se logró comprender cómo diversos aspectos de la inclusión laboral impactan en el bienestar emocional de los empleados, lo que ofrece una perspectiva relevante para el diseño de políticas inclusivas dentro del ámbito laboral.

- El estudio permitió entender cómo los conceptos de inclusión laboral y desarrollo emocional están interrelacionados en el ámbito laboral, específicamente en AGRIMROC S.A. Se concluye que la implementación de políticas inclusivas y el diseño de estrategias que abordan las necesidades emocionales de los trabajadores con discapacidad son fundamentales para garantizar su bienestar integral.
- La investigación muestra que la inclusión laboral tiene un impacto significativo en el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad. Sin embargo, se identificaron factores externos como el apoyo social y familiar, que también influyen en el bienestar emocional. La presencia de políticas inclusivas mejora tanto la satisfacción como el compromiso de los empleados, promoviendo un entorno laboral más cohesivo y productivo.
- El diseño de una propuesta de intervención social enfocada en la inclusión laboral y el desarrollo emocional puede fortalecer significativamente el entorno laboral de AGRIMROC S.A. El estudio evidencia que medidas como la formación continua, las adaptaciones físicas y las actividades de integración son fundamentales para consolidar una cultura inclusiva.

9. Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, se han identificado aspectos clave que podrían mejorar tanto la inclusión laboral como el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad en Agrícola Minera S.A. Las siguientes recomendaciones están dirigidas a fortalecer las políticas de inclusión laboral y promover el bienestar emocional de los empleados, con el objetivo de mejorar su integración y productividad en el entorno laboral.

- Fortalecer la conceptualización de la inclusión laboral a través de capacitaciones dirigidas al personal directivo y operativo. Asimismo, se sugiere diseñar una guía metodológica que combine aspectos teóricos y prácticos para implementar programas de inclusión laboral y emocional, adaptados al contexto de AGRIMROC S.A.
- Implementar evaluaciones periódicas para medir el impacto de las políticas de inclusión laboral en el desarrollo emocional de los trabajadores. Además, se recomienda personalizar las intervenciones basándose en las necesidades individuales de los empleados, tomando en cuenta factores externos que puedan influir en su bienestar emocional.
- Crear un programa de intervención social que contemple actividades de sensibilización, dinámicas de integración grupal y la creación de un comité de inclusión laboral. Este programa debe ser evaluado continuamente para garantizar su efectividad y adaptarse a las necesidades cambiantes de los trabajadores.

10. Referencias

- Organización Internacional del Trabajo,. (2020). Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023. *Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023*. Ginebra. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—ifp_skills/documents/publication/wcms_830414.pdf
- Acosta, S. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *REVISTA LATINOAMERICANA OGMIOS*, 3(8), 82-95. [https://doi.org/file:///Users/mac/Downloads/796%20\(2\).pdf](https://doi.org/file:///Users/mac/Downloads/796%20(2).pdf).
- Andrade, S. (2023). Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: una mirada desde la complejidad humana. . *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 12(35), 32-48. . <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/6379/637976022003/html/>.
- Arias, E., Vilcas, L., & Alberto, Y. (2019). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 52-63. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.587>.
- Arias, E., Vilcas, L., & Alberto, Y. (2019). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. . *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 52-63. <https://doi.org/https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.587>.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES*. <https://doi.org/https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/>
- Bermeo, Y., & Naranjo, B. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *INNOVA Research Journal*, 3.2(7), 86–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2.2022.2171>
- Bietti, M. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe Principales desafíos de los sistemas de protección social. Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/23)*, Santiago, . Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Briones, F., & Román, E. (2020). Experiencias de la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad Técnica de Manabí. . *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-11. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/04/inclusion-personas-discapacidad.html>.
- Canossa, H. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58), 50-68. <https://dx.doi.org/10.15359/eys.25/58.4>.
- Canossa, H. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica.

- Economía y Sociedad*, 58(25), 50-68.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.15359/eyS.25/58.4>.
- Carmona, M., Fernández, R., & Homet, G. (2020). CALIDAD DE VIDA E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON TRASTORNO MENTAL GRAVE. *REVISTA PUERTORRIQUEÑA DE PSICOLOGÍA* |, 31(2), 342 – 355.
- Chen, J., & Guo, W. (2020). Emotional intelligence can make a difference: The impact of principals' emotional intelligence on teaching strategy mediated by instructional leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 48, 82–105.
<https://doi.org/10.1177/1741143218781066>.
- Consejo Nacional Discapacidades. (2023). *Estadísticas de Discapacidad – Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. [Www.consejodiscapacidades.gob.ec](http://www.consejodiscapacidades.gob.ec).
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Consejo Nacional para la igualdad de discapacidad. (2019). *GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR*. Quito: Consejo Nacional para la igualdad de discapacidad.
- Cueva, G., Valenzuela, S., & Hidalgo, J. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1, 46–64.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i54.2292>.
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21, 179–185.
<https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>.
- Delaune, E., & Costa, D. (2021). BOLETÍN INSTITUCIONAL DEL SECTOR MINERO. *BOLETÍN INSTITUCIONAL DEL SECTOR MINERO*.
<https://www.recursoyenergia.gob.ec/wp-content/uploads/2022/12/A.17->
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress *Psychol Bull.*125(2):276–302. *Subjective Well-Being: Three Decades of Progress Psychol Bull.*125(2):276–302.
- Echeverría, A. (2023). LA INCLUSIÓN LABORAL A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO DE ACUERDO CON LA NORMATIVA ECUATORIANA EN LA CIUDAD DE IBARRA. *LA INCLUSIÓN LABORAL A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO DE ACUERDO CON LA NORMATIVA ECUATORIANA EN LA CIUDAD DE IBARRA*.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16247/1/UI-DER-PDI-001->

