

**OFICINA DE POSGRADOS**

**Tema:**

**PERCEPCIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES SOBRE ESTABILIDAD LABORAL EN TIEMPOS COVID-19**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en Psicología mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional**

**Línea de Investigación:**

Comportamiento humano y competencias

**Autores:**

Henry Javier Camacho Tipán  
Daniela Alexandra Torres Espinoza

**Director:**

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Mg.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO  
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

PERCEPCIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES SOBRE  
ESTABILIDAD LABORAL EN TIEMPOS COVID-19

Línea de Investigación:

Comportamiento humano y competencias

Autores:

Henry Javier Camacho Tipán  
Daniela Alexandra Torres Espinoza

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Mg  
CALIFICADOR

f. 

Elva Aidee Llerena Barreno, Mg  
CALIFICADOR

f. 

Catherine Nataly Shuguli Zambrano, Mg  
CALIFICADOR

f. 

Juan Carlos Acosta, P. Ph.D.  
COORDINADOR DE LA OFICINA DE POSGRADOS

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.  
SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 



Ambato- Ecuador  
Noviembre 2022

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, **HENRY JAVIER CAMACHO TIPÁN**, con CC. **0503730228**, autor del trabajo de graduación titulado: **“PERCEPCIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES SOBRE ESTABILIDAD LABORAL EN TIEMPOS COVID-19”**, previa a la obtención del título de **MAGISTER EN PSICOLOGÍA MENCIÓN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, en la Oficina de **POSGRADOS**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de Graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, noviembre 2022



**HENRY JAVIER CAMACHO TIPÁN**  
**CC. 0503730228**

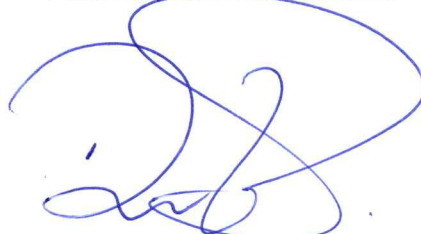
## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, **DANIELA ALEXANDRA TORRES ESPINOZA**, con CC. **092678538-7**, autor del trabajo de graduación titulado: **“PERCEPCIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES SOBRE ESTABILIDAD LABORAL EN TIEMPOS COVID-19”**, previa a la obtención del título de **MAGISTER EN PSICOLOGÍA MENCIÓN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, en la Oficina de **POSGRADOS**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de Graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, noviembre 2022



**DANIELA ALEXANDRA TORRES ESPINOZA**

**CC. 0926785387**

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro profundo agradecimiento a la casona institucional, la Universidad Católica del Ecuador – Sede Ambato, por habernos acogido en su seno, y permitirnos robustecer nuestro conocimiento con todas aquellas enseñanzas impartidas por los catedráticos que conforman esta prestigiosa comunidad universitaria.

Un cordial agradecimiento a quien fue nuestra guía durante este arduo proceso académico, al M.A. Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, quien, de manera desinteresada, transmitió en nosotros sus más valiosos conocimientos científicos para el correcto desarrollo de la presente investigación.

Un fraterno agradecimiento a la Ing. Mercedes Santana, Analista Promotora Laboral – SIL Tungurahua, quien colaboro significativamente en el desarrollo de este importante proyecto, a través de la FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física).

*Henry Camacho*

*Daniela Torres*

## DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, está dedicado primordialmente a Dios, quien, con su bendición, deposito en mí la sabiduría e inteligencia para culminar con éxito esta meta propuesta, además, por haberme guiado en el sendero del conocimiento. A mi madre Esperanza Tipán, mi Esposa Erika Guamán, mis hijos Kalessy y Jared, mis hermanos Byron y Vinicio, y a todos mis familiares, por su comprensión y estímulo constante, que han hecho de mí una mejor persona cada día, y me han motivado constantemente para nunca desistir de mis objetivos.

A mí querida amiga y compañera de vida, Ing. Carolina Ganán Mgs., por el apoyo constante e incondicional, que hoy me ha permitido alcanzar mis anhelos planteados, además, por ese cariño sincero que compartimos en nuestro diario vivir.

Este logro va para todos ustedes.

*Henry Camacho*

Dedico el presente trabajo de investigación principalmente a Dios, porque es la respuesta de las oraciones compartidas cada noche, por haberme llenado de amor, sabiduría, inteligencia, tranquilidad y paz para alcanzar los anhelos de mi corazón y por sus abundantes bendiciones en mi vida personal y profesional. A mis padres Raquel y Marcelo, y a mi hermano David, por ser el pilar más importante en mi vida y por demostrarme siempre su cariño, apoyo sincero y su motivación constante recordándome lo valiente y capaz que soy para avanzar en mi camino personal y profesional.

Este anhelo de mi corazón se los dedico con mucho amor.

*Daniela Torres*

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general el describir las percepciones que tienen las personas con capacidades especiales sobre estabilidad laboral en el contexto de la pandemia de COVID-19, fue importante estudiarla, debido a que la pandemia ha impactado notablemente a toda la sociedad, pero lo ha hecho aún más en personas en situación de vulnerabilidad. La investigación tuvo un enfoque cualitativo, con un alcance descriptivo y un alcance no experimental. La población que hizo parte del objeto de estudio son miembros afiliados al FENEDIF, con los cuales se realizó entrevistas a profundidad; la información obtenida fue procesada por el programa Atlas.ti, este software permite organizar, apoyar e interpretar grandes cantidades de información, y a partir de ello se generaron cuatro redes semánticas de estas percepciones, las cuales se enfocan en el cumplimiento de actividades; discapacidad; estabilidad laboral e inserción laboral.

**Palabras claves:** estabilidad laboral, capacidades especiales, covid-19

## **ABSTRACT**

The overall objective of this study was to describe the perceptions that people with special abilities have about job stability within the context of the COVID-19 pandemic. It was important to study because the pandemic has impacted all of society but it has done even more so among people in vulnerable situations. The research had a qualitative approach with a descriptive and non-experimental scope. The population that was part of the object of study included members affiliated with FENEDIF, with whom in-depth interviews were conducted. The information obtained was processed by the Atlas.ti program. This software makes it possible to organize, support and interpret large amounts of information, and from this, four semantic networks of these perceptions were generated, which focus on the fulfillment of activities; disability; job stability and employment.

**Keywords:** job stability, special abilities, Covid-19

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

### PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	6
<b>1.1. Estabilidad laboral</b> .....	6
<b>1.2. Estabilidad laboral en tiempos de Covid-19</b> .....	8
<b>1.3. Estabilidad laboral de las personas con capacidades especiales</b> .....	22
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	29
<b>2.1. Enfoque de la investigación</b> .....	30
<b>2.2. Alcance de la investigación</b> .....	31
<b>2.3. Corte de la investigación</b> .....	33
<b>2.4. Participantes</b> .....	35
<b>2.5. Procedimiento metodológico</b> .....	41
<b>2.6. Herramientas</b> .....	44
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	50
<b>3.1. Redes semánticas</b> .....	50
CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES .....	61
BIBLIOGRAFÍA .....	62
ANEXOS .....	73

## INTRODUCCIÓN

Al parecer desde la aparición del virus del Covid-19 a nivel mundial, la situación laboral en todos los países ha sufrido una repercusión de gran magnitud. Es por ello que el objetivo principal de esta investigación es describir las percepciones de las personas con capacidades especiales sobre la estabilidad laboral en tiempos de pandemia de covid-19. Es importante estudiarla y analizarla, debido a que esta pandemia ha impactado notoriamente a la sociedad, pero probablemente lo ha hecho en mayor nivel a las personas en situación de vulnerabilidad.

Una revisión de la literatura ecuatoriana relacionada con la estabilidad laboral de las personas con capacidades especiales, permite observar que, durante los últimos años, se han desarrollado investigaciones afines al fenómeno en estudio, por lo que a continuación, se detallan las investigaciones más sobresalientes.

Una investigación realizada en la provincia del Guayas con el Colegio de Abogados de dicha provincia, puso en evidencia que a partir de la pandemia del Covid-19 un gran número de personas en situación de vulnerabilidad han sido desvinculadas de sus puestos de trabajo, se toma como base legal el numeral 6 del Art. 169 del Código de Trabajo, y se violenta así sus derechos constitucionales (Rivera Moncayo & Yáñez Medina, 2021).

Dentro del mismo contexto, el estudio realizado sobre el estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano, misma que aplicó una investigación documental, obtuvo como resultado que la Jurisprudencia ecuatoriana brinda protección especial en materia de estabilidad laboral reforzada para persona con discapacidad y sustitutos, y con mayor énfasis a partir de la pandemia de Covid-19, pero a pesar de ello, las instituciones públicas dan por terminada las relaciones laborales de las personas con discapacidad y mayoritariamente a las personas sustitutas (Yugsi-Yugsi & Jaen Jaen, 2021).

Un estudio realizado para conocer los impactos del Covid-19 en el mercado laboral del Ecuador, a través de una revisión bibliográfica y documental de diversas

fuentes, puso a relucir el impacto severo que ha sufrido el país a partir de la pandemia de Covid-19. Entre los grupos vulnerables, en los cuales, se incluyen personas con discapacidad, personas mayores de 65 años y mujeres, han sido los más afectados con las reducciones de plazas de empleo, y los menos favorecidos con la reinserción laboral (Esteves, 2020).

En el mismo contexto, una investigación relacionada con el Covid-19 y el derecho al trabajo, a través de un análisis documental, obtuvo como resultado que a partir de la crisis sanitaria que tuvo que afrontar el país, el gobierno aplicó medidas poco ortodoxas que afectaron de diferente forma al mercado laboral del país, son algunos grupos menos favorecidos que otros en cuestiones de empleabilidad (Cabezas Albán, 2020).

Como se observa en la actualidad, la pandemia de COVID-19, ha traído consigo varias problemáticas en el sector de salud y laboral del Ecuador y del mundo entero. Se ha observado que uno de los principales problemas que actualmente se presenta es la estabilidad laboral de todos los trabajadores, y más aun de las personas con capacidades especiales.

En la problemática, se concibe a la estabilidad laboral como una garantía de la cual, goza el trabajador de permanecer en su puesto de trabajo durante toda su vida laboral, sin ser declarado cesante de sus funciones, antes de su jubilación, a menos que haya incurrido en una falta grave que conlleve a su cese de funciones. En otras palabras, es el derecho del trabajador a mantener su situación jurídica, económica, social y psicológica dentro de la empresa en la que se desempeña.

Dentro del mismo contexto, se considera que la inestabilidad laboral de las personas con capacidades especiales es generada por la situación económica que actualmente atraviesa el Ecuador y varios países en el mundo, debido a que la pandemia de COVID-19 ha obligado a paralizar algunos de los sectores productivos del país, en los cuales, laboran millones de personas diariamente, que golpea drásticamente la liquidez de algunas empresas. Por lo tanto, es primordial analizar el problema de la estabilidad laboral de una población vulnerable sobre todo en

aquellas personas con capacidades especiales. Esta problemática ocasionaría que se reduzcan aún más las plazas de trabajo de las personas con capacidades especiales, o en un caso no tan drástico que las jornadas laborales y las remuneraciones que ahora perciben se reduzcan, debido a las diferentes modalidades de trabajo que se han establecido a partir de esta pandemia. Por lo tanto, se parte del siguiente problema científico ¿Cuál es la percepción de las personas con capacidades especiales sobre estabilidad laboral en tiempos de COVID-19?

Después de haber analizado el problema, se ha redactado la siguiente idea a defender: Conocer la percepción de las personas con capacidades especiales sobre la estabilidad laboral en el contexto de la pandemia del covid-19, permite a las instituciones realizar una mejor gestión con este grupo vulnerable.

En consideración a la idea a defender que se plantea anteriormente, se establecen los siguientes objetivos:

### **Objetivo General**

- Describir las percepciones de las personas con capacidades especiales sobre la estabilidad laboral en tiempos de pandemia de covid-19.

