República del Ecuador

Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG

Trabajo de Titulación para la obtención del título de:

Licenciada en Administración de Empresas

Tema:

Innovación Inclusiva: Teletrabajo Como Oportunidad Para Personas Con Discapacidad

Autora:

Melissa Elizabeth Ortiz Caiza

Director de trabajo de titulación:

PhD. Patricia Saltos Zúñiga

Septiembre, 2024

Guayaquil - Ecuador

Agradecimiento

Primero a Dios, por las oportunidades que me ha dado a lo largo de toda mi vida.

A mis padres, por el esfuerzo y sacrificio que han hecho para que logre mis metas a pesar de todos los obstáculos que han tenido que afrontar desde su juventud.

Y por último a todos los profesores que han sido parte de mi camino académico, forjando mi carácter para el futuro

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a mi pequeña Lulu por ser mi motivación y darme la fuerza en mis momentos más difíciles.

A mi querido Snoopy el hombrecito de la casa, por su cariño incondicional pasando largas noches siendo mi única compañía.

Y por último para mi compañero y mejor amigo a la vez, Alexis, has sido un gran apoyo en todo este tiempo para mi

Declaración de autoría

Yo, Melissa Elizabeth Ortiz Caiza con C.I 0954949772, declaro ser la autora del presente artículo de investigación “Innovación Inclusiva: Teletrabajo Como Oportunidad Para Personas Con Discapacidad”. La responsabilidad del contenido de este trabajo de graduación me corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual del mismo a la “UNIVERSIDAD TECNOLOGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL”

Reglamento de Graduación de la (UTEG)

Guayaquil, septiembre de 2024

INNOVACIÓN INCLUSIVA: TELETRABAJO COMO OPORTUNIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Melissa Elizabeth Ortiz Caiza

melieli2001@hotmail.com

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo examinar la innovación inclusiva mediante la implementación del teletrabajo con el fin de identificar los factores determinantes y fomentar la equidad e inclusión social en el ámbito laboral de las personas con discapacidad. Para ello se utilizó un enfoque mixto al utilizar encuestas para medir la respuesta de las personas afectadas en este tema de forma cuantitativa y con entrevistas de profundidad para conocer el punto de vista de personas que se encuentran ya formando parte de este entorno de trabajo. Se pudo determinar que existe gran aceptación por esta metodología pero que requiere mayor apoyo e innovación por parte de las empresas.

Palabras clave: inclusión laboral, discapacidad, teletrabajo

INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad se enfrentan a muchos desafíos para poder llevar una vida independiente casi en su totalidad. A pesar de los esfuerzos tanto gubernamentales como sociales por querer ofrecerles vías de inclusión aun en la actualidad es un tema complejo y esto no los exenta de la discriminación laboral puesto que por ideología, infraestructura o falta de capacitación, las empresas no han sido capaces de implementar un adecuado sistema para la integración de este grupo vulnerable el cual se ha visto en gran parte orillado a buscar otras fuentes de empleo como el informal, emprendimientos, recicladores o, en el peor de los casos,

los obliga a depender económicamente de su círculo personal, ya sean amigos o familiares así como de la ayuda de distintos grupos sociales o fundaciones.

Existen 4 tipos de discapacidad: física, sensorial, intelectual y psicológica, cada una tiene su respectivo proceso de inclusión en el ámbito laboral cuyos requisitos son la adaptación arquitectónica, la creación de un ambiente tranquilo, la identificación de potencialidades para la correcta asignación de tareas y la colaboración tanto tecnológica como comunicativa. (MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES - Dirección de Atención a Grupos Prioritarios CONSEJO NACIONAL DE IGUALDAD DE DISCAPACIDADES - CONADIS, 2013)

Según las estadísticas del consejo de discapacidades, en el país hay un total de 480.776 de personas registradas de las cuales solo el 62.298 se encuentran activos laboralmente representando solo el 3.53% los jóvenes de entre 18 a 24 años (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades-CONADIS, 2023) excluyendo a los sustitutos los cuales son tanto familiares como personas sin parentesco que pueden ser activos laboralmente en representación de una persona con discapacidad severa.

A través de este artículo se plantea como enunciado del problema: ¿Puede el teletrabajo superar los obstáculos de inclusión laboral enfrentados por personas con discapacidad, proporcionando oportunidades laborales equitativas y accesibles? Dando origen al objetivo general: Examinar la innovación inclusiva mediante la implementación del teletrabajo con el fin de identificar los factores determinantes y fomentar la equidad e inclusión social en el ámbito laboral de las personas con discapacidad. Teniendo como objetivos específicos: a) Analizar los factores determinantes del teletrabajo que influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad; b) Evaluar las políticas y prácticas empresariales que promueven la equidad y la inclusión social de personas con discapacidad en el teletrabajo; c) Medir el impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la satisfacción laboral de personas con

discapacidad.

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Perspectiva de las empresas ante la inclusión laboral

La ley otorga beneficios a las empresas tales como la deducción del 150% adicional del cálculo de la base imponible del impuesto a la renta. Medina Altamirano & Brito Carmona (2023) en los análisis realizados en empresas privadas pudieron concluir que los empleadores tienen pleno conocimiento de las normativas y beneficios del estado, pero sienten que solo es una ventaja para las personas con discapacidad y que no genera una utilidad para la organización.

Ambas empresas entrevistadas cumplen con el mínimo requerido de contratación, pero en ambos casos son para puestos de alto riesgo por lo cual se les hace difícil encontrar a personas con discapacidad que puedan cumplir con esos roles, en cuanto al área administrativa solo una empresa logró estar en ese puesto

Aun así, consideran que las normas son impositivas y más que fomentar un ambiente de inclusividad lo sienten como una obligatoriedad ya que implica en muchos gastos para la empresa debido a las adecuaciones que deben hacer para las personas con discapacidad en cuanto a un ambiente de presencialidad.