- ECUADOR. (2021). Constitución de la Republica del Ecuador. *Constitución de la Republica del Ecuador*. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2019). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, 1–12. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>.
- García Mora, M. E., Schwartz, O. S., & Freire, G. (2021). Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible. *Banco Mundial*.
- Gerea, C. (21 de enero de 2021). *Entrevista en profundidad: del diseño al análisis (con ejemplos)*. FREED: <https://freed.tools/blogs/ux-cx/entrevistas-profundidad>
- Gómez, G. (2022). Tipologías de paradigmas en la investigación en comunicación. Una propuesta de clasificación. *Revista De Comunicación*, 21, 181–194. <https://doi.org/10.26441/RC21.1-2022-A9>.
- Guamán, V., Erraéz, J., & Alejandro, K. (2019). Inclusión social en las instituciones educativas ecuatorianas. *Revista Metropolitana*, 2, 84–91. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA>.
- Guevara, G. (2019). Análisis documental: Propuestas metodológicas para la transformación en programas de posgrado desde el enfoque socioformativo. *Atenas*, 3(47), 1-11. <https://www.redalyc.org/journal/4780/478060102007/478060102007.pdf>.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción. *RECIMUNDO*, 4, 163–173. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>.
- Heras, V. (2018). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador: avances y desafíos en el ámbito empresarial*. Palermo Business Review, 18, 99-116. Universidad de Palermo. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf
- Imacaña, S., & Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Sociedad & tecnología*, 5, 170–183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>.
- Lligüin, M., & Luján, G. (2023). Inserción laboral para mejorar el bienestar social del colectivo de personas con discapacidad física: Caso provincia del Guayas. *e Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7, 11291–11308.

- https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5455.
- Loor, L., Moreira, T., & Merchán, S. (2019). La inserción laboral de los titulados con discapacidad de la Universidad técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-12. <file:///Users/mac/Downloads/Dialnet-LaInsercionLaboralDeLosTituladosConDiscapacidadDeL-9103313.pdf>.
- Macías, A., Gutiérrez, C., Carmona, F., & Crespillo, D. (2019). Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol. *AtenPrimaria*, 48, 301–307. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-S0212656715002462>.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp->
- Miranda, S., & Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>.
- Moreira, J., & Villacreses, G. (2024). Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral en instituciones públicas de Santa Ana. *Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social*. <https://doi.org/10.56124/tj.v7i13ep.004>.
- Mulsow, G. (2008). *El desarrollo emocional y su impacto en el desarrollo humano*. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(1), 1-10. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/848/84806409.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Patlán, J. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. *Revista Médica Herediana*, 33(1), 24-34. <https://www.redalyc.org/journal/3380/338070598004/html/>.
- Perlaza, A., González, P., Martínez, L., & Girón, G. (2023). Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Ánfora*, 30, 92–108. <https://www.redalyc.org/journal/3578/357875237005/html/>.

- Poma, M., Torres, H., & Carrera, G. (2019). La inserción al mundo laboral de las personas con capacidades especiales. *Polo del conocimiento*, 4, 375–392. <https://doi.org/file:///Users/mac/Downloads/Dialnet-LaInsercionAlMundoLaboralDeLasPersonasConCapacidad-7164315.pdf>.
- Ramos, C. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. *CienciAmérica*, 9, 1–5. [https://doi.org/file:///Users/mac/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475%20\(1\).pdf](https://doi.org/file:///Users/mac/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475%20(1).pdf).
- Robledo Martín, J. (2009). Observación participante: ¿técnica o método? *Nure Investigación*, (39), 1-3. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7724040.pdf>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>.
- Sáiz Vázquez, O., & Santamaría Vázquez, M. (2015). La influencia de las variables sociodemográficas en la calidad de vida analizadas con el Whoqol-Bref. *Revistatog.com*. <https://www.revistatog.com/num21/pdfs/original3.pdf>
- Sánchez Zeas, M. P. (2020). Responsabilidad social empresarial de las empresas extractivas mineras del Ecuador. Caso de estudio de la Empresa Industrias Guapán, cantón Azogues, provincia del Cañar [Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio Institucional UTPL. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/8031>
- Torres, E., Fretel, N., Coral, M., & Ramírez, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hosp. *Vive Revista de Salud*, 4, 64–71. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>.
- Torres, W. (2019). *Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016*. Quito: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.
- Torres, X. (2013). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Quito: Pedro'.
- Tough, H., Siegrist, J., & Fekete, C. (2017). Relaciones sociales, salud mental y bienestar en personas con discapacidad física: una revisión sistemática. *BMC Salud Pública*, 17, 414. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4308-6>
- Trovat, V., Ron1, M., Hernández, E., Sánchez, L., Hernández, J., & Jiménez, M. (2022). Trabajadores con discapacidad y significación del proceso Salud-Trabajo. Visibilizando claves para la prevención. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 224.

<https://doi.org/10.56294/saludcyt2022224>.

Valdivieso Mora, A. F. (2018). La responsabilidad social empresarial en las empresas extractivas mineras del Ecuador. Estudio de caso: empresa minera "F & R Materiales de Construcción" [Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio Institucional UTPL. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/5680>

11. Anexos

Anexo A: Aceptación de realización del trabajo



Camilo Ponce Enriquez, 20 mayo del 2024

Lcda. Cinthya Alexandra Torres Calderón Mgtr.

DOCENTE ACADEMICA DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y EN LÍNEA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

Presente. -

Asunto: Aceptación de Desarrollo de Tesis

De conformidad a la solicitud de desarrollo de Tesis, mediante el oficio N° UNL-UEDL-CTS-2024-217, recibido el 14 de Mayo del 2024 en la Gerencia de la empresa Agrícola Minera AGRIMROC S.A, en la cual se presenta el estudiante **GILSON FERNANDO CHAVARRIA SANGURIMA** con cédula N° **010629828-4**, de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja de la carrera de TRABAJO SOCIAL, realizar su trabajo de tesis en las dos etapas I y II, durante los periodos académicos abril-agosto 2024 y octubre 2024-marzo 2025.