### **Objetivos Específicos**

1. Fundamentar teóricamente la percepción de la estabilidad laboral por personas con capacidades especiales.
2. Realizar entrevistas a profundidad para explorar la percepción sobre la estabilidad laboral en las personas con capacidades especiales en tiempos de pandemia.
3. Sistematizar la información obtenida a través de las entrevistas.

Para el cumplimiento de dichos objetivos, se parte de un paradigma teórico-crítico, el enfoque de la investigación es cualitativo, con alcance descriptivo, sigue un

diseño no experimental, con corte transversal. La población objeto de estudio fueron miembros afiliados al FENEDIF con los cuales, se realizó entrevistas a profundidad, con el ánimo de recabar información detallada de la percepción que tienen sobre estabilidad laboral; información que fue procesada por el programa ATLAS TI, para generar redes semánticas de estas percepciones.

Es necesario estudiar esta problemática, en virtud que este es un fenómeno poco explorado actualmente, y es importante conocer la perspectiva de cómo afrontan actualmente la situación laboral las personas con capacidades especiales.

Por lo tanto, la presente investigación tiene una estructura de 4 capítulos, ordenados de la siguiente forma: en el primer capítulo se desarrolla la fundamentación teórica, la cual, aborda cronológicamente los antecedentes teóricos y prácticos relacionados a la estabilidad laboral de las personas con capacidades especiales en tiempos de Covid-19.

En el segundo capítulo, se detalla el marco metodológico empleado en la investigación, se parte del enfoque, alcance y corte, de igual forma las herramientas utilizadas, los participantes del estudio, y el procedimiento metodológico para la obtención de los resultados.

En el tercer capítulo, se detallan los resultados obtenidos de las entrevistas a profundidad realizadas a las personas con discapacidad pertenecientes a la FENEDIF, así como las percepciones que los mismos tienen sobre la estabilidad laboral a partir de la pandemia del Covid-19.

En último término, en el cuarto capítulo se exponen las conclusiones y recomendaciones resultantes del presente trabajo investigativo.

## **Justificación**

En el Ecuador y en el mundo entero, la pandemia de COVID-19 conllevó distintas situaciones problemáticas en varios sectores, como son: salud, académico y laboral; pero uno de los principales problemas que ha causado este virus es la estabilidad laboral de los trabajadores y más aun de los grupos vulnerables, como son las personas con capacidades especiales.

La presente investigación tuvo como propósito interpretar y analizar la información obtenida de las entrevistas realizadas, para conocer la percepción de las personas con capacidades especiales sobre la estabilidad laboral en tiempos de covid-19. La finalidad del presente estudio tiene que ver con la necesidad de observar si este grupo vulnerable, desempeñó sus actividades laborales normalmente durante el tiempo de pandemia de covid-19, puesto que, el gozar de una estabilidad laboral es una garantía a la que tienen acceso todas las personas dentro de cualquier institución tanto pública como privada.

A nivel de Latinoamérica, se evidenció varios estudios sobre el tema de las personas con capacidades especiales, sin embargo, no se pudo encontrar una evidencia científica que permita palpar la afectación que tuvieron estas personas vulnerables a raíz de la pandemia de covid-19, por ende, este estudio brinda un plus adicional a la investigación científica, porque nos permite describir las percepciones. Los resultados obtenidos, dieron a conocer la verdadera percepción de las personas con capacidades especiales, sobre la estabilidad laboral que se ha mantenido durante la pandemia, se evidencian los factores que influyen directamente en la misma, como son: la instrucción académica; ambiente laboral; discriminación; afectación del covid-19, sector laboral y carga laboral.

Por consiguiente, esta investigación desarrollada en las provincias que conforman la Zona 3 del Ecuador (Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo y Pastaza), abordó desde un enfoque más profundo la realidad laboral y personal a la cual se enfrentan cotidianamente, y con ello buscar nuevas estrategias que permitan garantizar una vida digna a las personas con capacidades especiales.

## **CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA**

### **1.1. Estabilidad laboral**

Existe gran interés en varios países sobre estabilidad laboral desde el comienzo de la década de 1970, debido a que, en este tiempo, se han visto aumentos en el desempleo, sobre todo en los países de la Organización Internacional para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), asimismo, la globalización y cambios tecnológicos han aumentado la presión por los ajustes de la economía, a consecuencia de ello, se espera una disminución en la estabilidad laboral.

Desde el punto de vista del trabajador, la estabilidad laboral permite la formación del capital humano, y protege al trabajador del desempleo (Carrera et al., 2008). Por otro lado, los autores como Mauno y Kinnunen (2000) si la estabilidad laboral impide las necesidades de los ajustes del mercado de trabajo, este hecho resultaría perjudicial, puesto que, se ha evidenciado que la falta de flexibilidad laboral ha sido un causal del problema de desempleo.

Para algunos organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la protección del derecho del trabajador es indispensable, puesto que, es el más sensible frente a las situaciones económicas que se atraviesan a nivel mundial; para ello, varios estados han implementado leyes que implantan condiciones para la protección y el freno de los abusos que sufren los empleados por parte de los empleadores, debido a que estos actos ponen en riesgo la seguridad del empleador.

La estabilidad laboral, es una estructura de relevancia importante, porque garantiza la permanencia de los trabajadores en cuanto a su relación laboral, sin que exista desigualdad o discriminación; en vista de que, en muchos casos la dignidad del trabajador se ve seriamente afectada como consecuencia de un trato negativo, lo cual, genera inestabilidad en los derechos laborales (Sánchez Vera, 2021).

Por otro lado, tradicionalmente se conoce a la estabilidad laboral como un ordenamiento jurídico, el cual, ha otorgado una protección a los grupos más vulnerables, es indispensable, puesto que se trata de velar por los derechos de los empleados dentro de una organización, sin embargo, el panorama cambia drásticamente para las personas con capacidades especiales, por ejemplo, en países como Colombia, la Corte Constitucional de Colombia en el 2011, defiende a quienes por su condición resultan discriminados o afectados.

Por lo tanto, este grupo se considera como el más vulnerable y son considerados para obtener mayor protección especial, es así como, la estabilidad se analiza como un principio que permite obtener seguridad en el área de trabajo siempre y cuando cumpla con las labores y acciones que su trabajo lo demanda (Delgado Mota, 2020).

Adicionalmente, otros estudios han encontrado que una mayor participación en el trabajo, induce una menor intención de despido por parte de los empleadores, puesto que, el comportamiento de los empleados es el factor más importante para el éxito de una organización, y los empleados que participan activamente en su trabajo, es decir, cumplen las actividades, tienen una baja probabilidad en dejar las organizaciones actuales.

Dentro del mismo contexto, Appel-Meulenbroek (2019) argumentó que el compromiso laboral de los empleados sirve como un componente clave en la sostenibilidad y la reducción de pérdida del trabajo, también menciona que el compromiso laboral a nivel personal tiene una relación con la rotación o despido del trabajador. Otro factor es la inseguridad laboral que ocasiona un problema en la inestabilidad, alarma a los empleados, y provoca temor al despido laboral.

Del mismo modo, la rotación de los trabajadores en el mercado laboral, es otro factor a considerar, debido a que se analiza el desempeño de un trabajador a lo largo de su carrera laboral, por ejemplo, en los primeros 10 años, un trabajador ocupa en promedio tres tercios de todos los trabajos que ocurran en el transcurso de su carrera, por ende, la tasa de crecimiento de los salarios durante los primeros

años refleja una rápida acumulación de experiencias en el mercado laboral y competencias para la búsqueda de empleo.

Estos factores son fundamentales puesto que, brindan una mejoría en la estabilidad laboral del trabajador (Staber, 2016). Sin embargo, los métodos para estimar la estabilidad laboral han variado drásticamente, por cuanto, para un trabajador quedarse en un trabajo por mucho tiempo lo coloca en una trayectoria profesional inferior, en el sentido de menores ingresos más adelante (Bridges et al., 2016).

Todo trabajador que desempeñe sus actividades dentro de una organización o para un empleador, tiene una relación de permanencia en el trabajo, y este no se violenta e impide su continuidad excepto por circunstancias excepcionales; es decir, la duración del trabajador en su entorno laboral, es idóneo y se mantiene a tiempo, por lo tanto, no finaliza sin antes demostrar algún tipo de causa legal (Seppälä et al., 2014).

Sin embargo, por otro lado, se observa que en algunos casos, diversas situaciones de contratación de los servidores públicos como privados resultan ser incompatibles, es definitiva, debido a políticas reforzadas u otras situaciones, la contratación no es garantizada, lo cual, de alguna manera, también genera vulnerabilidad y desequilibrio en la estabilidad laboral (Tur-sinai y Romanov, 2016).

## **1.2. Estabilidad laboral en tiempos de Covid-19**

La historia humana ha visto algunas de las peores pandemias y epidemias de la última década, como la gripe porcina, el SARS, el ébola, y la peor y más reciente Covid-19, misma que ha afectado a casi todos los sectores de la económica e interrumpido la vida cotidiana; los países desarrollados y sub desarrollados son los que hoy en día sufren una caída estrepitosa debido al bloqueo de las economías y la estabilidad laboral inestable, además, las normas y medidas de confinamiento se han convertido en una de las principales causas para ralentizar las actividades, las unidades productivas se han visto obligadas a cerrar, por lo tanto, a causa de ello, se ha observado un numero masivo de tasas de desempleo a lo largo de estos dos

años, adicionalmente, el aumento de la tasa de desempleo tiene algunas consecuencias alarmantes, como el aumento de la pobreza, la desigualdad, y el aumento de los índices de criminalística (Minihan y Gavin, 2020).

### **Origen del Covid – 19**

El COVID 19 es el término otorgado a la enfermedad respiratoria producida por el virus SARS-CoV-2, mismo que llevó a la humanidad a enfrentarse, en un inicio, a una epidemia para luego generar en todo el mundo una pandemia, que desencadenó la mayor crisis del siglo XXI (Abellán et al., 2020). Una crisis que de forma general lleva consigo situaciones de riesgo en el sector sanitario, económico, social y laboral, crisis que ha dejado al mundo con aproximadamente 70 millones de personas sin vida y con más de 120 millones de contagios en todo el mundo después de un año de dar su primera aparición (Díaz-Castrillón & Toro-Montoya, 2020).

Wuhan perteneciente a la provincia de Hubei es la ciudad donde se originó el denominado COVID 19 y como su nombre lo dice fue descubierto en noviembre del año 2019, en el oriente del mundo, China (Maguiña et al., 2020). Este virus fue parte de una epidemia por varios meses, se la trataba así porque solo estaba en un cierto sector de China, pero dejó de serlo hasta que se encontró, uno a uno, casos en países diferentes tanto de Europa, Asia y América Latina (Guzmán, 2016).

La humanidad sin darse cuenta se enfrentaba cara a cara a una pandemia. Como parte de una mejor gestión, cada uno de los países estaban conscientes de que ya estaban expuestos y con un riesgo alto de contagiarse, pero ese mismo riesgo fue el impulso para tomar medidas de bioseguridad que lleven a una mejor calidad de vida futura de cada uno de los individuos de su país.

El SARS- Cov-2 es el virus al que se dio a conocer con el nombre de COVID 19, sus siglas son perteneciente al acrónimo en inglés: coronavirus disease 2019 (Alvarez & Harris, 2020), desglosado se comprende a “CO” proveniente del latín corona, “VI” del latín virus y “D” del inglés disease, mismos que tienen como

significado circular, veneno y dolencia respectivamente; pero fuera de tecnicismos este nombre fue un golpe de nuevos términos para el mundo entero pues esta enfermedad paso de ser un virus común, a convertirse en las noticias diarias en cada uno de los canales de televisión del mundo y de la mano pasó de ser una supuesta gripe de una pequeña ciudad China, a convertirse en una pandemia que llevó a todo el mundo por delante sin importar nada ni nadie.