El teletrabajo actualmente es un medio por el cual se puede incluir a personas con discapacidad en áreas administrativas sin la necesidad de realizar una gran inversión en infraestructura evitando así los riesgos y fomentando la creación de plazas de trabajo en áreas de oficina demostrando así que las personas con discapacidad no solo se desempeñan en áreas obreras

Implementación del teletrabajo en Ecuador

En el estudio de Morales Lopez & Pérez Sisa (2020) se determinó que el teletrabajo

brinda beneficios no solo para el trabajador sino también para las organizaciones y la sociedad tales como el incremento de oportunidades laborales para grupos prioritarios como, por ejemplo: mujeres en periodo de maternidad o lactancia, personas con discapacidad, trabajadores con enfermedades terminales y adultos de la tercera edad.

Llegando a la conclusión de que este tipo de modalidad ayuda a disminuir los gastos fijos en trabajadores y empresas, además de economizar los recursos y estar altamente preparados en casos de emergencia como paros, enfermedades, etc.

Para Ecuador la implementación del teletrabajo es una gran oportunidad de desarrollo tanto tecnológico como organizacional, la cultura empresarial presente en el país aún es tradicionalista y poco adaptativa en cuanto a nuevos entornos si se compara con países de primer mundo por lo cual es importante invertir en recursos y/o capacitaciones para que la ejecución sea la correcta.

Acciones para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el trabajo

Para Villacrés López & Imacaña Nuñez (2022) en su artículo resalta que para promover la inclusividad en el trabajo se debe tener en cuenta a la persona y no a su discapacidad para poder brindar una perspectiva distinta, así como la instalación de espacios adecuados y accesibles dentro del lugar de trabajo además de una capacitación al personal.

De este modo se puede garantizar la inclusión y no solo enriquecer el puesto de trabajo sino también a la sociedad.

> Es responsabilidad de los empleadores promover la igualdad, plantear condiciones o reglas dentro del trabajo que consigan el equilibrio y la justicia social en las relaciones con sus trabajadores, por lo que el respeto, la tolerancia y sobre todo la inclusión, siempre deben formar parte esencial de toda organización. (Villacrés López & Imacaña Nuñez, 2022, p.20)

Aun así, resalta que, aunque haya existido una evolución con respecto al tema no ha dado un resultado del todo factible y aún existen algunas vulneraciones a sus derechos excluyéndolos de las competencias laborales y limitándolos en un entorno presencial.

Marco Referencial

En esta sección se profundiza aspectos teóricos y referenciales sobre temas como la accesibilidad tecnológica, la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad y la cultura organizacional inclusiva.

Accesibilidad tecnológica

La tecnología actualmente se encuentra en la cúspide de la innovación y adaptabilidad puesto que la figura del teletrabajo tuvo su apogeo durante la pandemia del COVID-19 dando la oportunidad de crear leyes relacionadas a esta modalidad para su regularización laboral. Las tecnologías adaptativas permiten que las personas logren realizar actividades sin la barrera que su discapacidad podría imponer, facilitando asi su inclusión y eficiencia en el entorno laboral, según (Cárdenas & Martínez, 2022):

> Dentro de las competencias técnicas, se evaluaron aspectos tales como: saber navegar por internet, usar e-mails, conocer programas básicos de computación, utilización de diferentes plataformas digitales (Zoom, WhatsApp, Instagram, entre otros) y en este punto tan importante para el teletrabajo, las respuestas fueron favorables, ya que el 95% de la población conoce, maneja y vive en el día a día con esta modalidad de competencias (p.31)

Teniendo en cuenta todo eso la accesibilidad de plataformas para teletrabajo tales como la personalización de la interfaz, guías de accesibilidad, soporte técnico especializado y la integración con dispositivos asistivos son de vital importancia en las empresas para una correcta implementación inclusiva de esta modalidad, a su vez la integración de estas herramientas de asistencia permite a las personas con discapacidad una mayor independencia en sus labores.

La discriminación laboral hacia personas con discapacidad

Cárdenas & Martínez (2022) en su estudio encontró que en la mayoría de las empresas consultadas la “indiferencia” es la causa predominante de trato desigual que enfrentan los trabajadores con discapacidad. Bajo este contexto la indiferencia se entiende como una falta de

atención, consideración o interés hacia las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad lo cual se manifiesta laboralmente como una falta de esfuerzo para incluirlas o adaptarse a sus urgencias.

El estudio revela que las organizaciones no se sienten cómodas tratando con este grupo dentro del entorno organizacional ya sea por falta de familiaridad o experiencia en trabajar con personas con discapacidad lo cual demuestra que las barreras para la inclusión pueden ser más sutiles que la hostilidad abierta, pero igualmente perjudiciales.

Este hallazgo resalta la importancia del teletrabajo como una herramienta para superar la indiferencia, ya que permite a las personas con discapacidad demostrar sus habilidades y contribuciones sin las barreras sociales que pueden existir en un entorno de oficina tradicional.

Cultura organizacional inclusiva

Una cultura organizacional inclusiva fomenta equipos de trabajo más unidos, productivos y respetuosos ante la diversidad. Esta inclusión no solo mejora la cohesión y la colaboración entre los empleados, sino que también fortalece la imagen corporativa al demostrar un compromiso con la responsabilidad social. Esto se traduce en una percepción positiva tanto de los clientes externos como de otras empresas del mismo sector.