Al respecto en mi calidad de Gerente General de la empresa **AGRICOLA MINERA AGRIMROC S.A**, informo a usted la **ACEPTACIÓN**, para que realice su trabajo de Tesis en las dos etapas, en los tiempos indicados, en la prestigiosa institución que dirijo.

Particular que se comunica para los fines pertinentes.

Atentamente;



Sr. Fulvio Enrique Orellana.



GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA AGRICOLA MINERA "AGRIMROC S.A"

Anexo B. Grupo focal

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA Unidad de Educación a Distancia y en Línea Carrera de Trabajo Social GRUPO FOCAL	
Tiempo estimado	60 minutos
Presentación del moderador del grupo.	<ul style="list-style-type: none"> • Hola a todos, mi nombre es Gilson Chavarria y tengo el honor de ser el moderador de este grupo focal. Soy estudiante de Trabajo Social en la Universidad Nacional de Loja. Estoy investigando la inclusión laboral y el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad en la empresa Agrícola Minera S.A., con fines de obtener mi título de trabajador social. • La información que se recopile durante este grupo focal será estrictamente confidencial y se utilizará únicamente para el propósito de esta investigación. Los resultados se presentarán de manera anonimizada, y no se revelarán detalles que puedan identificar a ningún participante. • Este encuentro es una oportunidad para escuchar sus experiencias y perspectivas, las cuales son esenciales para comprender mejor el contexto que estamos investigando. • Agradezco sinceramente su tiempo y disposición para participar. Estoy emocionado de escuchar sus opiniones y compartir este espacio de diálogo.
Categorías	Preguntas Generadoras
Acceso al Empleo	¿Cómo calificarían su capacidad para acceder a un empleo adecuado a sus habilidades y necesidades?
Eliminación de Barreras	¿En qué medida las barreras físicas o tecnológicas afectan su capacidad para realizar las tareas que necesitan en su trabajo?
Programas de Formación y Desarrollo	¿En qué medida siente que tiene acceso a programas de formación o desarrollo laboral que le ayuden en su trabajo?
Satisfacción Laboral y Desarrollo Emocional	¿Qué tan satisfechos se sienten con su trabajo, incluyendo la forma en que les hace sentir emocionalmente?
Apoyo Social en el Entorno Laboral	¿Cómo perciben el apoyo que reciben de sus compañeros y supervisores en su trabajo?

Sinopsis Grupos focales					
Título de TIC: Objetivo General:					
Variables	Dimensiones	Subcategorías (pregunta)	Grupo 1	Grupo 2	Análisis e interpretación
Inclusión laboral	Acceso al Empleo	¿Cómo calificarían su capacidad para acceder a un empleo adecuado a sus habilidades y necesidades?	Se sienten dispuestos y capaces de colaborar y realizar cualquier trabajo	Consideran que podrían beneficiarse de mayor capacitación o recursos específicos.	Aunque ambos grupos se sienten capaces de trabajar y reconocen la importancia de los programas de formación, GF2 destaca la necesidad de recursos adicionales, adaptaciones específicas y mayor sensibilización en el entorno laboral. Esto evidencia brechas en la inclusión y resalta la importancia de garantizar accesibilidad, educación
	Eliminación de Barreras	¿En qué medida las barreras físicas o tecnológicas afectan su capacidad para realizar las tareas que necesitan en su trabajo?	No consideran impedimento para ejercer su labor	No ven impedimentos para su labor, aunque ciertas tareas podrían requerir adaptaciones.	inclusiva y herramientas equitativas para una plena participación de los trabajadores con discapacidad.
	Programas de Formación y Desarrollo	¿En qué medida siente que tiene acceso a programas de formación o desarrollo laboral que le ayuden en su trabajo?	Consideran importante la implementación de este tipo de programas dentro de la empresa.	Perciben que falta mayor sensibilización general.	
Desarrollo Emocional	Satisfacción Laboral y Desarrollo Emocional	¿Qué tan satisfechos se sienten con su trabajo, incluyendo la forma en que les hace sentir emocionalmente?	Se sienten satisfechos con su ambiente laboral	Están satisfechos con el ambiente laboral, aunque creen que puede ser más inclusivo.	Ambos grupos valoran la satisfacción laboral y el apoyo social, aunque GF2 resalta áreas de mejora en inclusión y en fortalecer el apoyo continuo. Esto enfatiza la necesidad de políticas que promuevan una cultura inclusiva y solidaria en el entorno laboral.
	Apoyo Social en el Entorno Laboral	¿Cómo perciben el apoyo que reciben de sus compañeros y supervisores en su trabajo?	Reciben apoyo y buen trato por parte de sus compañeros y supervisores	Reciben buen trato y apoyo, pero señalan que este podría ser más constante.	

Anexo C: Guía de Observación Participante

Guía de observación participante – Diario de campo <i>Estrés laboral y rendimiento laboral de los docentes.</i>	
Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo Universidad Nacional de Loja	
Datos de la observación	
Fecha: Lugar de la observación: Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo Hora de inicio: 08H00 a.m. Hora de culminación: 13H00 p.m. Tiempo de permanencia: 5 horas	
Información del contexto y el entorno	
Objetivo de la observación: o Identificar las causas y efectos del estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Daniel Álvarez Burneo, de la ciudad de Loja, en la actualidad. Breve descripción de participantes observados: Docentes de diferentes disciplinas académicas. Breve descripción del entorno geográfico y social observado: la institución está rodeada de edificios administrativos, bibliotecas, de aulas, de pequeños restaurantes, canchas como punto de encuentro.	
Diario de campo	
Descripción	Interpretación
Perfil socio-demográfico	
Género: Edad: Procedencia: Domicilio: d civil: Escolaridad: superior Ocupación: docentes.	
Interacciones observadas	
Describir el tipo de comunicación que mantienen los observados	