COVID 19, coronavirus, SARS-Cov-2 son los términos que el mundo tuvo que aprenderse, mismos que son términos científicos y coloquiales que a los ojos de la mayoría de la población tienen significados similares y diferentes a la vez, diferentes porque de forma científica cada uno tiene su concepto correcto y similares porque significa enfermedad, dolencia y en el peor de los casos la muerte.

Entre las medidas generales estaba prohibido la salida del país en primera instancia pero luego solo se permitía viajar de un país a otro siempre y cuando se hayan realizado la prueba reciente de COVID y que la misma diera como resultado negativo (Dirección General de Aviación Civil, 2021); adicional, la educación y trabajo, si es que cabía la posibilidad, sería virtual, mientras que los mercados, centros comerciales, plazas y de forma general todo lugar que conlleve una aglomeración de personas, al principio estaba prohibido su apertura.

Con el pasar del tiempo la apertura de los mismos lugares sería en un cierto porcentaje y debía pasar por un proceso de desinfección para entrar al lugar; y como medidas particulares, es decir, medidas que cada ciudadano tendría que acatar de forma personal se encuentra el uso de mascarillas y alcohol, así como también evitar el contacto físico con las demás personas por lo menos dos metros de distancia (Organización Internacional de Trabajo, 2020).

En los primeros meses en que se conocía al COVID 19 como una enfermedad respiratoria con síntomas alusivos a una gripe, el mundo entero ya estaba dentro de una pandemia más grande, la desinformación, pues es de conocimiento general que los primeros meses en que la primera ciudad Wuhan padecía esta tragedia, no se sabía que la enfermedad era de un peligro tan grande, que no se controla,

porque los síntomas eran diferentes en cada persona, cada cuerpo humano sobrellevaba a la enfermedad con síntomas diferentes, mismos que eran: vómito, mareo, diarrea, tos, dolor de ciertas partes del cuerpo, dolor de pecho, dolor de cabeza, escalofríos y en el peor de los casos falta de respiración (DeSimone, 2022).

El mundo entero tuvo un choque de realidad al darse cuenta de que esto era un problema más allá de lo que sus manos abarcan, y creía que si el último de los síntomas se presentaba en su cuerpo sería letal para su vida, los médicos tardaron meses en controlar todos esos síntomas y de cierta forma aún no lo logran en su totalidad.

La falta de información puso en un temor profundo a los ciudadanos de cada país porque como como se mencionaba anteriormente, la información oficial fue comunicada después de varios meses, porque en esos momentos muchas personas de Wuhan ya habían salido de la ciudad a diferentes lugares del país, por ende, fuera del país y del continente. China confirmó lo dicho a fines del 2019, pero en inicios del 2020 ya se había distribuido por su continente y en febrero del mismo año llegó a América Latina específicamente a Brasil y en el mismo mes a Ecuador (Díaz-Castrillón & Toro-Montoya, 2020).

En definitiva, el mundo entero luego de un tiempo se enteró de forma oficial por parte de China, que se enfrentaba a algo más que una simple gripe, era un virus mortal para el ser humano de cualquier edad y condición y entonces todo se paralizó, las medidas de cada país eran distintas pero la mayoría coincidía en que el confinamiento era la mejor de las soluciones (Díaz-Castrillón & Toro-Montoya, 2020).

La movilización de personas sería escasa, y la población acorde a sus condiciones personales se adaptarían a dos situaciones muy distintas la presencialidad y virtualidad que para la mayoría de personas era una nueva modalidad, es decir, que estudiantes no asistan a sus escuelas y universidades, sino más bien recibir una educación virtual, y los trabajadores, su trabajo dependía, de igual manera no asistirían a sus respectivos lugares de trabajo, para así enfocarse en teletrabajo.

Educación y trabajo virtual suena bien, pero aparecieron situaciones negativas que los seres humanos debían afrontarlos, existen casos distintos, por ejemplo, la economía de cada uno de los hogares, puesto que no todos tenían las posibilidades económicas para abastecerse de materiales tecnológicos para asumir la modalidad virtual (CEPAL, 2020).

Los trabajadores que debían dejar sus hogares, es decir, por sus actividades eran indispensables que continúen con normalidad para ayudar a mantener al país, como médicos, personal de limpieza, personal de transporte, funcionarios y empresas abastecedoras de bienes, necesarios para sobrellevar el COVID 19, de diferentes sectores, mismos que estaban expuestas a un mayor riesgo de contagio, adicional a ello, se pudo ver reflejado en cierto porcentaje una desventaja en las personas con capacidades diferentes, puesto que tendrían un riesgo mayor de salud y/o psicológico.

La pandemia de COVID-19 ha sido objeto de cambios extremos entre el auge y depresión, pues el COVID 19 llegó a alterar la vida de cada una de las personas en todo el mundo, y empezó por el aspecto académico y laboral para luego llevar a un aspecto más general, es decir, que cada individuo que ha sido contagiado por COVID 19 forma parte de algo más grande, en este caso de empresas o entidades que han estado al borde del peligro y se han enfrentado a la crisis económica y laboral más fuerte de la historia.

Es un hecho que algo tan grande como una pandemia no contrarresta de la noche a la mañana y mucho menos dejar de existir, y a pesar de que la ola de peligro bajó en un gran porcentaje, el COVID 19 según el (Centro Nacional de Vacunación y Enfermedades Respiratorias (NCIRD), 2021) dejó sus huellas al pasar por el mundo, y son diferentes en cada cuerpo humano, muchas de las personas que padecieron COVID 19 al combatir la enfermedad ya con o sin síntomas, padecen de secuelas, y como problemas de salud en las personas, que antes no tenían, se habla de dolores musculares y articulares de cualquier parte del cuerpo, problemas en riñones, complicaciones respiratorias y pulmonares, deficiencia cardíaca,

perdida del cabello, alteraciones en los sentidos, entre otros, y muchos de estos son tratados con mucha más dedicación que la misma enfermedad porque es fatal si no se trata a tiempo.

El capital humano es el factor de producción principal y más importante de la mayoría de las empresas y esto se desenvuelve en que si la vida personal o a su vez el círculo social de los trabajadores se ve afectado por COVID 19, se perjudican también los objetivos de las empresas lo que conlleva a una crisis interna financiera o en el peor de los casos el cierre de las mismas.

Un sin número de trabajadores en el país y en el mundo, que como se espera, tienen familia conformada entre esposa o esposo, hijos, hermanos, padres y demás, para ellos es difícil, puesto que se presenta un problema direccionado a situaciones, como un posible contagio, mismo que se da directamente a la persona o a su vez a un ser querido, y por otra parte manifestarse un desbalance en la capacidad productiva del trabajador, es decir, que debido a sus problemas personales, sus resultados se vieron afectados en gran manera.

Un día sin insumos de trabajo es una pérdida, pero un día sin el capital humano es una crisis, crisis que en el mejor de los casos al pasar unos meses o años se logra recuperar pero que en el peor significa el cierre de la empresa con un tiempo indeterminado de retorno.

El COVID 19 logró y logra que las empresas o entidades asuman un papel muy difícil e importante de estos momentos, la toma de decisiones, puesto que por más simple que estas sean, llevan a caminos distintos en el futuro, en el mejor de los casos muchas empresas optan por disminuir la carga horaria de sus trabajadores o a su vez cambiar su cronograma con el fin de que eviten el contacto físico, aun así, muchas cosas en el sector laboral se detienen, varias cosas dejan de ser vendidas, es decir, cesa la situación básica de un mercado, el intercambio de bienes y servicios, en otras palabras este se interrumpe, pero en el peor de los casos en la toma de decisiones de los directivos hace parte los despidos del

personal y esto pasa si la empresa tiene un deceso económico hasta el caso en que la misma llegue a su fin.

Los despidos fueron la orden del día en muchas empresas, pues tenían que desvincular a sus trabajadores, dicho de otro modo, se enfrentarían a grandes problemas económicos poco sustentables, en esta parte los trabajadores padecieron de muchas injusticias, a pesar de no estar en manos del cabildo, sus hogares se quedaron sin un aporte económico más y encontrar otro trabajo o iniciar de cero con un negocio propio era muy difícil y aún lo es.

Se dice que la guerra la gana quién tiene la posibilidad de ver las debilidades de su enemigo, y eso sucedía con el COVID 19, es un virus que a los ojos del ser humano jamás se ve a menos de que sus síntomas salgan a la luz, y el mundo estaba en desventaja porque cuando la noticia de que el COVID 19 era más que una enfermedad común, muchos países ya presentaban a sus oriundos contagiados o afectados sin saber que tenían o a su vez como contrarrestarlo.

Es en ese momento donde los trabajadores se contagiaban o a su vez sus familiares y esto provocaba que empresas paren su producción por falta de personal y peor aún que otras opten por cerrar sus puertas y dejar de invertir en insumos y en mano de obra que al final del día no representaba ninguna remuneración, pero otras se adaptarían a una modalidad virtual que, aun así, no tenía los mismos resultados, por último, otras personas no tenían más opción que salir y exponerse.

El COVID 19 llegó para quedarse y anunciar a la población situaciones tanto positivas como negativas, las primeras están enfocadas en la educación de las personas acerca de protocolos de cuidado, limpieza, higiene, salud y demás, sobre todo en intentar salir adelante en momentos difíciles de salud y empleo, y de estos dos yacen las situaciones negativas del COVID 19, pues el bienestar de las personas de todo el mundo se puso en peligro y por ende su trabajo también se puso en riesgo ya sea por contagio o a su vez pérdida de empleo.

En este punto es importante recalcar la difícil situación en la que se encuentra la estabilidad laboral de las personas con capacidades especiales, pues muchas empresas prescindieron de los servicios profesionales y laborales, en primera instancia, a estos trabajadores y luego a los demás, esto con el propósito o ideología absurda de lograr una producción de bienes o servicios más eficiente.

En la última década se han realizado varias investigaciones y avances epidemiológicos para diferentes enfermedades infecciosas, lo cual, representa grandes desafíos en las sociedades modernas, por ese motivo, la evidencia empírica refleja la relación de las pandemias con la pérdida de vidas, y los grandes desafíos económicos, para el desarrollo del mundo.

La reciente pandemia de COVID-19, originada en diciembre del 2019 en Wuhan, China, ahora se ha extendido por todo el mundo, por ello, se ha convertido en una grave preocupación para la población y las economías mundiales, puesto que, las epidemias no solo afectan la morbilidad y la mortalidad de las personas, sino también, una afección para diferentes sectores, además, de la estabilidad laboral; del mismo modo, debido a las restricciones, muchos individuos se han visto obligados a realizar cambios en sus vidas, este convierte en un factor de preocupación (Fernando y Mckibbin, 2021).

Para marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró como una pandemia global al COVID-19; para ese entonces, los casos confirmados habían alcanzado cerca de 32 millones alrededor de todo el mundo, y aproximadamente un millón de vidas perdidas, sin embargo, en todo el mundo, la falta de datos e investigaciones ha hecho que este tema sea muy poco profundizado, en cuanto al impacto socio económico y la estabilidad laboral.

A medida que se desarrollaba la pandemia, varias empresas, consideradas como no esenciales, entre ellas industrias de arte, entretenimiento, alojamiento o servicio de alimentos en hoteles, restaurantes; fueron los primeros en tener un cierre temporal, o a su vez una considerable reducción de su actividad (Ham, 2021; Seck et al., 2021).

A nivel mundial, se han incrementado varias políticas de distanciamiento social que imponen quedarse en casa, y muchas instalaciones, como escuelas, trabajos y demás, se han visto obligados a implementar nuevas estrategias para sobre llevar los contagios, en consecuencia, ha habido una desaceleración significativa en el crecimiento económico y sobre todo en la estabilidad laboral (Fondo Monetario internacional, 2020).