Implementar políticas y prácticas inclusivas alineadas con los valores y objetivos de la empresa crea un entorno seguro y motivador para empleados con discapacidad. Este ambiente laboral inclusivo permite a todos los trabajadores desarrollarse plenamente, competir en igualdad de condiciones y crecer dentro de la empresa. Además, promueve un entorno donde se valora la diversidad, lo que puede resultar en una mayor innovación y competitividad en el mercado.

Entre los beneficios de la cultura organizacional en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad se encuentra el enriquecimiento del ambiente laboral al promover la diversidad, concientización sobre las capacidades de las personas con discapacidad y la mejora

de la reputación de la empresa proyectándola como una entidad inclusiva y comprometida con el progreso social y la sostenibilidad (González, 2021).

MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación se enmarcó en un enfoque analítico, cuyo propósito fue examinar y descomponer las variables relacionadas con la innovación inclusiva a través del teletrabajo como una oportunidad viable para personas con discapacidad. Esta investigación buscó identificar, evaluar y relacionar los factores que influyen en la efectividad y aceptación del teletrabajo en este grupo específico, así como en su impacto en la calidad de vida y el desempeño laboral.

La investigación adoptó un enfoque mixto contemporáneo, lo que implica la combinación de métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una visión integral del tema. Este enfoque permitió analizar tanto los datos numéricos y estadísticos (cuantitativos) como las experiencias y percepciones subjetivas de los participantes (cualitativos). Al integrar ambos métodos, se buscó obtener una comprensión más profunda y completa de cómo el teletrabajo impacta en las personas con discapacidad.

El diseño de la investigación fue transeccional y unieventual, lo que significa que los datos se recolectaron en un único momento en el tiempo, proporcionando una "fotografía" de la situación actual de las personas con discapacidad en relación con el teletrabajo. Este diseño es apropiado para el estudio de eventos que se desean analizar en un momento específico, sin necesidad de un seguimiento longitudinal.

La población objetivo de esta investigación estuvo conformada por personas con discapacidad que pueden acceder o están interesados en el teletrabajo como una modalidad laboral. Se buscó capturar una muestra representativa que incluya diversos tipos y niveles de discapacidad para obtener un panorama amplio y diverso de la situación.

Se utilizó una encuesta para recopilar datos cuantitativos sobre las percepciones y experiencias de personas con discapacidad, independientemente de si están empleadas en la modalidad presencial, remota o desempleadas. El cuestionario estructurado incluyó preguntas diseñadas para evaluar diversos aspectos de su búsqueda de empleo y su experiencia laboral actual.

Específicamente, la encuesta abordó temas clave para comprender la experiencia laboral de las personas con discapacidad. Se exploró la percepción de discriminación, con preguntas dirigidas a entender si los encuestados han sentido exclusión al buscar empleo, ya sea durante el proceso de selección o en las entrevistas. Además, se indagó sobre su comodidad en el trabajo, enfocándonos en cómo se sienten en sus puestos actuales, si se perciben valorados y respetados, y si consideran que el entorno laboral es acogedor e inclusivo. Por último, se incluyeron preguntas sobre adaptación y acomodación, para determinar si sienten que la organización se adapta adecuadamente a sus necesidades o si perciben que ellos deben hacer un mayor esfuerzo para ajustarse al entorno laboral.

Estas preguntas permitieron cuantificar la prevalencia de estas percepciones y experiencias, proporcionando datos valiosos sobre cómo las personas con discapacidad viven la búsqueda de empleo y su integración en el entorno laboral.

Para complementar la información obtenida a través de la encuesta se llevarán a cabo entrevistas en profundidad con dos individuos clave:

1. Entrevista a un profesional con discapacidad: Se entrevistará a una persona con discapacidad que esté actualmente trabajando de forma remota. El objetivo de esta entrevista es analizar si el teletrabajo ha proporcionado una oportunidad de inclusión que podría ser diferente en un entorno de trabajo presencial. Se explorarán aspectos como la accesibilidad de las herramientas de teletrabajo, la flexibilidad laboral, el apoyo recibido y la satisfacción con su situación laboral actual.

2. Entrevista a un supervisor que trabaja de forma remota: También se realizará una entrevista con un supervisor que gestione equipos de trabajo de forma remota. El propósito de esta entrevista es obtener la perspectiva del empleador sobre la inclusión de personas con discapacidad en el teletrabajo. Se abordarán temas como las políticas y prácticas empresariales para la inclusión, los desafíos y beneficios observados, y las estrategias utilizadas para apoyar a los empleados con discapacidad en un entorno remoto.

Estas entrevistas proporcionarán información cualitativa valiosa, permitiendo un análisis profundo de las experiencias y percepciones tanto desde la perspectiva de un empleado con discapacidad como de un empleador. Esta información complementará los datos cuantitativos obtenidos de las encuestas, ofreciendo una comprensión más holística del impacto del teletrabajo en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Cuestionario estructurado

Estas preguntas se estructuraron en formato de elección múltiple y escala Likert para permitir un análisis cuantitativo claro y comparativo. El uso de un cuestionario estructurado garantizó la uniformidad en la recolección de datos y facilitó el análisis estadístico, proporcionando una visión detallada y objetiva sobre las percepciones y experiencias de las personas con discapacidad en el contexto laboral.