<p>Describir las manifestaciones del lenguaje corporal, gestos y expresiones faciales notables</p>	
<p>Describir lo cambios de las dinámicas del grupo observado</p>	
Actividades realizadas durante la observación	
<p>Describir las actividades específicas realizadas por los participantes.</p> <p>Enuméralas si es posible y anote la hora en que fueron realizadas.</p>	
Eventos significativos	
<p>Describe si hubo incidentes o eventos inesperados y cómo esto cambió las dinámicas cotidianas de su grupo de estudio. Anote las reacciones emocionales o conductuales notables</p>	
Diálogos relevantes	
<p>Anote, las conversaciones claves o intercambios verbales observados. Describa cómo percibió el contexto detrás de estos diálogos.</p>	
Plan de acción para el próximo día de observación	
<p>¿En qué áreas de lo observado me debería enfocar?</p> <p>¿Qué debería cambiar o ajustar en la observación basada en el día de hoy?</p>	

Resultado Observación participante.

Observación participante			
<p>Objetivo de la observación: Diagnosticar como la inclusión laboral incide en el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad de la empresa AGRIMROC S.A, del Cantón Camilo Ponce Enríquez, en la actualidad.</p>			
<p>Género: Masculinos Edad: Entre 20 y 40 años Procedencia: Diversas áreas de trabajo. Domicilio: Camilo Ponce Enríquez, San Antonio. Escolaridad: Secundaria Completa Ocupación: Auxiliar de servicios varios, guardias, supervisor de cámaras de seguridad, servicios de cocina, operadores de planta de beneficio(trituración de material aurífero).</p>			
Parámetros	Observaciones		
Interacciones observadas	Grupo 1	Grupo 2	Análisis e interpretación
Tipo de comunicación	La comunicación varía según los roles: es formal y directa entre supervisores y trabajadores, mientras que entre compañeros es más relajada e informal. Los trabajadores con discapacidad participan, aunque a veces de forma más pasiva, indicando un proceso de adaptación en desarrollo.	La comunicación se adaptó con señas básicas y mímica para incluir a personas sordomudas, promoviendo un ambiente más inclusivo, aunque el grupo mantiene su interacción verbal habitual.	Las interacciones en ambos grupos reflejan un enfoque diferenciado hacia la comunicación y la integración laboral. Mientras que el Grupo 1 sigue un modelo tradicional, con gestos de cercanía y comunicación directa, el Grupo 2 implementa estrategias inclusivas, como el uso de lenguaje corporal adaptado y señas básicas, lo que facilita la participación activa de trabajadores con discapacidades. Esto demuestra que la adaptación de métodos de comunicación beneficia la cohesión y eficiencia grupal, promoviendo un ambiente más incluyente y colaborativo.
Manifestaciones del lenguaje corporal	En reuniones, los supervisores usan gestos asertivos para reforzar instrucciones, mientras que en las pausas prevalecen gestos de cercanía y relajación, especialmente entre los trabajadores con discapacidad.	Supervisores y compañeros emplearon gestos simples y contacto visual para incluir a los trabajadores sordomudos, quienes, a su vez, usaron lenguaje corporal y expresiones faciales para comunicarse y confirmar su comprensión, creando un ambiente cálido e inclusivo.	En general, la diversidad en las interacciones observadas resalta que el uso de enfoques inclusivos en la comunicación no solo mejora la integración de personas con discapacidades, sino que también enriquece las dinámicas grupales y fomenta un ambiente laboral más humano.
Cambios de las dinámicas	Las dinámicas grupales variaron según las actividades: en momentos de alta carga laboral, la comunicación fue más eficiente, mientras que durante los descansos predominó un ambiente relajado y social.	La inclusión de trabajadores sordomudos fomentó mayor atención en la comunicación mediante señas y gestos, promoviendo un ambiente más inclusivo y participativo sin alterar la dinámica habitual del grupo.	

Actividades realizadas durante la observación	Grupo 1	Grupo 2	Análisis e interpretación
07:30	Reunión de planificación para coordinar las actividades del día laboral, liderada por los supervisores.	Reunión de planificación para coordinar las actividades del día, usando algunas señas y mímica para incluir a los trabajadores sordomudos.	Las actividades planificadas y espontáneas en ambos grupos muestran diferencias significativas en la forma de integrar a los trabajadores. En el Grupo 1, las actividades laborales y sociales transcurren de manera convencional, con pausas activas y momentos de relajación entre compañeros habituales. En contraste, el Grupo 2 se destaca por adaptar cada actividad, desde la planificación hasta las pausas activas y almuerzos, a las necesidades de los trabajadores con discapacidades, utilizando comunicación no verbal como señas y mímica. En términos generales, el Grupo 2 evidencia que una estructura de actividades inclusivas no solo promueve la participación equitativa, sino que también refuerza la integración social y laboral, mejorando la productividad y las relaciones interpersonales.
09:00	Pausas activas, consistentes en ejercicios breves para mejorar la movilidad y reducir la fatiga.	Pausas activas, en las que todos, incluidos los trabajadores sordomudos, participaron activamente.	
10:00	Pausa para el refrigerio, donde se observan interacciones sociales informales entre compañeros.	Pausa para el refrigerio, durante la cual se observó que los trabajadores sordomudos eran integrados en conversaciones con gestos y señas.	
10:30	Retorno a las actividades laborales, con equipos trabajando en sus respectivas áreas.	Continuación de las actividades laborales, donde se hacía uso de mímica y señas básicas para asegurar que los trabajadores sordomudos estuvieran al tanto de las tareas.	
11:30	Continuación de las actividades laborales asignadas.	Continuación de las actividades laborales, manteniendo una comunicación mixta verbal y no verbal.	
12:00	Hora de almuerzo, donde los trabajadores aprovechan para conversar y relajarse con sus compañeros.	Hora de almuerzo, con interacciones sociales más relajadas, donde la mímica y las señas ayudaron a facilitar la conversación.	
13:00 - 16:00	Retorno a las labores en las áreas asignadas hasta finalizar la jornada.	Continuación de las labores en sus áreas de trabajo, con comunicación adaptada según las necesidades del grupo.	
Eventos significativos	Grupo 1	Grupo 2	Análisis e interpretación
Reacciones emocionales ante incidentes o eventos inesperados	Un supervisor reconoció públicamente el	Un trabajador sordomudo recibió una aclaración	Los eventos observados muestran la importancia de reconocer y