Sin embargo, aunque la crisis afecta la vida cotidiana de cada individuo, los riesgos del mercado laboral relacionados con la pandemia no parecen estar distribuidos equitativamente, es decir, la literatura según Ulfa (2020) aclara que a nivel mundial, los resultados negativos del mercado laboral son más frecuentes entre las categorías minoritarias, como los trabajadores más jóvenes, menos preparados académicamente, con salarios más bajos o personas con capacidades especiales.

Por consiguiente, desde el punto de vista económico, hay un impacto visible en el aumento del desempleo y las dificultades financieras de las empresas, especialmente en las micro y pequeñas, puesto que, la pandemia afecto directamente a sectores que representan un tercio del Producto Interno Bruto, de aquí en adelante solo PIB.

A consecuencia de ello, muchas familias frente a esta situación, se vieron obligados a tomar decisiones sobre la futura situación económica del hogar, es decir, pensar en un menor ingreso económico, enfrentarse a un cambio drástico sobre la sostenibilidad de la vida actual, debido a que llegaron a un riesgo absoluto en la pérdida de su trabajo, o reducción de sueldo.

Por otro lado, la población más vulnerable e informal, dependía estrictamente del gobierno y donaciones que obtengan de allí, tales situaciones desencadenaron ansiedad financiera y afecciones negativas en el bienestar financiero (Vieira et al., 2021).

Últimamente, la pandemia genero condiciones para obtener cantidades inimaginables de inflación y desempleo a nivel mundial para el año 2020 y 2021. El

periodo de crisis del Covid-19 va a ser una parte notable del siglo XXI para la humanidad, puesto que, el tiempo fue testigo de una pandemia masiva inexplicable, difícil y prolongada, que lastimosamente cobro millones de vidas y destruyo la económica a nivel mundial.

Por ende, se ve muy afectada por la alta inflación y el desempleo, de modo, que diferentes sectores, como el gobierno, la sociedad civil y el sector público y privado, no pudieron responder a la crisis. Así pues, se vieron grandes pérdidas en ingresos per cápita, puesto de trabajo y beneficios por la crisis sanitaria del Covid-19; sin embargo, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial recomendaron una serie de políticas económicas que mejoran y potencian la inflación y el desempleo (Ruiz Estrada, 2021).

La pandemia es un claro ejemplo de una crisis de salud pública que ha afectado a casi todos los sectores de la económica, tanto a nivel mundial como a nivel local; debido a la demanda de insumos industriales y fuentes de energía, los mercados han experimentado una volatilidad constante, por ejemplo, en los precios del petróleo, mediante ello el desempleo económico se incrementó en varios países (Martínez y Bañón, 2020).

Los mercados bursátiles también están a la baja en todo el mundo, puesto que, los mercados financieros globales, han experimentado grandes problemas debido a los cambios en los diferentes sectores económicos, en general, la expectativa y la volatilidad de la pandemia está muy extendido mundialmente, y por ende el efecto es fatal para cualquier economía (Baker et al., 2020).

Por ese motivo, casi todas las economías sufren las consecuencias de estas perturbaciones, además, experimentan altísimas tasas de desempleo, no obstante, a causa de ello, se espera ver un aumento de la pobreza y la desigualdad como consecuencia de esta pandemia (Strange, 2020). Investigaciones de autores como Gómez (2021) y Rodríguez-caballero (2020) muestran que las economías mundiales se enfrentan a dos retos; la propagación del brote y sus impactos en diferentes variables macroeconómicas, como el empleo y el desempleo; por lo

tanto, se estima que gracias a que la inestabilidad económica causada por la pandemia actual provocaría una recesión económica a largo plazo, que conlleva a un perjuicio en la oferta laboral, la inflación y los costos de producción.

Los trabajadores independientes son los más afectados durante la pandemia, puesto que, la gran mayoría de los trabajadores reportaron trabajar menos horas que en los tiempos previos al Covid-19; esto aumento aún más su vulnerabilidad, es decir, se evidencio un creciente porcentaje de desempleo (Blundell & Ventura, 2020).

Los hallazgos empíricos revelan que las economías de servicios están en mayor riesgo y tienen que pasar por un largo periodo de desempleo. Además, algunos sectores como el comercio y el hotelero, se vieron gravemente afectados, y a consecuencia de ello, muchos trabajadores fueron despedidos de sus puestos, asimismo, el investigador observo que las tendencias de empleo y desempleo en los países más desarrollados son casi similares (Blundell & Ventura, 2020).

Las tendencias de empleo en países europeos son casi similares a las observadas en países desarrollados como Estados Unidos, es decir, la mayoría de trabajadores que sufren pérdidas de empleo ya no buscan trabajo, por lo tanto, atrae mayor aumento en la tasa de desempleo general (Lahiri, 2021). Por otro lado, para la economía de Reino Unido, por ejemplo, los estudios han explicado que los que más sufren son aquellos trabajadores que ocupan puestos pocos calificados, en cambio, los puestos altamente calificados se han logrado mantener.

Además, los países con mayor flexibilidad salarial, según los hallazgos de Fter (2010), han dado una mayor estabilidad, puesto que se han visto bajas tasas de desempleo, y por otro lado, los países con mayor flexibilidad registraron una mayor tasa de desempleo.

El desempleo aumento drásticamente, y un ejemplo de ello es la evaluación de desempleo en países como Alemania, en cuyo caso, hubo una tasa de despido del

60% para abril del 2020, debido al cierre de varias empresas. Adicional, el margen de la contratación supuso un 82% adicional (Bauer & Weber, 2020).

En consecuencia, las medidas de cierre aumentaron el desempleo a acorto plazo en 117.000 personas. Por otro lado, Seck (2021), señala en su investigación realizada a once países de Asia Pacífico, que la pandemia va más allá de las consecuencias para la salud, puesto que, se evidenció que el Covid-19, ocasiono además, mayor desempleo en el género femenino, pues varias empresas donde laboraban, enfocadas en el sector turístico se vieron afectadas.

Adicionalmente otras investigaciones realizadas en México por Mendoza (2020), señala que el impacto causado por el Covid-19 en la Población Económicamente Activa (PEA), ha sobrellevado un gran sinnúmero de problemas en cuanto al desempleo, puesto que, a partir del mes de abril del 2020, se pudo evidenciar un desplome de diferentes áreas, asimismo, la recesión económica debido al confinamiento causo una pérdida considerable en la actividad de la demanda interna y externa, por esa razón, el panorama económico tuvo un severo impacto en el factor laboral del país.

Del mismo modo, la Organización Mundial del Comercio (OMC), pronosticó una fuerte caída de 13% y 32%, en la economía de México, solo en el 2020. Por lo tanto, la caída del PIB mexicano, sería aproximadamente de un 6,6%, lo que ocasiona un choque de oferta y reducción de mano de obra.

El Covid-19 ha causado problemas graves sin precedentes en la caída de la demanda, puesto que, las tasas de ocupación han disminuido en gran medida, debido a factores como el distanciamiento social y la drástica disminución de los turistas. Por ello, varias industrias del mundo y negocios como hoteles, alojamientos y viajes se han visto afectados por la pandemia, por cuanto tuvieron mayor impacto con la prevalencia de la epidemia.

La industria hotelera es una de muchas que experimento un shock de empleo, con una fuerte caída en el número de empleados y un aumento considerable de

licencias temporales. Por ejemplo, en países como Corea del Sur, la entrada para los extranjeros se restringió, y con ello la demanda de los viajes nacionales e internacionales disminuyó significativamente, lo que provocó una inestabilidad laboral (Jung et al., 2021).

Sin embargo, es preciso mencionar que mucho antes de la pandemia, los entornos del trabajo moderno ya enfrentaban incógnitas, debido a los cambios tecnológicos, las fluctuaciones económicas y la inseguridad política, lo cual, en su momento permitía que no se dé una garantía total de la estabilidad laboral de los empleados dentro de la organización, de este modo, la reestructuración organizacional y la reducción de puestos, hacía que existiera inseguridad laboral en los empleados.

Con la llegada del Covid-19, este hecho se ha visto agravado, puesto que existe en los empleados la incertidumbre del empleo, más aún porque representa una amenaza inmediata para el desempeño y la viabilidad organizacional (Etehadí y Karatepe, 2019).

Por otro lado, el impacto que generó la pandemia a nivel Ecuador, también, ha sido severo, puesto que, mediante los resultados del ENEMDU, misma que es una encuesta de aplicación continua realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, de aquí en adelante solo INEC, se mostró un desplome exponencial durante el periodo de confinamiento, el cual, perduró varios meses, y la tardía reapertura económica que llegó en el tercer trimestre de 2020.

Durante el tiempo de confinamiento se estableció un estado de excepción con decreto ejecutivo No. 1017 del 17 de marzo de 2020, en el cual, se dio restricciones vial, comercial, y se envió a teletrabajo a los funcionarios tanto públicos como privados, como consecuencia de ello, el PIB ecuatoriano, disminuyó en un 12,5%, Banco Central del Ecuador, (2020). Por consiguiente, no solo se incrementó el desempleo sino también, la tasa de participación en la fuerza laboral (Echeverría y Castro, 2020).

Para junio de 2019 y junio de 2020, según investigaciones realizadas por Esteves (2020), hubo una reducción de puestos de trabajo de 1.270.180, entre ellos, el género femenino fue quien más sufrió desempleo, pues los resultados de la investigación arrojaron que oscilan en un 20.9% frente a un 12.7% del género masculino; asimismo, el cierre de varios establecimientos, centros educativos, y demás, prolongo el trabajo para las mujeres, puesto que, incremento su carga laboral en el hogar. Otro problema fue la reducción de contratación de adultos mayores, pues existía el riesgo de mayor contagio.

En el sector privado, se evidencio un porcentaje de desempleo mayor 37,9%, lo cual, demostró mayor estabilidad en el sector público, así también, la reducción de la jornada laboral a un 25% tanto en el sector privado como público, hizo que las personas que laboraban 30 horas semanales, ahora pasen a formar parte de un tercio de la población ocupada en un 33,6%, para junio de 2019; y a más de la mitad en un 52.2%, para junio del 2020.

Para inicios de mayo, se estableció un retorno progresivo, sin embargo, los problemas de las economías paralizadas y mantenerse a disposición de los semáforos epidemiológicos, dio una reapertura no tan significativa, no obstante, varios sectores como la construcción, servicios de manufacturas, entre otros, empezaron a reanudar sus actividades y con ello, empezaron a recuperarse de las perdidas en el confinamiento.

En comparación con los datos que se arrojó para junio del 2022, según el INEC, en septiembre de 2020, se observó una recuperación favorable con una reducción del desempleo en un 13,3 %, en cambio, el empleo pleno, subió de 16,7% a 32,1%, sin embargo, aquellas personas que están en inactividad, aun no logran recuperarse, lo que da un efecto en el mercado laboral a largo plazo (Cepal, 2020).

En una comparación de septiembre del 2019 a septiembre del 2020, se mostró un monto de 115.749 desempleados, lo cual, señala una falta significativa de los niveles para recuperar los empleos antes de pandemia; por otro lado, el género femenino es el sector más vulnerable junto con los jóvenes que oscilan entre los 15

y 24 años, puesto que, la reinserción se dio en una situación lamentable, donde participan en sectores informales, o como trabajadores no remunerados dentro del hogar.

Asimismo, la inserción laboral informal refleja la necesidad de recuperar la subsistencia en los hogares más pobres, es decir, la desesperación por retomar ventas o emprendimientos que sostengan la familia, es así como, el 48.6% alcanzó un resurgimiento informal en las personas, en consecuencia, los grupos más jóvenes alcanzaron un nivel de informalidad mucho más drástico en un 75,9% (Weller, 2020).

### **1.3. Estabilidad laboral de las personas con capacidades especiales**

La Ley Orgánica de Servicio Público, de aquí en adelante solo LOSEP, define a un trabajador como aquella persona que presta sus servicios para la ejecución de una tarea o actividad dentro de una entidad del sector público; sin embargo, para el Código de Trabajo (2012), el empleador se define como un individuo que desempeñe una obra o actividad, mediante la prestación de sus servicios (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016).