Guía de entrevistas

Se utilizó para obtener información detallada sobre las experiencias de un profesional con discapacidad que trabaja de forma remota y de un supervisor que gestiona equipos remotos. Los objetivos de la guía de entrevistas incluyeron: evaluar la accesibilidad y usabilidad de las herramientas de teletrabajo, entender las experiencias personales de inclusión en el entorno de teletrabajo comparadas con las del trabajo presencial, identificar los desafíos y beneficios específicos del trabajo remoto, y explorar el nivel de apoyo y adaptaciones proporcionadas por

la empresa. Para el supervisor, la guía permitió: analizar las prácticas de la empresa respecto a la inclusión de empleados con discapacidad en el teletrabajo, identificar las estrategias utilizadas para apoyar a estos empleados, evaluar los desafíos y beneficios desde la perspectiva del empleador, y comprender el impacto de la inclusión en la dinámica y productividad del equipo.

La estructura de la guía de entrevistas comenzó con una introducción que incluye la presentación del investigador, explicación del propósito de la entrevista y garantía de confidencialidad. A continuación, se recopilaron datos generales del entrevistado, seguidos de secciones específicas que aborden las experiencias y percepciones del profesional con discapacidad y las prácticas del supervisor. La entrevista concluyó con una reflexión final del entrevistado sobre el teletrabajo y la inclusión, así como cualquier pregunta adicional o comentario que desee añadir. Esta guía aseguró que se cubran todos los temas relevantes de manera sistemática, proporcionando una comprensión profunda y rica de las experiencias y percepciones de ambos entrevistados.

RESULTADOS

Para este apartado se mostrarán los resultados de la aplicación de la encuesta y entrevista para determinar la inclusión laboral para personas con discapacidad y la experiencia inclusiva en el teletrabajo. En la sección de anexos se encontrarán los resultados completos

Análisis de la encuesta

Se realizó la encuesta a 20 personas con discapacidad que se encuentran laborando y/o buscando empleo, el fin de este formulario era entender si ellos se sentían discriminados laboralmente y observar su interés por trabajar de forma remota como alternativa a métodos tradicionales.

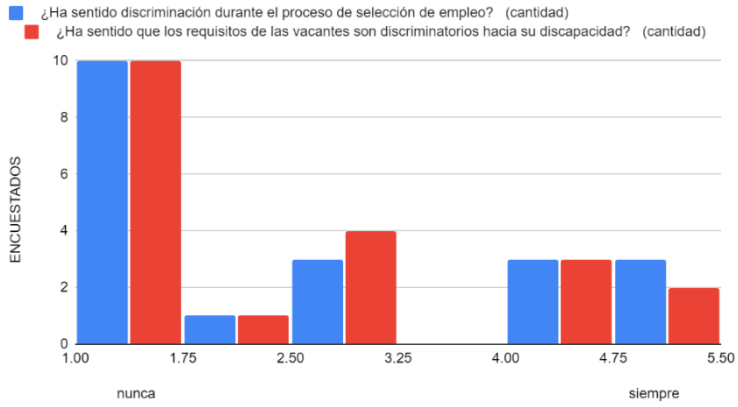
De los encuestados el 35% presenta discapacidad visual, 20% auditiva y psicológica,

15% física y el 10% intelectual. De los cuales el 55% tiene un nivel de discapacidad moderado, 20% leve, 10% grave y un 15% no estaba seguro.

Entre los que han tenido un trabajo anteriormente solo el 75% respondió que si comparado con el 70% que ha buscado trabajo en los últimos 12 meses.

Figura 1:

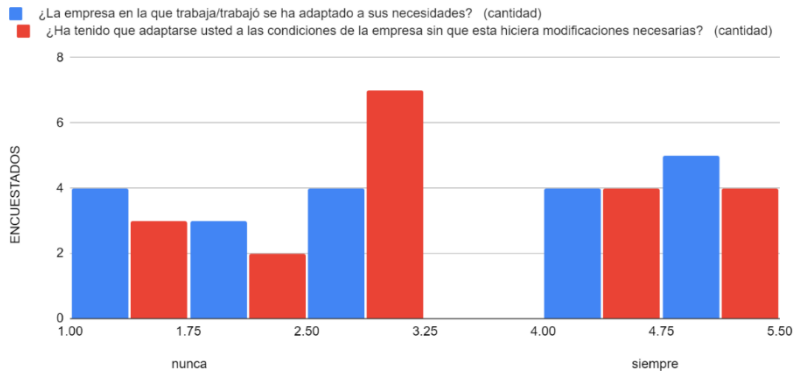
experiencia laboral



Se muestra que el 50% de encuestados nunca ha sentido discriminación ya sea durante un proceso de selección o en los requisitos para un empleo mientras que un 10% y 15% ha experimentado discriminación siempre.

Figura 2:

adaptaciones

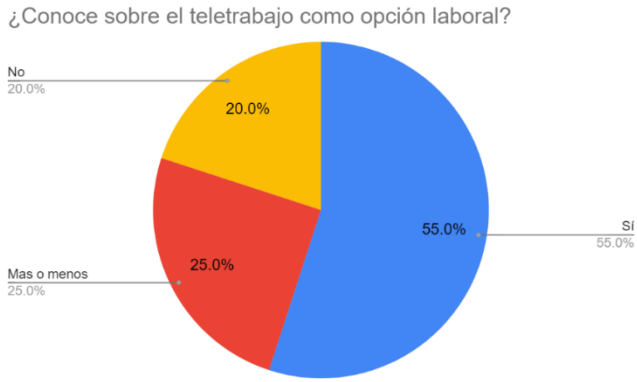


En cuanto a las adaptaciones tanto en infraestructura como en ambiente un 25% de los encuestados respondió que la empresa siempre se ha adaptado a ellos, pero un 35% de los

encuestados sienten que tal vez ellos mismos si han tenido que adaptarse a la empresa sin que esta hiciera alguna modificación necesaria por su discapacidad.