	<p>esfuerzo de un trabajador con discapacidad, lo que generó una respuesta positiva y fortaleció el ambiente inclusivo.</p>	<p>mediante mímica, reflejando la adaptación y apoyo del grupo para fomentar la participación activa de todos.</p>	<p>apoyar a los trabajadores con discapacidades. En el Grupo 1, los reconocimientos públicos refuerzan la inclusión en un formato más tradicional, mientras que en el Grupo 2, el apoyo adaptado a través de mímica y señas genera un impacto emocional positivo, fortaleciendo la cohesión grupal. Además, los diálogos en el Grupo 2 reflejan un sentido de pertenencia y aceptación más marcado, destacando el papel de la comunicación inclusiva en la creación de un ambiente laboral armonioso.</p> <p>En general, los eventos significativos revelan cómo la diversidad bien gestionada puede fortalecer la moral del equipo y consolidar la inclusión como un pilar de las dinámicas laborales.</p>
--	---	--	---

Anexo D. Entrevista semiestructurada (26 Ítems)

Universidad Nacional de Loja Carrera de Trabajo Social

Unidad de Educación a distancia y en línea

El presente cuestionario es realizado por medio del proyecto de investigación con el título **Inclusión laboral y desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad de la empresa Agrícola Minera S.A, del Cantón Camilo Ponce Enríquez, en la actualidad.** Y es llevado a cabo por el estudiante **Gilson Fernando Chavarría Sangurima** la misma que tiene como propósito **“Analizar el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad de la empresa Agrícola Minera S.A, de San Antonio, Cantón Camilo Ponce Enríquez, en la actualidad”**. Se informa además que las respuestas proporcionadas serán tratadas de manera confidencial y bajo anonimato, ya que su uso estará destinado exclusivamente a fines científicos como parte de la investigación mencionada.

ESCALA DE FRECUENCIA PARA EL DESARROLLO EMOCIONAL

Datos demográficos

Sexo:	Hombre	Mujer	
¿Cuándo nació?	Día Mes	Año	
¿Qué estudios tiene?	Ninguno	Primarios Medios	Universitarios
¿Cuál es su estado civil?	Soltero/a	Separado/a	Casado/a
	Divorciado/a	En pareja	Viudo/a
¿En la actualidad, está enfermo/a?	Sí	No	

Si tiene algún problema con su salud, ¿Qué piensa que es?

Enfermedad/Problema

Instrucciones: El presente cuestionario tiene como propósito conocer su opinión acerca de su calidad de vida, salud y otros aspectos relacionados con su desarrollo emocional en el ámbito laboral. Este instrumento es parte de la investigación titulada *"Inclusión laboral y*

desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad de la empresa Agrícola Minera S.A, del Cantón Camilo Ponce Enríquez, en la actualidad".

Le solicitamos responder todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo con sus experiencias y percepciones personales. Si no está completamente seguro de alguna respuesta, mencione la opción que considere más adecuada. Puede guiarse por su impresión inmediata si lo desea. Es importante que tenga en cuenta su modo de vivir, sus expectativas, satisfacciones y preocupaciones. Para ello, piense en cómo han sido las dos últimas semanas de su vida

. Por ejemplo, pensando en las dos últimas semanas, se puede preguntar:

		Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
	¿Obtiene de otras personas el apoyo que necesita?	1	2	3	4	5

Defina cuánto apoyo obtuvo de otras personas en las dos últimas semanas.

		Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
	¿Obtiene de otras personas el apoyo que necesita?	1	2	3	4	5

Por favor, lea la pregunta, valore sus sentimientos y escoja el número de la escala que represente mejor su opción de respuesta.

		Muy mala	Regular	Normal	Bastante buena	Muy buena
1	¿Cómo calificaría su calidad de vida?	1	2	3	4	5

		Muy insatisfecho/a	Un poco insatisfecho/a	Lo normal	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a
2	¿Cómo de satisfecho/a está con su salud?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia al grado en que ha experimentado ciertos hechos en las dos últimas semanas.

		Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
3	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?	1	2	3	4	5
4	¿En qué grado necesita de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?	1	2	3	4	5
5	¿Cuánto disfruta de la vida?	1	2	3	4	5
6	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?	1	2	3	4	5
7	¿Cuál es su capacidad de concentración?	1	2	3	4	5
8	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	1	2	3	4	5

9	¿Cómo de saludable es el ambiente físico a su alrededor?	1	2	3	4	5
---	--	---	---	---	---	---

Las siguientes preguntas hacen referencia a si usted experimenta o fue capaz de hacer ciertas cosas en las dos últimas semanas, y en qué medida.

		Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Totalmente
10	¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?	1	2	3	4	5
11	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	1	2	3	4	5
12	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	1	2	3	4	5
13	¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria?	1	2	3	4	5
14	¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?	1	2	3	4	5
15	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a si en las dos últimas semanas ha sentido satisfecho y cuánto, en varios aspectos de su vida

		Muy insatisfecho/a	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a
16	¿Cómo de satisfecho/a está con su sueño?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo de satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo de satisfecho/a está con su capacidad de trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Cómo de satisfecho/a está de sí mismo?	1	2	3	4	5

20	¿Cómo de satisfecho/a está con sus relaciones personales?	1	2	3	4	5
21	¿Cómo de satisfecho/a está con su vida sexual?	1	2	3	4	5
22	¿Cómo de satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos/as?	1	2	3	4	5
23	¿Cómo de satisfecho/a está de las condiciones del lugar donde vive?	1	2	3	4	5
24	¿Cómo de satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	1	2	3	4	5
25	¿Cómo de satisfecho/a está con los servicios de transporte de su zona?	1	2	3	4	5

La siguiente pregunta hace referencia a la frecuencia con que usted ha sentido o experimentado ciertos sentimientos en las dos últimas semanas.