La estabilidad laboral en el contexto ecuatoriano se destaca bajo normas legales como: la Constitución de la República del Ecuador (2011), mediante la cual, se menciona en su artículo 11 numeral 2 la igualdad de todos los individuos, puesto que, es imprescindible gozar de los mismos derechos y las mismas obligaciones, es decir, no se consiente ningún tipo de discriminación por clase o motivo y mucho menos por discapacidad, por lo que de llegar a darse, el responsable se somete a una fuerte sanción conforme lo disponga la ley ecuatoriana.

Igualmente, las personas con capacidades especiales que sean víctimas de este abuso mantienen el respaldo total de la Constitución, es así que estas personas permanecen en todo momento y bajo cualquier circunstancia en su puesto de trabajo, excepto que la causa de despido sea debidamente probada que no sea asociada a su capacidad especial.

Asimismo, los grupos de atención prioritaria a nivel constitucional, mediante el artículo 35 de la constitución, menciona que las personas con capacidades especiales tengan mayor protección laboral y reforzada en su ámbito laboral, del mismo modo, para las personas que sean consideradas como responsables del cuidado del mismo. Además, conforme lo establecido en la ley, se menciona que el trabajo al ser un derecho y deber social, es obligación del estado brindar garantías de protección, respeto y estabilidad laboral reforzada.

Según lo reconocido en el artículo 47 con numeral 5 ibídem, los derechos de las personas con capacidades especiales, tengan mayor garantías en cuanto a las políticas de estructuración de oportunidades, puesto que, sean veladas oportunamente, con la finalidad de efectuar una unión entre entidades públicas como privadas, para con ello buscar una mayor prevención social y familiar.

Del mismo modo, las mismas oportunidades en el trabajado establece un verdadero logro, sin embargo, por desgracia, la falta de respaldo y políticas constitucionales hace que el cumplimiento a cabalidad se convierta en un impedimento, que permite que las personas más vulnerables y con capacidades especiales no gocen de dignidad y respeto, y con ello sus derechos sean violentados (Constitutivos y Estado, 2011).

En consecuencia, es de vital importancia hacer hincapié en que no solo las personas con capacidades especiales necesitan apoyo, sino también, sus familiares o quienes están a cargo de personas con esta condición; debido a que, en muchos de los casos, no solo los derechos de una persona con capacidades especiales son vulnerados o discriminados, sino también, aquellos que tienen bajo su tutela el cuidado de estas personas.

La Constitución de la República del Ecuador (2011) establece que las personas con capacidades especiales, sean beneficiadas con la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de aquí en adelante solo IESS, además, es importante establecerles capacitaciones, que permitan garantizar el cuidado de las personas

con capacidades especiales que lo requieran o estén bajo su protección, en vista de que el cuidado de las personas con esta condición es con calidad y acorde a los requerimientos que le exija la asistencia.

Con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 61 numeral 7 ibídem, establece la posibilidad de que personas con capacidades especiales formen parte de la nómina de las entidades públicas, es decir, tengan las mismas oportunidades de formar parte y desempeñarse como un servidor público capacitado, para el cumplimiento de sus actividades sin ninguna excepción.

Se toma en cuenta la equidad e igualdad de derechos y obligaciones, sin que su capacidad especial sea un impedimento o una negativa para efectuar su participación. Además, se vele por la libertad de opinar y tomar decisiones frente a las problemáticas que enfrentan dentro de una entidad pública, sin ser apartados o discriminados por su condición.

El artículo 22 ibídem constan los derechos de libertad como la vida digna, igualdad, no discriminación, libre desarrollo de personalidad, libre expresión y opinión, derecho a la religión, decisiones y orientaciones sexuales, salud, educación, vida reproductiva, asociados, aglomeraciones, tránsito libre, desarrollo de actividades económicas, libertad de contratación, libertad de trabajo, inviolabilidad de hogares, intimidad persona, intimidad familiar, quejas, peticiones, participación de culturalidad, y muchos más que son considerados igualitarios también para las personas con capacidades especiales sin ninguna excepción o prejuicio de su condición.

Por otro lado, en el artículo 154 numeral 1 ibídem, se esclarece las responsabilidades de los Ministros del Estado, en cuyo caso, se les designa la ejecución y expedición de resoluciones y rectorías políticas públicas. Por ende, en esta resolución se encuentran involucrados los Ministerios del Trabajo y de Inclusión Económica y Social, quienes tienen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores con capacidades

especiales y personas que cuidan de ellas, esencialmente porque en algunas instituciones públicas estos derechos son violentados y muy poco acatados.

Adicionalmente, en el artículo 330 ibídem, se describe sobre la justa igualdad de inclusión y acceso al trabajo, el cual, es un derecho en donde participan libre y voluntariamente personas con capacidades especiales, es decir, el empleador tiene la obligación de contratar a estas personas en las mismas condiciones derechos y deberes que los otros trabajadores, sin excepción y sobre todo en cuanto al ámbito de afiliación al IESS, sueldos y aspectos laborales.

Así mismo, en el artículo 340 ibídem, se puntúa al sistema de inclusión y equidad, en donde la constitución la demuestra como una estructura que permite cumplir los elementos para garantizar el cumplimiento de los derechos y principios de la constitución, además, de las metas del régimen de desarrollo, en el que se involucran las personas que interactúan positivamente.

Por otro lado, el artículo 341 ibídem, incentiva la igualdad en la diversidad, con el propósito de prevenir la discriminación, además, prevalece la correcta reacción de las instituciones a favor de los grupos que requieren mayor atención, por cuanto, esto se aplica en las personas con capacidades especiales, y hace que sean más vulnerables a la desigualdad, exclusión e incluso violencia dentro del entorno laboral.

A pesar de la intensa lucha por el cumplimiento de las normas y derechos, resulta paradójico evidenciar que, en varios casos, no se cumplen, puesto que, no existe presión ni mano dura, lo que deja impune en varios de los casos los problemas que se denuncian y con ello da poco respaldo, sobre todo porque es una obligación del Gobierno Constitucional.

Del mismo modo, el Código de Trabajo (2012) menciona en el artículo 195 numeral 3, que aquellas personas con capacidades especiales o en cuidado de uno de ellos, que sean despedidas de manera arbitraria o injustificada, sean indemnizados

inmediatamente según el perjuicio causado, y en base a lo que dicta a Ley Orgánica de Discapacidades.

Además, es de vital importancia mencionar que en Ecuador, las reformas como la derogación de la tercerización y la inclusión del despido, ha traído consecuencias favorables y positivas, pues brinda un gran beneficio a las personas de grupos vulnerables y con capacidades especiales, mismos que, también fueron considerados en el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, con la finalidad de brindar protección y cuidado para el bienestar de ellos.

Consecuentemente el artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo, alude imponer a los empleadores y entidades tanto públicas como privadas un número superior a 25 trabajadores, como ingreso en su nómina, y con ello por lo menos un 2% con contrato permanente de personas con capacidades especiales, mismas que gozan de bienestar social, igualdad, equidad de género y un puesto justo para el desempeño de sus actividades, además, es preciso mencionar que para el año 2018 y 2019 correspondientemente, este porcentaje se elevó a 3 y 4%.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, de aquí en adelante solo CONADIS, y el Ministerio de Salud Pública (MSP) por su parte, respaldaron que, para marzo de 2020, gracias a estas normas, un 30% ya gozaba de estabilidad laboral en Ecuador, sin embargo, este porcentaje, evidencia la problemática, pues demuestra que no cubre por lo menos la mitad de quienes son parte de este grupo vulnerable.

En cuanto al nombramiento provisional, la LOSEP, en su artículo 47 determina que los trabajadores sean destituidos permanentemente en el desempeño de sus actividades, en cualquier momento y sin detalles o justificativo por parte del empleador. Por otro lado, en el artículo 64 ibídem, establece el número de personas con capacidades especiales que sean contratadas obligatoriamente, y que, además, garantiza el respeto de sus derechos, sin embargo, también, aclara que de no ser posible desempeñar el cargo por algún tipo de circunstancia, este derecho es trasladado a su sustituto certificado (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016).

Por lo mencionado, se evidencia que la LOSEP no brinda garantías de estabilidad laboral ni a grupos vulnerables ni a sus sustitutos, lo cual, demuestra que el nombramiento provisional es la única garantía de que este grupo tenga los beneficios sin que estos sean violentados.

Después de haber realizado un bosquejo literario, se evidencio que la constitución ecuatoriana sí reconoce en mayor parte los derechos laborales de los grupos vulnerables de manera específica, sin embargo, falta mucho por hacer, puesto que, a pesar de existir normas, leyes y políticas, en muchas organizaciones no toman conciencia, y por parte del Gobierno no existe una norma reguladora que los acoja en caso de quedarse desempleados.

Tampoco existe una ley o norma que garantice el reintegro a sus labores, en caso de ser despedidos injustamente o debido a la discriminación de su situación, es decir, están limitados, y quedan en vulnerabilidad total. Por otro lado, existen garantías de respaldo pero que lastimosamente tiene vacíos legales, por cuanto, hacen que sean desentendidos y poco considerados. Por otra parte, se destaca a la estabilidad, como una obligación y derecho que tienen los trabajadores con capacidades especiales, es decir, enfatiza el equilibrio de los trabajos, permite un reintegro laboral en caso de existir injusticias o violación a los derechos, sin embargo, la práctica de ello está muy lejos de la realidad (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Por el contrario, la Secretaria Nacional de Planificación (SENPLADES), destaca una responsabilidad de unión con el Gobierno Central y los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADS), el cual, permite efectuar un compromiso de fortalecimiento y el cumplimiento de suprimir la discriminación a los grupos vulnerables, con la finalidad de salvaguardar a estos grupos y brindarles calidad de vida sin distinción de condición, género o situación.

Según estadísticas realizadas por parte del CONADIS, existen 418.001 personas con capacidades especiales a nivel Ecuador, de los cuales, un 20.8% laboran actualmente, sin embargo, este porcentaje resulta ser mínimo, puesto que, no

abarca a todas las personas de los grupos vulnerables, es decir, 334.401 están olvidados.

El Plan Nacional del Buen Vivir por otro lado, ha realizado estrategias que han beneficiado la calidad de vida de estos grupos, pero por supuesto, es importante que su proceder sea más óptimo, en especial, en el campo de formación y programas de capacitación para personas con capacidades especiales, con la finalidad de que con ello tengan mayor oportunidad laboral, posición de espacios, altas expectativas en el desempeño de un puesto específico y sobre todo con la igualdad de condiciones.

Por el contrario, la Corte Constitucional del Ecuador, según la sentencia 172-18-SEP-CC, impuesta en mayo 2018, establece una norma a favor de las personas que tengan bajo cuidado hijos con algún tipo de capacidad especial o sean grupos vulnerables, la norma establece inmediata reincorporación al trabajo a aquellas personas que por causa injusta o debidamente probada hayan sido desvinculadas de su cargo en la institución, con ello, se garantiza la estabilidad laboral de las personas que tienen bajo dominio a una persona con capacidades especiales, con una incapacidad de por lo menos 84%, además, se le otorga nombramiento permanente, los mismos derechos y obligaciones, así como el pago puntual de las remuneraciones y más derechos que no percibió durante el despido o el proceso de comprobación de causa.

Finalmente, otra sentencia según la Corte Constitucional de julio de 2020 con número No 689-19-EP/20, ratifica la determinación de la estabilidad laboral a personas que tienen bajo cuidado a personas con capacidades especiales, la cual, además, menciona el cumplimiento de medidas reparatorias, dirigido a la Secretaría General de la Presidencia, Ministerio de Inclusión, Consejo de Igualdad de Discapacitados, y el IESS, expresó reconocer la vulneración de derechos de la estabilidad laboral, personal y a los grupos de atención prioritaria y menores con capacidades especiales, sin embargo, existe un compromiso que permite efectuar estrategias para proteger estos derechos, que brinda mayor garantía a todos estos grupos.

## CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, debido a que permite realizar la recolección y análisis de datos para descubrir principalmente cuales son las preguntas que surgen entorno a la investigación, y a partir de ello perfeccionarlas y contestarlas, y durante su ejecución se revelen nuevas interrogantes que surjan de la interpretación (Spark & Smith, 2014).

La acción de indagar es bastante dinámica, entre los hechos suscitados y su interpretación, lo que conlleva a que su movimiento sea de forma circular, pero depende siempre de cada tipo de estudio que se realice. Además de ello, este enfoque examina inicialmente los hechos de forma empírica, y durante su ejecución desarrolla una teoría coherente de lo que se pudo observar.

El proyecto de investigación tiene como objetivo el describir las percepciones de las personas con capacidades especiales sobre la estabilidad laboral en tiempos de pandemia de covid-19. Para lo cual, en este capítulo, se detalla la metodología utilizada para el cumplimiento del objetivo general de esta investigación.

Para el desarrollo se tomó como referencia el paradigma de la Teoría-Crítica, que de acuerdo con (Ricoy, 2006) busca generar un cambio basado en la participación, intervención y colaboración de la reflexión personal crítica de una situación, con la cual, se espera alcanzar una transformación de una estructura social basada en la liberación de todos los individuos que conforman un contexto social (Escudero, 1987).

Diversas investigaciones consideran a este proceso como una recolección y análisis de datos, mismo que permite producir conocimiento verídico basado en datos precisos, y es esencial para la toma de decisiones, además, el tema de investigación sobre pasa fronteras, puesto que, permite conocer más allá de lo habitual, por cuanto, permite adentrarnos en conocimiento abstracto (Babativa Nova, 2017).

Es un proceso que permite fomentar el planteamiento y respuesta de la recolección de información de datos. Estos datos son considerados como números, palabras, imágenes, entre otros. En cuanto a números o en escala numérica, refiere a una investigación cuantitativa, debido a que permite interpretar las preguntas con números, sin embargo, al referirse a información con palabras o imágenes, se habla de una investigación cuantitativa, puesto que, permite recolectar imágenes o palabras que no son sintetizadas en números (Hernández Sampieri, Fernández Collado, et al., 2014).

## **2.1. Enfoque de la investigación**

- **Investigación cualitativa**

El término cualitativo se enfoca en comprender los fenómenos en contexto de exploración desde la perspectiva de los participantes, en un ambiente natural. Este enfoque es seleccionado si su propósito es examinar la percepción de los individuos, frente a una situación, o la experimentación de un hecho, así también, permite crear una profundidad en el punto de vista, significado e interpretación de un tema.

Los investigadores cualitativos hacen registros informativos de fenómenos narrativos que son estudiados mediante la técnica de la observación de los participantes o individuos y las entrevistas no estructuradas (Pita Fernández & Pértegas Díaz, 2002)

El estudio utilizó una deducción cualitativa porque integró opiniones o puntos de vista de los individuos mediante entrevistas, donde se identificó categorías y una descripción del tema a profundidad. Asimismo, aplica un análisis experimental por cuanto examina las percepciones de las personas con capacidades especiales sobre la estabilidad laboral. Por otra parte, en el proyecto se utilizó la herramienta del programa de investigación y análisis de datos cualitativos Software ATLAS.ti, validado en 1993, por Thomas Muhr.

El enfoque cualitativo permite buscar los puntos más relevantes que la revisión bibliográfica, mediante el trabajo de campo; a su vez, los estudios se inician como exploratorios o descriptivos, y con ello se plantean posteriormente los alcances. El proceso de investigación tiene como finalidad encontrar soluciones para las diversas necesidades que enfrenta el ser humano. Dentro de este proceso, el nivel de una investigación tiene diversos alcances que parten desde el nivel exploratorio, descriptivo, correlacional hasta llegar a un alcance explicativo, en donde se busca una explicación del fenómeno que se investiga (Galarza, 2020).

El alcance tiene el propósito de establecer límites dentro de un estudio, pues define los objetivos, plazos, y límites de la investigación que se desea llevar a cabo. El definir con precisión el alcance de un proyecto, permite asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas, sin sufrir demoras o sobre cargas de trabajo (Hernández Sampieri, Fernández, et al., 2014).

El método cualitativo depende de los objetivos del investigador para combinar los elementos en el estudio, además, resaltan de la revisión de la literatura y de la perspectiva del estudio, son exploratorios; porque investigan problemas poco estudiados; indagan desde una perspectiva diferente o innovadora; ayudan en la identificación de conceptos y preparan el terreno para nuevos estudios; asimismo, son descriptivos: porque investigan los fenómenos estudiados con sus componentes y miden los conceptos mediante la definición de variables.

## **2.2. Alcance de la investigación**

El alcance de la investigación es exploratorio, debido a que permite investigar problemas poco estudiados, del cual se desprenden diversas interrogantes, donde se indaga la temática desde una perspectiva innovadora, se sugieren afirmaciones y postulados. Además de ello, permite preparar el campo para futuras investigaciones que se deriven del problema. Este alcance permite al investigador familiarizarse con los temas desconocidos y analizar la posibilidad de generar una investigación más completa respecto a un problema en particular (Hernández Sampieri, Fernández, et al., 2014).

El estudio exploratorio es usado cuando se pretende examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual sobresalen dudas o acciones antes no identificadas, es decir, si en la revisión de la literatura no se encuentra mayor información o temas relevantes. Por ende, el objetivo de este método permite examinar un tema poco estudiado o novedoso.

Del mismo modo, sirven para familiarizarnos con fenómenos relevantes desconocidos, y pocas veces constituyen un fin en sí mismos, también, ofrecen la base para iniciar otros estudios. Se destaca porque son más flexibles, más amplios y dispersos que otros estudios, pues son más riesgosos y requieren más paciencia y receptividad por parte del investigador, por tal motivo habitualmente este método se estudia en enfoques cualitativos. Sin embargo, cabe aclarar que, en algunos casos no todos los estudios cualitativos son específicamente exploratorios (Rendón-Macías et al., 216 C.E.).

Los estudios exploratorios son considerados como un viaje a un sitio desconocido, del cual no se sabe su origen, ni su final, pues abren un nuevo terreno desconocido. Además, pretende ofrecer una visión general respecto a un fenómeno o problemática determinada, o poco conocida, además, es difícil formular hipótesis, porque los recursos del investigador resultarían insuficientes, puesto que, no se ha abordado antes o ha sido poco estudiado (Batanero et al., 1991).

En el método cuantitativo, se aplican procesos de análisis de datos básicos en donde se identifica la frecuencia, en la cual, se presenta el fenómeno de interés con sus características, de la misma manera los estudios lingüísticos, en los cuales, se identifique las construcciones subjetivas que emergen en la interacción entre el ser humano y el fenómeno de investigación.

Dentro del mismo contexto, tiene un alcance descriptivo, debido a que una vez explorado el problema de estudio, este alcance permite describir al fenómeno o contexto como es y cómo se manifiesta en una determinada situación. Con este estudio se busca especificar las propiedades, características, procesos o cualquier

otro fenómeno que se someta a un análisis, dicho de otra forma, pretende medir o recoger información sobre la estabilidad laboral de las personas con capacidades especiales en tiempos de pandemia de covid-19, mas no busca relacionarlos (Hernández Sampieri, Fernández, et al., 2014).

El estudio descriptivo por su lado, busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, es decir, mediante este método, se pretende únicamente medir o recoger información desde una manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, por cuanto su objetivo primordial es identificar como se relaciona y con ello especificar características, propiedades y rasgos del fenómeno analizado,

Así también, sirve para analizar como es y cómo se manifiestan los componentes de este, porque describen hechos situaciones, eventos, y demás. Del mismo modo, miden, evalúan y recolectan datos sobre las características del estudio, y se enfocan en mediciones, recolecciones de datos de manera independiente o conjunta sobre conceptos o variables (Schenke y Nacional, 2018).

Otro punto a resaltar en este estudio, son las mediciones e informaciones, además, de la descripción de las características analizadas, que sean profundas, con la finalidad de que, mediante ello, surjan nuevos tópicos sobre los cuales, se recolecte información, especialmente en estudios cualitativos.

El alcance descriptivo es de vital utilidad para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación, por cuanto, en este sentido el investigador es capaz de definir, o al menos observar los puntos que se midan, es decir, si se habla de variables (García Cabrera et al., 2019).

### **2.3. Corte de la investigación**

Finalmente, el corte de la investigación es transversal, debido a que a través de este diseño de investigación, se recolectan datos de un único momento en el tiempo

(Liu, 2008 y Tucker, 2004), y su propósito es el de describir variables y analizar su incidencia y relación de las mismas en un tiempo dado, metafóricamente es como tomar una fotografía de algo que sucedió (Hernández Sampieri, Fernández, et al., 2014)

Los estudios transversales, también, conocidos como encuestas de frecuencia o de prevalencia, se realizan para examinar la ausencia o presencia de algún resultado de interés del investigador. Esta presencia o ausencia se estudia de su exposición en un espacio de tiempo determinado y en una población específica de estudio, puesto que la exposición y el resultado de un hecho son analizados en el mismo espacio de tiempo, existe una ambigüedad en su relación, lo que impide al investigador establecer inferencias de causa – efecto (Álvarez-Hernández & Delgado-DelaMora, 2015).

Dentro del mismo contexto, los estudios transversales y de casos, son denominados estudios observaciones, que en muchas ocasiones son considerados los únicos métodos aplicables para cierto tipo de investigaciones que tiene ciertas condiciones raras o poco usuales, son utilizados para estudiar las incidencias, causas de un cierto fenómeno en un espacio de tiempo, y varias ocasiones permiten diferenciar las causas y los efectos de un fenómeno (Mann, 2003) lo que contradice lo manifestado en el párrafo anterior por (Álvarez-Hernández & Delgado-DelaMora, 2015).

Varios autores manifiestan que el diseño de corte transversal, es clasificado como un estudio observacional, que en la mayor parte de casos suelen tener un doble propósito, esto quiere decir descriptivo y analítico. También, es conocido por otros investigadores como (Gerstman, 2013) quien lo define como un estudio de prevalencia o encuesta transversal, para identificar la frecuencia de una condición.

Este tipo de diseños incluyen individuos que tengan o no la condición en un momento determinado del tiempo, en este tipo de diseño el investigador no interfiere en ningún instancia, únicamente realiza la medición de las variables en cada individuo del estudio (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

La principal ventaja de un estudio con corte transversal, es relativamente de bajo costo y no consume mucho tiempo del investigador para la obtención de resultados considerados como aceptables en un corto plazo. Al tener la adición de describir la prevalencia o ausencia de un suceso en una población determinada, brinda la oportunidad de explorar posibles asociaciones que sean estudiadas y analizadas con mayor profundidad en investigaciones futuras con un diseño distinto (Álvarez-Hernández & Delgado-DelaMora, 2015).

Una de las principales desventajas del diseño de corte transversal, es que no permite definir relaciones causales, esto quiere decir que, no se establece que se presentó primero, la causa o el efecto, así también, tienen alta probabilidad de sesgo en la medición y la selección, uno de los principales retos de este tipo de diseño está en la definición de los criterios a ser investigados o las condiciones de interés del investigador (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

En tal virtud, la presente investigación adoptó este diseño, debido a que se ha analizado la problemática en un solo momento específico del tiempo, y a partir de ello, se ha conocido y descrito las percepciones que tienen las personas con capacidades especiales sobre la estabilidad laboral en tiempos de pandemia.