Figura 3:

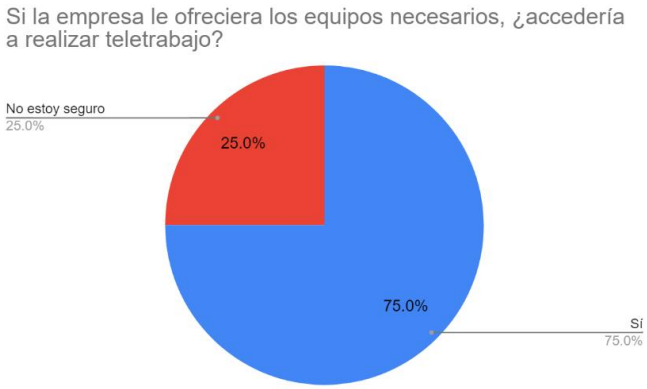
Teletrabajo



Mas de la mitad de los encuestados demostró que si reconocen al teletrabajo como una opción laboral, pero al preguntarles si se sentían capaces de realizar su trabajo de manera remota un 45% respondió que no y un 35% considera que el teletrabajo no seria beneficioso por su condición.

Figura 4:

Acceso a tecnología y capacitación



Mas de la mitad de los encuestados respondió que si accedería a realizar teletrabajo si la empresa les ofreciera los equipos necesarios, al consultarles si tenían acceso a internet estable en su hogar un 80% respondió que sí. En cambio, solo un 75% dispone de los dispositivos

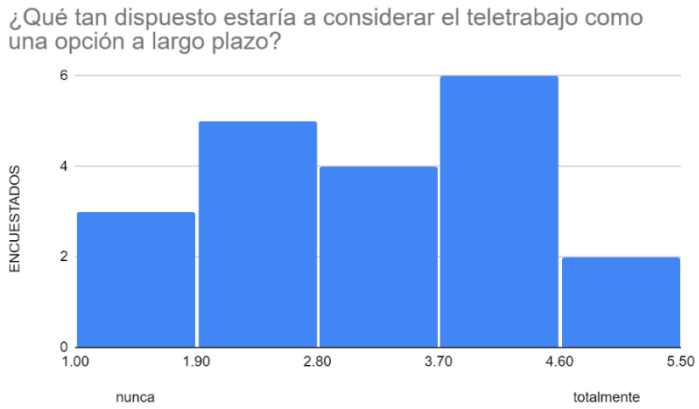
necesarios para realizar teletrabajo tales como una computadora y/o celular.

Aun así, el 50% siente que no tiene las habilidades tecnológicas necesarias para realizar un trabajo remoto por lo cual se les preguntó si les gustaría recibir capacitaciones para mejorar estas habilidades y un 60% respondió que si mientras que un 35% lo pensaría.

En cuanto al impacto que el teletrabajo podría tener en la calidad de vida un 30% se siente dudoso de que haya un equilibrio entre su vida personal y laboral.

Figura 5:

Percepciones y expectativas



Ya finalizando la encuesta un 30% siente que si consideraría el teletrabajo como una opción a largo plazo, pero al preguntarles que barreras podrían dificultar su acceso a esta modalidad más de la mitad de los encuestados concluyó que la falta de apoyo de la empresa y el acceso a tecnología adecuada por lo cual un 55% siente que necesitarían adaptaciones tecnológicas y flexibilidad en los horarios para poder trabajar de manera efectiva desde casa.

Análisis entrevista

Percepción de una persona con discapacidad que labora de forma remota

Se realizó la entrevista a una persona con discapacidad física que hace más de 2 años realiza teletrabajo en una empresa privada, él ha tenido experiencias previas trabajando de forma presencial en áreas administrativas y siente que su discapacidad no ha influido en su vida laboral.

En cuanto a la adaptación y apoyo expresó que al principio se sentía un poco extraño al realizar teletrabajo ya que tenía que interactuar con sus compañeros a través de una pantalla además de que consideraba que su productividad había cambiado ya que consideraba que ciertas tareas debían realizarse presencialmente y el tiempo de respuesta había impactado en su forma de colaborar y comunicarse con sus compañeros de trabajo.

Al preguntarle si su calidad de vida había mejorado desde que empezó a trabajar de forma remota respondió que si ya que le ha permitido organizar mejor su tiempo dia a dia y que se siente satisfecho ya que con el pasar del tiempo se ha adaptado a las diferentes situaciones, aun así, no ve el teletrabajo como una opción a largo plazo ya que le gusta más el trabajo de campo.

Para finalizar se le preguntó qué consejo les darías a otras personas con discapacidad que están considerando el teletrabajo como una opción laboral a lo cual les dice que es una muy buena oportunidad para insertarse en el ámbito laboral. Como reflexión final hacia las empresas que aún no ofrecen teletrabajo les dice que esta modalidad permite dar la oportunidad a las personas con discapacidad de desarrollar sus habilidades.

Percepción de una supervisora que labora de forma remota

Se realizó la entrevista a una supervisora de una empresa privada que desde la pandemia ha trabajado de forma remota, nos indica que en aquel momento fue un alivio, ya que evitaron exponerse a la enfermedad y hoy en dia les ha permitido trabajar con colaboradores de diferentes ciudades, países y personas con discapacidad, sin que esto les afecte.