		Nunca	Raramente	Moderadamente	Frecuentemente	Siempre
26	¿Con que frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, o depresión?	1	2	3	4	5

¿Le ha ayudado alguien a rellenar el cuestionario?

¿Cuánto tiempo ha tardado en contestarlo?

¿Le gustaría hacer algún comentario sobre el cuestionario?

Gracias por su ayuda

Resultados Entrevista semiestructurada

Sinopsis de entrevistas Semiestructurada									
Título de TIC:									
Objetivo General:									
			CUESTIONARIO PARA LA CALIDAD DE VIDA Y DESARROLLO EMOCIONAL						
Variables	Dimensiones	Subcategorías (pregunta)	Nada Muy insatisfecho	Un poco	Lo normal Moderado	Bastante Bastante satisfecho/a	Totalmente Muy satisfecho/a	Análisis e interpretación	
Inclusión laboral	Acceso económico	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades? (pregunta 12)		5	10	3		Con respecto al acceso económico los entrevistados indican con mayor frecuencia tener lo necesario para cubrir sus necesidades, seguido de aquellos que indican tener menos y un pequeño grupo que indica sentirse satisfechos con lo que ganan.	
	Información y recursos	¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria? (pregunta 13)		3	11	4		En relación a la disposición de información necesaria, los entrevistados revelan que sí disponen normalmente de dicha información.	
	Desempeño laboral	¿Cómo de satisfecho/a está con su capacidad de trabajo? (pregunta 18)		2	9	7		La mayoría de los entrevistados indican que se sienten normalmente satisfechos y bastantes satisfechos con su capacidad para ejercer sus labores. sin embargo, dos personas indican un poco de dificultad.	
	Movilidad y transporte		¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro? (pregunta 15)		3	9	6		Con respecto a movilidad y transporte la mayoría indica capacidad para desplazarse de un lugar a otro y satisfacción en los servicios de transporte. Un pequeño grupo indica
			¿Cómo de satisfecho/a está con los servicios de		2	13	3		

		transporte de su zona? (pregunta 25)						un poco de insatisfacción e incapacidad de desplazamiento.
	Acceso a servicios básicos	¿Cómo de satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios? (pregunta 24)		1	10	7		Respecto al acceso de servicios sanitarios la mayoría revela estar satisfechos con el acceso a estos servicios.
	Oportunidades recreativas	¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio? (pregunta 14)	1	5	8	4		Los encuestados indican en su mayoría tener oportunidades recreativas, seguido de un grupo que revela tener poco o nada de tiempo para realizar alguna actividad de ocio.
Desarrollo Emocional	Bienestar general	¿Cómo calificaría su calidad de vida? (pregunta 1)		3	10	4	1	Respecto al bienestar general, los encuestados indicaron en su mayoría tener una vida normal y disfrutan de su vida. sin embargo se puede observar una minoría que indica un poco de dificultad en cuanto a su calidad de vida.
		¿Cuánto disfruta de la vida? (pregunta 5)		2	6	8	2	
	Salud física	¿Cómo de satisfecho/a está con su salud? (pregunta 2)	1	3	8	5	1	En cuanto a salud física, la mayoría de los encuestados indican satisfacción con su salud, y por ende con su habilidad para realizar sus actividades. Sin embargo, ciertos malestares pueden limitar sus actividades, lo cual requieren de algún tratamiento médico para continuar con sus labores.
		¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita? (pregunta 3)	5	4	7	2		
		¿En qué grado necesita de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria? (pregunta 4)	3	3	8	4		

		¿Cómo de satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria? (pregunta 17)		1	11	4	2	
	Propósito y significado	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido? (pregunta 6)		2	5	11		En su mayoría, los encuestados tienen un criterio de alto valor hacia el propósito y sentido de su vida. a excepción de dos personas las cuales indican que su vida tiene poco sentido.
	Capacidades personales	¿Cuál es su capacidad de concentración? (pregunta 7)		2	6	10		Dentro de las capacidades personales, los encuestados indicaron en su mayoría que tienen buena capacidad de concentración y una aceptación normal hacia su apariencia física; destaca el criterio de 4 personas que indican aceptar solo un poco su apariencia física.
		¿Es capaz de aceptar su apariencia física? (pregunta 11)		4	10	3	1	
	Seguridad y entorno	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria? (pregunta 8)		3	8	7		Respecto a seguridad en el entorno laboral, los encuestados expresan que se sienten seguros al tener un ambiente saludable. sin embargo son pocos los que opinan acerca de alguna inconformidad.
		¿Cómo de saludable es el ambiente físico a su alrededor? (pregunta 9)		4	10	4		
		¿Cómo de satisfecho/a está de las condiciones del lugar donde vive? (pregunta 23)		2	11	5		
	Relaciones interpersonal es	¿Cómo de satisfecho/a está con sus relaciones personales? (pregunta 20)		3	10	5		Respecto a las relaciones interpersonales la mayoría expresa sentirse satisfechos y que cuentan con el apoyo de sus amigos.