#### **2.4. Participantes**

La población objeto del presente estudio son personas con capacidades especiales, que pertenecen a la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física, de aquí en adelante solo FENEDIF. La cual, es una entidad privada sin fines de lucro, que actualmente está conformada por 56 asociaciones de personas con discapacidad física a nivel nacional. Su principal objetivo es brindar asistencia técnica y capacitación en diversos temas relacionados con la discapacidad (FENEDIF, 2021).

La FENEDIF, es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a asociaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas, cuya finalidad es fortalecer el trabajo de sus filiales mediante capacitación, intercambio de experiencias, recursos

e información con el fin de lograr su visibilidad, autonomía y sostenibilidad. Esta Federación cree en un movimiento asociativo de la discapacidad sólido, visible, sostenible, con protagonismo social, con líderes capaces, que genere una sociedad inclusiva con igualdad de deberes y derechos es por eso que trabaja por la visibilidad y el reconocimiento de las personas con discapacidad frente a los gobiernos locales, provinciales y nacionales.

A enero de 2022, de conformidad con la base de datos de la FENEDIF, en la zona 3 del Ecuador, conformada por las provincias de Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo y Pastaza, se encuentran registrados un total de 42.538 personas con diferentes tipos de capacidades especiales, como son física, intelectual, auditiva, visual y psicosocial; la discapacidad física es la más numerosa, representa aproximadamente el 40% del total de personas registradas.

Apostamos por una sociedad más justa y equitativa y somos conscientes de ser los protagonistas de todos los cambios que permitan construir un mundo más humano, equitativo e incluyente (*REFORMA-INTEGRAL-ESTATUTO-FENEDIF-26-04-2019-1.Pdf*, n.d.).

- **Misión**

FENEDIF es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a asociaciones de personas con discapacidad física legalmente constituidas, cuya finalidad es fortalecer el trabajo de sus filiales mediante capacitación, intercambio de experiencias, recursos e información con el fin de lograr su visibilidad, autonomía y sostenibilidad (*REFORMA-INTEGRAL-ESTATUTO-FENEDIF-26-04-2019-1.Pdf*, n.d.).

- **Visión**

Cree en un movimiento asociativo de la discapacidad sólido, visible, sostenible, con protagonismo social, con líderes capaces y generando una sociedad inclusiva con igualdad de deberes y derechos; trabaja por la visibilidad y el reconocimiento de las

personas con discapacidad frente a los gobiernos locales, provinciales y nacionales (*REFORMA-INTEGRAL-ESTATUTO-FENEDIF-26-04-2019-1.Pdf*, n.d.).

- **Objetivos**

La federación tiene como objetivos para alcanzar sus fines las siguientes actividades:

- Acoger en su seno a asociaciones integradas por personas con discapacidad física, que expresen su voluntad y consentimiento de pertenecer a la organización.
- Coordinar acciones tendientes para conseguir firmar convenio de cooperación con instituciones públicas y privadas, nacionales o extranjeras que trabajen en beneficio de las personas con discapacidad.
- Promover la capacitación, actualización y formación de las y los socios filiales para mejorar o elevar los niveles de conocimiento y participación en la federación.
- Promover el respeto, la solidaridad, cooperación inclusión y la plena participación de las personas con discapacidad integrantes de sus filiales.
- Promover acciones tendientes a eliminar cualquier forma de discriminación en contra de las personas con discapacidad física, miembros de las organizaciones que forman parte de la federación.
- Emprender acciones que contribuyan al fortalecimiento del conocimiento y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad socios de sus filiales.
- Participar e invertir en procesos de capacitación formal y alternativa que permitan la consecución del objetivo principal de la federación
- Estimular la participación activa de sus miembros en todas y cada una de las actividades que se desarrollen en la organización.
- Organizar, auspiciar, el desarrollo de eventos: deportivos, culturales, educativos, sociales que contribuyan a la promoción y respeto de los derechos de las personas con discapacidad que forman parte de sus filiales.

- Desarrollar talleres, seminarios, conferencias, conversaciones y demás actividades de capacitación en beneficio de las personas con discapacidad miembros o no de la organización; Desarrollar a través del Instituto de Economía Popular y Solidaria IEPS como entidad adscrita al Ministerio de Inclusión Económica y Social - MIES o la entidad competente, oportunidades para emprendimientos productivos individuales, familiares, asociativos y de empleo en grupos de atención prioritaria, para impulsar el desarrollo de actividades de economía popular y solidaria, promover para ello articulaciones y sinergias con instituciones públicas y privadas.
- Realizar actividades de emprendimientos productivos, para la consecución de recursos económicos en beneficio de la organización en fon de promover la sostenibilidad económica de la organización.
- Impulsar procesos de liderazgo al interno de las organizaciones filiales, y con especial atención a la juventud y a la mujer.
- Desarrollar y ejecutar proyectos de orden social en beneficio de las personas con discapacidad y sus familiares y los demás que determine la ley (*REFORMA-INTEGRAL-ESTATUTO-FENEDIF-26-04-2019-1.Pdf*, n.d.).

El tamaño de la muestra son personas con capacidades especiales, que se encuentran ubicadas en las provincias que conforman la Zona 3 del Ecuador, estas son Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo y Pastaza. No se estableció un número de personas específico debido a que este tipo de investigación no parte de un número determinado de antemano, no existen reglas para definir el tamaño de la muestra, y en caso de que existiera esta sería "Todo depende". Depende del propósito de la investigación y de lo que resulta útil para lograrlo (Patton, 2002). En este tipo de investigaciones lo decisivo no es el tamaño de la muestra sino la riqueza de la información obtenida de los participantes y las habilidades del investigador.

Al no tener un número de muestra definido de manera específica, siempre se refleja la duda de hasta donde se recaba información, es ahí donde aparece la conocida saturación de información (Morse, 1995). Dicha saturación en el ámbito de la investigación cualitativa, ocurre cuando se ha escuchado y recabado una gran diversidad de ideas de los entrevistados, y conforme se da una nueva entrevista, la

información recolectada ya no reflejan nuevos elementos o información significativa para la investigación. Mientras las entrevistas reflejen nueva información, estas continúan aplicándose (Krueger & Casey, 2000).

Se tiene en cuenta que en este tipo de investigación, muestra lo que varios autores denominan un falso sentido de saturación de información, debido a un enfoque demasiado restringido o una investigación mal encaminada, también, juega un papel fundamental la perspicacia por parte del investigador para conseguir la información más enriquecedora (Morse, 1995).

Es por este motivo, que se sugiere que se incluya nuevas observaciones encontradas hasta el punto en el cual, el investigador disponga de elementos suficientes para la construcción de una teoría convincente sobre el tema en estudio (Krueger & Casey, 2000) (Morse, 1995).

Sobre el concepto de saturación de información, se han generado varios cuestionamientos por parte de los investigadores, es por ello que (Mayan, 2009) concuerda con (Morse, 1995) y (Krueger & Casey, 2000) al recomendar que el investigador no continúe hasta el punto máximo de una posible saturación, sino hasta el instante en el cual, la información obtenida le permita promulgar algo importante sobre el fenómeno en estudio (Denzin, 2010).

Tal vez la información obtenida no va a ser el total de la información, tampoco es lo único, pero si la información conseguida a través de la entrevista a profundidad le permitió plantear algo muy relevante sobre el estudio del investigador, lo que deja sentado una pauta para una nueva investigación con diferentes enfoques (Martínez-Salgado, 2012).

Para esta investigación, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, se optó por los grupos más representativos como lo son las capacidades especiales físicas y visuales, adicional a esto, se consideró como criterios de selección a las personas en un rango de edad de 25 a 50 años y que hayan mantenido una relación laboral antes y/o durante el desarrollo de la pandemia de Covid-19.

Este tipo de muestreo permite obtener muestras representativas mediante la inserción de diferentes grupos a la muestra, con la finalidad de recabar mayor riqueza en la información. Además de ello, permite al investigador seleccionar de forma directa o intencional a las personas que conforman la población, se toma en consideración diferentes criterios como, por ejemplo, el fácil acceso a dichas personas (Otzen & Manterola, 2017).

El muestreo no probabilístico difiere del probabilístico en el sentido de la selección de la muestra y a partir de ello la representatividad de la misma, en otras palabras, en el muestreo probabilístico la muestra se selecciona de forma aleatoria y con esto cada participante que conforma la población de estudio tiene una probabilidad de ser seleccionado.

Todo lo contrario sucede en el no probabilístico, en virtud que, las muestras seleccionadas no son aleatorias, no se aplica ningún tipo de mecanismo matemático o tecnológico, sino que la selección es fortuita, por ello muchos autores consideran que las muestras no son representativas (Pimienta Lastra, 2000).

En el mismo sentido, el muestreo no probabilístico por conveniencia, permite seleccionar unidades de la muestra de conformidad con la conveniencia del investigador, esta muestra usualmente se utiliza en casos de que se desea acceder a información de la población de manera inmediata y sin mucho recurso económico, además de ello, se utiliza en etapas exploratorias de investigación, debido a que sirve como base para el planteamiento de hipótesis y también, para estudios concluyentes (Tamayo, 2001).

Dentro del mismo contexto, algunos autores establecen que el muestreo no probabilístico es aquel, en el cual, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino más bien, de causas afines a las características del objeto de estudio o los propósitos que se haya planteado el investigador. Este procedimiento, no se lo realiza de forma mecánica o a través de alguna fórmula de probabilidad, al contrario depende del criterio de uno o varios investigadores, y obedece los criterios de la investigación (Battaglia, 2008) (Hernández Sampieri, Fernández, et al., 2014).

Se tiene en consideración que si se utiliza este tipo de muestreo, no es posible definir de una forma exacta la probabilidad de que un elemento de una población objeto de estudio participe en la muestra seleccionada, sin embargo, es muy optima realizarla en investigaciones exploratorias, cuando las muestras se seleccionen de forma no aleatoria, es posible que se realicen afirmaciones de tipo descriptivo sobre la muestra en estudio (Tamayo, 2001).

Otros autores establecen que este tipo de muestreo, se caracteriza primordialmente por buscar con dedicación el obtener muestras representativas en investigaciones cualitativas, mediante la inclusión de grupos aparentemente típicos, dicho de otra forma, grupos que cumplen con características del interés de la persona que investiga el objeto de estudio.

La selección de individuos se lo hace de forma intencional, generalmente a los que se tiene mayor facilidad de acceso, también, se lo realiza a través de convocatorias abiertas en las cuales, las personas participan voluntariamente en la investigación (Hernández & Carpio, 2019).

Este método es muy frecuente para investigaciones en las cuales, el investigador desea realizar entrevistas informales o callejeras, para conocer las opiniones de las personas que transitan, también, se lo realiza con grupos de personas para desarrollar un experimento, en cualquiera de los casos, el elemento de la muestra se selecciona o autoselecciona de acuerdo con su disponibilidad, en ninguno de los casos antes mencionados, se especifica la población de la cual, se ha extraído la muestra (Tamayo, 2001).

## **2.5. Procedimiento metodológico**

Para el planteamiento del tema de investigación “Percepción de personas con capacidades especiales sobre estabilidad laboral en tiempos Covid-19”, se analizó diversas problemáticas que se suscitaron durante el desarrollo de esta pandemia,

se evidencia que las personas con capacidades especiales, son el grupo con menor relevancia investigativa.

En primer lugar, se mantuvo un acercamiento directo con la Psicóloga Clínica Mercedes Santana, Promotora Laboral del Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad de Tungurahua, con la finalidad de solicitar la apertura para realizar entrevistas a profundidad a un grupo perteneciente a la FENEDIF de la Zona 3 del Ecuador.

Para la creación de la guía de entrevista, se procedió al análisis de la problemática objeto de estudio, en la cual, se pudieron identificar diferentes aspectos como la manera en que se ha llevado a cabo la ejecución y cumplimiento de las actividades de su puesto de trabajo, por ejemplo, el teletrabajo, trabajo semipresencial y presencial.