Al preguntarle si ha tenido experiencia previa supervisando a personas con discapacidad nos comenta:

> "Actualmente tengo bajo mi cargo a dos personas con discapacidad, ambas tuvieron la oportunidad de incorporarse a nuestra empresa gracias al trabajo remoto, pues una de las asesoras tiene una condición física que le impide movilizarse. Ambas asesoras realizan sus actividades con eficiencia"

Nos indica que, como parte inicial de la contratación, el equipo de recursos humanos

realiza exámenes médicos para analizar las discapacidades y como deberían adecuar correctamente sus espacios de trabajo. Anualmente a todos los empleados como parte de sus exámenes de salud ocupacional, revisan su entorno y herramientas de trabajo, y facilitan escritorios, sillas ergonómicas, ventilador porta laptop con nivelador de altura, laptop, mouse y diademas.

En la empresa manejan reuniones semanales entre 2 a 3 veces por semana mediante la herramienta teams para poder facilitar la comunicación y el trabajo en equipo además de analizar métricas también revisan las novedades que los asesores puedan tener. En cuanto a cómo evalúa el desempeño y productividad de la persona con discapacidad a comparación de otros miembros del equipo nos dice que dependiendo del tipo de discapacidad evalúa cual seria su rendimiento promedio y analiza en que cualidades destaca para poder aprovechar sus fortalezas, aun así, si bien hay diferencias con un asesor sin discapacidad detalla que es casi nula.

Con el tiempo ha notado que la curva de aprendizaje de sus asesores ha incrementado volviéndolos expertos en las áreas donde se los asigna. Sin embargo, a nivel general el mayor reto que ha considerado en el trabajo remoto es la auditoria y eficiencia de control del tiempo de trabajo, sin que esto se convierta en una presión excesiva sobre los asesores.

Aun así, cree que el teletrabajo facilita la inclusión de personas con discapacidad, ya que pueden realizar las mismas actividades que cualquier persona podría realizar sin representar un problema. Lo cual le ha dejado como lección que la brecha entre asesores normales y personas con discapacidad es baja si el asesor constantemente se prepara a académicamente y participa y gusta de conocer las diferentes actividades que se realizan en la empresa, además de que sus incapacidades físicas no limitan las labores intelectuales de las cuales son partícipes.

Como reflexión final se le preguntó que recomendaciones les daría a otros supervisores

que están empezando a trabajar con personas con discapacidad a lo cual nos dice que sugiere analizar sus fortalezas, así como la adecuada revisión del área en la que desempeñaría su labor, de esta manera el asesor puede ejercer sus funciones de forma eficiente.

CONCLUSIONES

Como hemos visto a lo largo del estudio, las políticas y prácticas empresariales para promover la equidad e inclusión laboral de personas con discapacidad se han vuelto obsoletas a lo largo del tiempo reflejando la latente necesidad de implementación de métodos innovadores para favorecer y otorgar facilidades a las personas con discapacidad.

Mediante la encuesta se refleja este requerimiento de capacitación y acceso a las tecnologías además de que las empresas deberían ampliar sus posibilidades de apoyo a personas con discapacidad para promover su integración a trabajar de forma remota sin tener miedo de que no se respeten sus horarios y carga laboral generando así un desbalance en su vida cotidiana.

Con las entrevistas pudimos contrastar las percepciones de un asesor con discapacidad y la de una supervisora, en ambos casos trabajan de forma remota y expresan que, aunque no ha sido fácil la implementación del teletrabajo, este ha demostrado ser beneficioso al ofrecer oportunidades no solo a personas con discapacidad para acceder al mundo laboral sino también a la empresa para expandirse a nivel internacional rápidamente adoptando métodos novedosos.

Para finalizar se identificó que factores como el apoyo empresarial y la capacitación continua son determinantes para una correcta implementación del teletrabajo y a la distancia no implicar una desconexión con los trabajadores y ejecutivos en toda área de la empresa, requiriendo periodos de aclimatación a más de medidas de ayuda que mitiguen la brecha entre un entorno presencial y uno en línea.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

Álvarez, C., Di Lucci, J. (2023). Los efectos de la implementación del teletrabajo en una multinacional, durante y post pandemia. [Trabajo Final de Práctica Profesional, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional UNSAM. https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/2379

Álvarez-Silva, J., Shiguango-Shiguango, Z. L., Bárcenes Granja, J. D., & Quezada-Sares, S. A. (2022). Usabilidad de sistemas informáticos y de software para usuarios con discapacidad : Revisión breve o narrativa. Ciencia Ecuador, 4(1), 1-7.

Cárdenas, Rodolfo & Martínez, Greymer. (2023). Inserción de personas con discapacidad y la efectividad laboral por medio del teletrabajo. Sapienza Organizacional. 1. 23-32. 10.53766/SAPIORG/2023.01.19.02.

Cifuentes Echeverry, A. F., & Bautista Cifuentes, M. D. (2021). Inclusión laboral en las empresas privadas en Colombia para personas en situación de discapacidad adquirida (Bachelor's thesis, Derecho). http://hdl.handle.net/20.500.12993/3057

Clavijo, Oscar. (2021). Obstáculos del teletrabajo para reducir la tasa de desempleo de las personas en condición de discapacidad en la ciudad de Bogotá. REDIIS / Revista de Investigación e Innovación en Salud. 4. 114-125. 10.23850/rediis.v4i4.3253.

Fernández, Angela & Valencia, Jazmín. (2024). Inserción Laboral y Discapacidad. REVISTA U-Mores. 3. 73-88. 10.35290/ru.v3n2.2024.1274.

Garay Arauzo, P. N. & Moreno Laureano, M. R. (2023). Teletrabajo, estrés y su impacto en el desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores de empresas multinacionales [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Negocios Internacionales, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima. https://hdl.handle.net/20.500.12724/18198

González, T. d. (2021). Estudio de competitividad e inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, en la ciudad de Bogotá.. [Proyecto aplicado]. Repositorio Institucional UNAD. https://repository.unad.edu.co/handle/10596/43663

Huete, Raquel & García-Ramos, Agustín. (2022). BARRERAS Y OPORTUNIDADES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR TURÍSTICO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE. Cuadernos de Turismo. 51-76. 10.6018/turismo.521791.