		¿Cómo de satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos/as? (pregunta 22)			12	6		
	Salud emocional	¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad o depresión? (pregunta 26)	3	8	7			Respecto a la salud emocional, los encuestados revelaron que raramente o de manera moderada se sienten con algún tipo de sentimiento negativo, lo cual podría deberse al estrés laboral.
	Satisfacción personal	¿Cómo de satisfecho/a está de sí mismo? (pregunta 19)				10	8	En cuanto a satisfacción personal, la mayoría indica estar satisfechos consigo mismo y con su vida sexual, dos personas indicaron tener solo un poco de satisfacción.
		¿Cómo de satisfecho/a está con su vida sexual? (pregunta 21)		2	3	13		
	Descanso y energía	¿Cómo de satisfecho/a está con su sueño? (pregunta 16)		3	10	3	2	Los encuestados se muestran satisfechos en su mayoría con sus sueños e indican tener energía suficiente para afrontar la vida diaria.
		¿Tiene energía suficiente para la vida diaria? (pregunta 10)		3	7	7	1	

Anexo E: Plan de intervención

PLAN DE INTERVENCIÓN

1. ANTECEDENTES:

El cantón Camilo Ponce Enríquez ubicado en la provincia de el oro Ecuador es una zona reconocida por su actividad agrícola y minera que emplea a una diversidad de personas, incluyendo a personas con discapacidad. Sin embargo, estas personas enfrentan barreras estructurales y emocionales que limitan su plena integración en el entorno laboral a pesar de las normativas ecuatorianas que promueven la inclusión laboral la realidad muestra que persisten desafíos relacionados con la adaptación de los espacios de trabajo y del fortalecimiento del bienestar emocional para estos empleados.

En el caso de la empresa agrícola minera AGRIMROC S.A si bien existen esfuerzos para integrar a trabajadores con discapacidad, se han identificado carencias en términos de accesibilidad, sensibilización del personal y apoyo emocional para garantizar el desarrollo integral de estos empleados. Por lo tanto, esta propuesta busca implementar estrategias que permitan eliminar estas barreras y además que promuevan un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

2. INTRODUCCIÓN:

La inclusión laboral no solo es un derecho humano fundamental, sino también un factor clave para el desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad. Garantizar un entorno inclusivo y emocionalmente saludable es esencial para mejorar su calidad de vida y potenciar sus capacidades laborales.

Esta propuesta surge de la necesidad de diseñar un plan de ordenación que facilite la inclusión efectiva de los trabajadores con discapacidad en AGRIMROC S.A., promoviendo el respeto, la igualdad de oportunidades y el bienestar emocional en el entorno laboral. La implementación de estas acciones no solo beneficiará a los colaboradores, sino que también generará impactos positivos para la empresa, como un mejor clima organizacional, mayor productividad y el fortalecimiento de su reputación como una compañía inclusiva.

Asimismo, esta iniciativa busca no solo impactar positivamente a los trabajadores con discapacidad, sino también servir como modelo para otras empresas del sector agrícola y minero en Ecuador, fomentando prácticas más equitativas e inclusivas en el ámbito laboral.

3. PROPUESTA:

Título: “Propuesta de Inclusión y Desarrollo Emocional”

Propuesta de intervención para la inclusión laboral y el desarrollo emocional de los trabajadores de la empresa agrícola minera AGRIMROC S.A., mediante estrategias que promuevan un entorno de trabajo equitativo, fortalezcan el bienestar emocional y mejoren el desempeño del personal, garantizando su integración efectiva y su calidad de vida laboral.

4. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA:

Objetivo General. Analizar el impacto de la inclusión laboral en el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad en AGRIMROC S.A. y, con base en ello, diseñar e implementar estrategias que promuevan un entorno laboral accesible, equitativo y seguro en la empresa.

Objetivos Específicos

1. Identificar las barreras físicas, emocionales y sociales que dificultan la inclusión laboral en AGRIMROC S.A
2. Evaluar la relación entre la inclusión laboral y la calidad de vida emocional y los trabajadores con discapacidad.
3. Implementar talleres de sensibilización para el personal administrativo y operativo sobre la inclusión y el apoyo emocional en el ámbito laboral

5. PLANIFICACIÓN / ACTIVIDADES:

Objetivo de la actividad 1	Identificar las barreras físicas, emocionales y sociales que dificultan la inclusión laboral en AGRIMROC S.A
Actividad N° 1	Realizar un diagnóstico de las barreras que limitan la inclusión laboral de personas con discapacidad

Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar entrevistas con trabajadores con discapacidad para identificar las barreras físicas, emocionales y sociales que enfrentan • Realizar observaciones en el lugar de trabajo para identificar barreras físicas en el ambiente laboral • Analizar la infraestructura de la empresa para poder determinar su accesibilidad para personas con discapacidad
Indicador de medición	La actividad se desarrollará en un plazo de un mes
¿Cómo lo voy hacer?	Mediante entrevistas semiestructuradas a trabajadores con discapacidad, observación en el lugar de trabajo usando una lista de verificación de accesibilidad, y analizar la infraestructura de la empresa para detectar barreras físicas
¿Qué espero de la actividad?	Identificar las barreras que limitan la inclusión laboral de las personas con discapacidad y generar un diagnóstico que permita mejorar la accesibilidad en la empresa.
Descripción y metodología de la actividad.	
<ul style="list-style-type: none"> • Se comenzará con entrevistas a los trabajadores con discapacidad para poder conocer sus experiencias y dificultades dentro del entorno laboral. Las entrevistas serán semiestructuradas para poder permitir flexibilidad en las respuestas. Las observaciones en el lugar de trabajo se realizarán utilizando una lista de verificación de accesibilidad (rampas, baños adaptados; sensibilización adecuada). Se completará con un análisis de la infraestructura física de la empresa para poder identificar posibles barreras para los trabajadores con discapacidad tales como el transporte interno, las condiciones de los caminos y las zonas de trabajo 	
Recursos logísticos:	
Plataformas: MSP. MIES, para información sobre accesibilidad y apoyo a la	

discapacidad.
Recursos Físicos: grabadora, cuestionarios impresos
Recursos Humanos: Trabajador social, psicólogos para la realización de entrevistas y encuestas, y personal administrativo para apoyar en la logística de las observaciones
Duración de la actividad: un mes
Costo de la actividad: recursos propios de la empresa para el desarrollo de las entrevistas y encuestas \$30 Costo de transporte y logística de observación en el terreno \$10