Imacaña Nuñez, S. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. [Tesis de Maestría]. Quito: Universidad Tecnològica Indoamèrica. 29 p. https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/4947

Lara, Gabriela. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 6. 779-792. 10.37811/cl_rcm.v6i6.3569.

Medina, S. y Brito, D. (2023). La inclusión laboral de personas con discapacidad, su regulación y aplicación práctica en la realidad ecuatoriana [Tesis de grado, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional. http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12923

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES - Dirección de Atención a Grupos Prioritarios CONSEJO NACIONAL DE IGUALDAD DE DISCAPACIDADES – CONADIS (2013) *MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD* https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf

Morales López, D. A., & Pérez Sisa, F. G. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *REVISTA ERUDITUS*, *1*(2), 53–70. https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318

Morales, Yarmin. (2023). Productividad empresarial e inclusión de personas con discapacidad:

desafíos y oportunidades. Revista Perspectiva Empresarial. 10. 3-5. 10.16967/23898186.808.

Moreno, S. F. (2023). La relación entre responsabilidad social empresarial y la inserción laboral de personas con discapacidad en un gobierno local de Lima en el año 2022 [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. https://hdl.handle.net/11537/36274

Murrugarra Retamozo, Brenda Isabel. (2024). PROMOCIÓN DE LA ACCESIBILIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DE LAS TIC: PERSPECTIVAS EDUCATIVAS PROMOTING ACCESSIBILITY FOR PEOPLE WITH DISABILITIES THROUGH ICT: EDUCATIONAL PERSPECTIVES. REVISTA CIENTIFICA EPISTEMIA. 8. 41-51. 10.26495/re.v7i2.2691.

Peña Estrada, Claudia & Vaillant-Delis, Milady & Soler Nariño, Osmanys & Bring-Pérez, Yaser & Domínguez Ruiz, Yinet. (2020). Personas con Discapacidad y Aprendizaje Virtual: Retos para las TIC en Tiempos de Covid-19. Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0. 9. 204-211. 10.37843/rted.v9i2.165.

Perez, J. D. V. (2020). Adaptaciones del puesto de trabajo, hacia plataforma de teletrabajo, en beneficio del sector discapacidad, del centro de capacitación especial (CECAES), Tegucigalpa, Honduras (Doctoral dissertation, Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC). https://repositorio.unitec.edu/xmlui/handle/123456789/12689

Pilo, María & Morán, Lucía & Gómez, Laura & Solís, Patricia. (2022). Actitudes hacia las personas con discapacidad. Revista Española de Discapacidad. 10. 7-27. 10.5569/2340-5104.10.01.01.

Polanco, José & Jaramillo, Friktzia. (2024). Análisis y diagnóstico de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas vinculadas con el Instituto Cordillera: Analysis and diagnosis of the work inclusion of people with disabilities in companies linked to the

Cordillera Institute. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. 5. 10.56712/latam.v5i4.2268.

Romero Carrera, E. C., Pachano Zurita, A. C.,& Pangol Lascano, A. M. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. Sociedad &Tecnología,4(S2), 680–693. Recuperado de https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.178

Tapia, L. M. M., & Ortiz, C. G. C. (2021). La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social. Dominio de las Ciencias, 7(1), 1080-1095. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385906

Vega, Y. G. C., Abarca, L. V. R., Manzo, R. L. M., & González, E. J. E. (2023). Teletrabajo y derecho humano, caracterización organizacional en Ecuador. Bibliotecas. Anales de Investigación, 19(3), 22.

Viñarás-Abad, M., Vázquez-Barrio, T., & Sánchez-Valle, M. (2021). Situación de las personas con discapacidad en el sector de la Comunicación en España: aspectos laborales, profesionales y académicos. Profesional De La información, 30(2).

ANEXOS

Anexo 1. Modelo de la encuesta realizado por el programa Google forms

Sexo *

- Hombre
- Mujer
- Prefiero no decirlo

Edad *

- 18 - 25 años
- 26 - 35 años
- 36 - 45 años
- mas de 46 años

Tipo de discapacidad *

- Fisica
- Visual
- Auditiva
- Psicologica
- Intelectual

Nivel de discapacidad *

- Leve
- Moderado
- Grave
- No estoy seguro

¿Ha tenido trabajo anteriormente? *

- Sí
- No

¿Ha buscado trabajo en los últimos 12 meses? *

- Sí
- No

¿Ha sentido discriminación durante el proceso de selección de empleo? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	○	○	○	○	○	Siempre

¿Ha sentido que los requisitos de las vacantes son discriminatorios hacia su discapacidad? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	○	○	○	○	○	Siempre

¿Ha experimentado discriminación dentro de su empleo debido a su discapacidad? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	○	○	○	○	○	Siempre

¿La empresa en la que trabaja/trabajó se ha adaptado a sus necesidades? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	Siempre

¿Ha tenido que adaptarse usted a las condiciones de la empresa sin que esta hiciera modificaciones necesarias? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	Siempre

¿Conoce sobre el teletrabajo como opción laboral? *

- ◯ Sí
- ◯ No
- ◯ Mas o menos

¿Cree que es capaz de realizar su trabajo de manera remota? *

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	◯	◯	◯	◯	◯	Totalmente en desacuerdo

¿Considera que el teletrabajo sería beneficioso para su condición? *

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	◯	◯	◯	◯	◯	Totalmente en desacuerdo

Si la empresa le ofreciera los equipos necesarios, ¿accedería a realizar teletrabajo? *

- ◯ Sí
- ◯ No
- ◯ No estoy seguro

¿Tiene acceso a una conexión de internet estable en su hogar? *

- ◯ Sí
- ◯ No
- ◯ A veces

¿Dispone de los dispositivos necesarios (computadora, teléfono inteligente, etc.) para realizar teletrabajo? *

- ◯ Sí
- ◯ No
- ◯ Algunos

¿Considera que tiene las habilidades tecnológicas necesarias para teletrabajar? *

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	◯	◯	◯	◯	◯	Totalmente en desacuerdo

¿Le gustaría recibir capacitación para mejorar sus habilidades tecnológicas y teletrabajar de manera efectiva? *

- ◯ Sí
- ◯ No
- ◯ Tal vez

¿Cree que el teletrabajo podría mejorar su calidad de vida? *

	1	2	3	4	5	
Totalmente de acuerdo	◯	◯	◯	◯	◯	Totalmente en desacuerdo

¿Cree que el teletrabajo impactaría su equilibrio entre vida personal y laboral? *

	1	2	3	4	5	
Mejoraría significativamente	◯	◯	◯	◯	◯	Empeoraría significativamente

¿Qué tan dispuesto estaría a considerar el teletrabajo como una opción a largo plazo? *

	1	2	3	4	5	
Muy dispuesto	◯	◯	◯	◯	◯	Nada dispuesto

¿Qué barreras considera que podrían dificultar su acceso al teletrabajo? *
(Seleccione todas las que apliquen)

- ☐ Falta de acceso a tecnología adecuada
- ☐ Falta de habilidades tecnológicas
- ☐ Falta de apoyo de la empresa
- ☐ Falta de adaptaciones específicas para su discapacidad
- ☐ Otros: _____

¿Qué tipo de apoyo o adaptaciones necesitaría para trabajar de manera efectiva desde casa? *

- ☐ Adaptaciones tecnológicas (software, hardware)
- ☐ Flexibilidad en horarios
- ☐ Asistencia técnica regular
- ☐ Capacitación continua
- ☐ Otros: _____

Anexo 2. Guía de entrevista para la percepción de una persona con discapacidad que labora de forma remota

Presentación:	la entrevista tiene como fin conocer su percepción sobre la inclusión en el entorno de trabajo remoto y si considera que esta modalidad es favorable para personas con discapacidad.
Instrucciones:	Las preguntas se presentan en formato abierto para que el participante pueda responder sin problemas
1. ¿Qué tipo de discapacidad tienes y cómo ha influido en tu vida laboral?	
2. Antes de empezar a trabajar de forma remota, ¿habías tenido alguna experiencia previa en una modalidad presencial? ¿Cómo fue esa transición?	
3. ¿Cómo te sentiste al principio al empezar a trabajar desde casa? ¿Qué emociones experimentaste?	
4. ¿Consideras que tu productividad ha cambiado desde que empezaste a trabajar de forma remota? ¿Podrías explicar por qué?	
5. ¿Sientes que el teletrabajo ha impactado tu capacidad para colaborar y comunicarte con tus compañeros de trabajo? ¿De qué manera?	
6. ¿Cómo ha afectado el teletrabajo a tu calidad de vida general? ¿Dirías que ha mejorado, empeorado, o se ha mantenido igual?	
7. ¿Te sientes satisfecho con tu experiencia de teletrabajo hasta ahora? ¿Por qué?	
8. ¿Ves el teletrabajo como una opción a largo plazo para ti? ¿Por qué?	
9. ¿Qué consejo darías a otras personas con discapacidades que están considerando el teletrabajo como una opción laboral?	
10. Si pudieras hablar con las empresas que aún no ofrecen teletrabajo, ¿qué les dirías sobre la importancia de esta modalidad para personas con discapacidades?	

Anexo 3. Guía de entrevista de una supervisora que labora de forma remota

Presentación:	entender los desafíos y oportunidades que ha enfrentado al supervisar personas con discapacidad, las estrategias que ha implementado para garantizar la inclusión y el rendimiento del equipo, y cómo ha adaptado su liderazgo para apoyar adecuadamente a sus colaboradores
Instrucciones:	Las preguntas se presentan en formato abierto para que el participante pueda responder sin problemas
1. ¿Cuánto tiempo has estado supervisando a un equipo de forma remota? ¿Cómo ha sido esa experiencia para ti?	
2. ¿Tienes experiencia previa supervisando a personas con discapacidad, ya sea en un entorno presencial o remoto? ¿Cómo ha sido esa experiencia?	
3. ¿Cómo fue el proceso de incorporación de la persona con discapacidad a tu equipo remoto? ¿Qué aspectos consideraste importantes para facilitar su integración?	
4. ¿Existen herramientas o estrategias específicas que utilizas para facilitar la comunicación y el trabajo en equipo?	
5. ¿Cómo evalúas el desempeño y la productividad de la persona con discapacidad en comparación con otros miembros del equipo? ¿Existen diferencias notables?	
6. ¿Has notado algún cambio en la productividad o motivación de la persona con discapacidad desde que comenzó a trabajar de forma remota?	
7. **¿Hay aspectos del teletrabajo que crees que han sido especialmente beneficiosos o desafiantes para usted supervisando un equipo?**	
8. ¿Qué lecciones has aprendido sobre liderazgo inclusivo a través de esta experiencia?	
9. ¿Consideras que el teletrabajo facilita o complica la inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral? ¿Por qué?	
10. ¿Qué recomendaciones darías a otros supervisores que están comenzando a trabajar con personas con discapacidad?	