Objetivo de la actividad 2	Evaluar la relación entre la inclusión laboral y la calidad de vida emocional y los trabajadores con discapacidad
Actividad N° 2	Realizar evaluaciones para medir la calidad de vida emocional de los trabajadores con discapacidad
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar test de calidad de vida y bienestar emocional adaptados a las necesidades de los trabajadores con discapacidad • Analizar los resultados de las evaluaciones psicológicas para poder determinar las áreas emocionales críticas • Comparar los resultados emocionales de los trabajadores con discapacidad con los colaboradores que no poseen una discapacidad
Indicador de medición	La actividad se desarrollará en un plazo de 3 semanas
¿Cómo lo voy hacer?	Aplicaré tests de calidad de vida y bienestar emocional adaptados, luego analizaré los resultados para identificar áreas emocionales críticas, y compararé los resultados de los trabajadores con discapacidad con los de los colaboradores sin discapacidad.

¿Qué espero de la actividad?	Evaluar el impacto de la inclusión laboral en la calidad de vida emocional de los trabajadores con discapacidad y determinar áreas emocionales críticas que puedan mejorarse.
Descripción y metodología de la actividad.	
Los tests a aplicar incluirán escalas de bienestar general y estrés laboral adaptadas a las personas con discapacidad. Los resultados serán analizados de forma individual y grupal buscando determinar las áreas de mayor vulnerabilidad emocional	
Recursos logísticos:	
Recursos de plataforma: MSP. MIES, para información sobre accesibilidad y apoyo a la discapacidad.	
Recursos Físicos: Tests psicológicos adaptados (escala de bienestar y estrés laboral). Materiales para análisis de resultados (computadora, software de análisis).	
Recursos Humanos: Trabajador social, psicólogos para la realización de entrevistas y encuestas, y personal administrativo para apoyar en la logística de las observaciones	
Duración de la actividad: 3 semanas	
Costo de la actividad: recursos para pruebas y análisis de resultados \$10	

Objetivo de la actividad 3	Implementar talleres de sensibilización para el personal administrativo y operativo sobre la inclusión y el apoyo emocional en el ámbito laboral
Actividad N° 3	nizar talleres de sensibilización y formación en inclusión laboral y apoyo emocional
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un plan de contenido para los talleres que cubra temas como la inclusión, la empatía y el apoyo emocional • Organizar y coordinar las fechas y horarios para los talleres

	<ul style="list-style-type: none"> Realizar encuestas de satisfacción al personal para poder evaluar el impacto de los talleres
Indicador de medición	Las actividades se desarrollará en un plazo de 2 semanas
¿Cómo lo voy hacer?	Diseñaré un plan de contenido para los talleres, coordinaré las fechas y horarios, y organizaré actividades interactivas sobre inclusión y apoyo emocional. Después de los talleres, aplicaré encuestas de satisfacción para evaluar el impacto.
¿Qué espero de la actividad?	Sensibilizar al personal sobre la importancia de la inclusión laboral y el apoyo emocional, generando un ambiente de trabajo más inclusivo y empático.
Descripción y metodología de la actividad. Considerar el paso a paso.	
<ul style="list-style-type: none"> Los talleres estarán diseñados para poder sensibilizar al personal sobre la importancia de la inclusión laboral y el bienestar emocional de los trabajadores con discapacidad Se realizarán actividades interactivas y casos prácticos que permiten al personal ponerse en el lugar de los demás y así aprender cómo generar un entorno laboral inclusivo y sano Se utilizarán metodologías participativas y se proporcionará material de apoyo sobre inclusión laboral 	
Recursos logísticos:	
Recurso de plataforma: MIESS, Ministerio de trabajo para asesoría en buenas prácticas laborales inclusivas	
Recursos Humanos: Trabajador social	
Duración de la actividad: 2 semanas	
Costo de la actividad: material para los talleres	

Loja, 31 de enero del 2025.

Sr. Fulvio Enrique Orellana

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA AGRICOLA MINERA "AGRIMROC S.A"

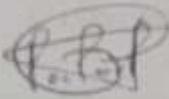
Presente: -

Asunto: Entrega de la propuesta de intervención social para mejorar la inclusión laboral y el desarrollo emocional de trabajadores con discapacidad en la empresa agrícola AGRIMROC S.A cantón Camilo Ponce Enríquez.

Es un placer dirigirme a usted para presentar formalmente la propuesta de intervención titulada *"Propuesta de Intervención Social para Mejorar la Inclusión Laboral y el Desarrollo Emocional de Trabajadores con Discapacidad en la Empresa Agrícola AGRIMROC S.A."* Su objetivo es analizar el impacto de la inclusión laboral en el desarrollo emocional de los trabajadores con discapacidad en AGRIMROC S.A. y, con base en ello, diseñar e implementar estrategias que promuevan un entorno laboral accesible, equitativo y seguro en la empresa.

Adjunto encontrará el documento completo con el detalle de actividades, estrategias y plazos de ejecución. Quedo a su disposición para cualquier consulta y agradezco de antemano su atención y apoyo para su implementación.

Atentamente.



Gilson Fernando Chavarria Sangurima

Estudiante de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Loja.

Contacto: 0985512690

Correo: gilson.chavarria@unl.edu.ec

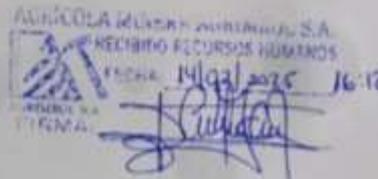


Dra. Betti del Cisne Reyes Masa, Mgtr.

Directora del Trabajo de Integración Curricular o de Titulación.

Contacto: 0996656689

Correo: betti.reyes@unl.edu.ec



Anexo F: Memoria Fotográfica