Una vez identificados ciertos aspectos relevantes, se procedió a la elaboración de la estructura base de la guía de preguntas a realizar en las entrevistas a profundidad, como tal las siguientes preguntas:

### **Inicio**

- Nombre
- Edad
- Lugar de residencia (domicilio-actual)
- ¿Cómo está conformada su familia?
- ¿Con quién vive?
- ¿Tiene hijos? ¿Cuántos?

### **Laboral**

- ¿Está trabajando actualmente?
- ¿Cuánto tiempo de experiencia laboral tiene?
- ¿En qué empresa trabaja?

- ¿Dónde está ubicada la empresa?
- ¿A qué se dedica la empresa?
- ¿Cuál es el cargo que desempeña en la empresa que trabaja?
- ¿Cuánto tiempo trabaja en su actual empresa?
- ¿Cómo es el ambiente laboral en su lugar de trabajo?
- ¿Usted se ha visto afectado por la pandemia? ¿De qué manera?
- ¿Dentro de su lugar de trabajo, se ha visto afectado a raíz de la pandemia? (Estabilidad laboral)
- ¿Por qué cree que le afectó?
- ¿Por qué cree que no le afectó?
- ¿Cuántas dosis de vacunación contra el covid-19 ha recibido? Opinión sobre las vacunas.

Para la obtención de la información sociodemográfica de las personas con capacidades especiales, se solicitó mediante oficio un listado de los posibles participantes de las entrevistas, en dicho documento se adjuntó la estructura base de la guía de entrevista a aplicar, misma que fue validada, aprobada y socializada por parte de la Psicóloga Clínica Mercedes Santana.

Se aplicó la entrevista a profundidad a 25 personas con capacidades especiales de la Zona 3 del Ecuador, a través de la plataforma ZOOM, dichas entrevistas fueron grabadas en audio y video, con el consentimiento de la parte entrevistada, para su posterior tratamiento.

Luego de haber aplicado las entrevistas a profundidad, se procedió con la transcripción textual de la información obtenida en audio y video, posterior a ello, se procedió a cargar y procesar la información a través del Software Atlas.ti versión 9, mismo que tiene como objetivo apoyar la organización, análisis e interpretación de grandes cantidades de información obtenidas de investigaciones de tipo cualitativas (Universidad de Antioquia, 2020), para luego proceder con la segmentación de la información y su correspondiente codificado a través de: códigos y citas textuales. Consecutivamente, se estableció relaciones a nivel

conceptual entre la información codificada, lo que permitió generar representaciones gráficas de estas relaciones a través de redes semánticas.

## **2.6. Herramientas**

Para la aplicación de la herramienta, se trabajó con una base de datos, misma que contiene la información sociodemográfica de las personas que se encuentran registradas en la FENEDIF de la Zona 3 del Ecuador, posterior a ello, se realizó la selección de las personas con capacidades especiales físicas y visuales, a las cuales, se les aplicó una herramienta de recopilación de información. (Revisar anexo D)

La herramienta utilizada para el presente estudio, fue la entrevista a profundidad, debido a que permite al investigador profundizar en el mundo personal y privado de la persona entrevistada (Circourel, 1982). Aquí no existe una interacción formal de preguntas y respuestas, simplemente se bosqueja un guion sobre temas generalizados y conforme avanza la entrevista se abordan temas más específicos. En este proceso el investigador saca a flote su creatividad, para evitar formular preguntas cerradas, directas, o ambiguas que no le generen información relevante de la persona (Robles, 2011).

De acuerdo con varios autores, la entrevista a profundidad es una técnica, que se utiliza para realizar una aproximación hacia el elemento de la muestra, dicho en otras palabras, es una entrevista personalizada, directa y que no tiene una estructura definida (Oxman, 1998). El entrevistador juega un papel fundamental, en virtud que realiza una indagación exhaustiva, para conseguir que la persona encuestada hable libremente y así exprese sus pensamientos, sentimientos y emociones sobre un tema en particular (Mejía Navarrete, 2002).

Otra concepción sobre las entrevistas a profundidad, la establece el autor (Baeza Rodríguez, 2002), quien manifiesta que son un acto mayéutico, en el cual, el entrevistador actúa en razón del objetivo de la investigación que realiza mientras tanto el entrevistado interviene teóricamente en función de lo que el entrevistador

pregunta sobre algún tema de su interés, estas respuestas sean desde su propia experiencia, o forma de percibir las cosas sobre la temática abordada. Para alcanzar a recopilar la mayor cantidad de información, el autor recomienda establecer temas umbrales, es decir, pautas sobre la entrevista, mismas que le permitan al entrevistado ser mucho más elocuente en sus respuestas.

Esta técnica convierte al entrevistador en un instrumento de análisis y exploración a través de preguntas, todo con la finalidad de conocer la información más importante para los intereses de la investigación, con ello se conoce poco a poco al entrevistado para entender lo que quiere decir, y con ello crear un ambiente en el cual, se exprese libremente (Taylor y Bogdan, 1990).

Es necesario manifestar que la entrevista a profundidad no tiene un tiempo establecido de duración, tampoco tiene un modo específico para finalizarla, se tiene en consideración la profundidad de la información a la cual, desea llegar el entrevistador, pero en términos de tiempos es recomendable no sobrepasar la hora de duración (Baeza Rodríguez, 2002).

El desarrollo de la entrevista a profundidad de manera indudable permite al entrevistado darle un significado propio a su experiencia, es decir, que produzca su respuesta o discurso con sentido para el mismo. Además de ello, esta significación le permite verbalizar sus relatos de manera particular con relación al objetivo de estudio (Diaz Barriga, 1989).

Lo más importante dentro de las entrevistas a profundidad es saber reconocer si se ha recabado la información que se buscaba del entrevistado, y esto se lo logra a través de dos estrategias, la primera es la saturación de la información brindada y la segunda cuando se ha completado el guion preparado para la entrevista. Para la primera estrategia, se identifica si existe redundancia y repetición de la información por parte del sujeto, en este caso, se da por terminada la entrevista (Ortez, 2016) (Baeza Rodríguez, 2002).

La estructura base de las preguntas de la entrevista a profundidad aplicada a las personas con capacidades especiales, fue revisada y validada por la Psicóloga Clínica Mercedes Santana, Promotora Laboral del Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad de Tungurahua, conforme se visualiza en el documento de aprobación en el Anexo C.

Además, se aplicó el consentimiento informado de forma verbal al iniciar cada una de las entrevistas, que se realizaron mediante la plataforma virtual ZOOM, el cual, consistía en dar a conocer el tema de investigación, los objetivos del estudio, los compromisos éticos legales de los investigadores y la privacidad de la información obtenida, lo que garantizó la participación voluntaria de las personas pertenecientes a este grupo vulnerable.

### **Software Atlas.ti**

En el presente proyecto de investigación, se utilizó como herramienta de procesamiento de información, el software ATLAS.ti, mismo que fue diseñado en los años ochenta por el alemán Thomas Murh (San Martín, 2014).

En 1993 su creador lanzó la primera versión comercial de ATLAS.ti, bajo el nombre de la compañía (*Scientific Software Development*) (Atlas.ti, 2022), la cual, es una herramienta de uso tecnológico, creado de manera creativa y sistemática, con el objetivo de organizar, analizar e interpretar grandes cuerpos de datos, texto, audio imágenes o videos de investigaciones que son de tipo cualitativas (Universidad de Antioquia, 2020).

Este software se basa en la Teoría fundamentada de (Glaser & Strauss, 1967) (Varguillas, 2006), debido a los resultados que se obtendrían al momento de utilizar el ATLAS.ti, varios campos de las humanidades como la psicología, educación, economía, ciencia, etc., se han unido al uso del programa. Este programa ha permitido expresar el sentido circular que aportaría un análisis cualitativo, por cuanto, se incorpora de manera secuencial los datos, sin la necesidad de haber recolectado toda la información en un mismo tiempo. (San Martín, 2014).

La estructura del programa Atlas.ti hace parte de la gran potencia multimedia de Windows, lo que lo hace eficiente en trabajar con textos, observaciones directas, fotografías y datos gráficos, sonoros y audiovisuales. Al igual que algunos programas informáticos, Atlas.ti, también, es un programa que brinda el recuperar texto, no obstante, está dirigido a un trabajo de manera conceptual, donde cada codificación (abierta y axial) tiene un espacio en el programa.

Por ejemplo, la codificación abierta hace parte en el nivel de segmentos, ya sea de texto, audio, video o imágenes. Mientras que la codificación axial tiene su espacio con la creación redes de relaciones conceptuales. Son esquemas explicativos, pero no jerárquicos, de las categorías y sus subcategorías en función de las relaciones entre familias de códigos o anotaciones (Weitzman & Miles, 1995).

Dentro del mismo contexto, ATLAS.ti permite identificar códigos que requieren ser saturados, esto es posible gracias a la función (*code-primary-documents-table*) códigos-documentos primarios-tablas, que muestra la cantidad de citas que cada código asume dentro de las redes. Por lo tanto, esta función del programa facilita la aplicación de la saturación de contenido de cada código y categoría (San Martín, 2014).

En el programa Atlas.ti, el proceso implica cuatro etapas: Codificación de la información (de los datos obtenidos); Categorización; Estructuración o creación de una o más redes de relaciones o diagramas de flujo, mapas mentales o mapas conceptuales, entre las categorías; y la Estructuración de hallazgos o teorización si fuere el caso (Varguillas, 2006).

Las categorías, en Atlas.ti, sistemas o programas de información, se llaman también, códigos, índices o palabras claves (Varguillas, 2006), pero, en la metodología cualitativa, se los conoce como ideas, conceptos o interpretaciones abreviadas de las citas, pues, en sentido estricto, el dato propiamente dicho no existe, no es algo dado, sino el resultado final de un elaborado proceso entre un

estímulo ambiguo, sin forma y la actividad interpretativa del perceptor (Popper & Eccles, 1993).

Las redes estructurales (*networks*) o diagramas de flujo representan de manera gráfica las posibles estructuras o sistemas de relaciones sobre todo entre las categorías o códigos; constituyen el objetivo principal de toda investigación y de la ciencia. En las redes conceptuales y estructurales, se hacen explícitas las interpretaciones y permiten llamar a todos los elementos que apoyan una u otra hipótesis, argumento o conclusión.

El programa Atlas.ti posee seis tipos de relación con su respectivo símbolo, pero el investigador tiene la facilidad de crear otros posibles símbolos, de acuerdo a las necesidades y conveniencias (Varguillas, 2006). En el gráfico siguiente, se ejemplifican algunos de los más importantes:

Figura 1. Tipos de relación

<i>Programa</i>	<i>Otros posibles del investigador</i>
=> “es causa de”,	+ “es contexto de”, + “es consecuencia de”,
= “está asociado con”,	+ “es condición para”, + “es medio para”,
[ ] “es parte de”,	+ “es estrategia para”, + “es evidencia de”,
<> “contradice a”,	+ “es función de”, + “es soporte de”,
*} “es propiedad de”,	+ “justifica a” + “explica a”, etc.
isa “es un”	
<b>Definidos</b>	<b>Se definirán personalmente.</b>

Fuente: tomado a partir de (Martínez Miguélez, 2001)

Dentro del software, la estructuración de hallazgos y la teorización son creaciones libres que surgen de la realidad estudiada y de la creatividad que posea el investigador, mismo que es el valor agregado al proceso de análisis rígido que nos obliga a seguir paso a paso una técnica.

La aplicación del análisis de contenido como del ATLAS.ti., implican el cumplimiento de procedimientos, pero quien decide sobre la selección de las unidades de análisis, la asignación, definición y relación de códigos, y la denominación (nombre de la categoría) y definición de las categorías, son propias del investigador. Lo que indica que el análisis cualitativo de la información y el uso de la herramienta

ATLAS.ti está directamente relacionada con la creatividad del investigador, enriqueciéndose así los resultados del análisis (Varguillas, 2006).

De lo anteriormente expuesto surge una recomendación importante de “combinar el proceso de análisis con la herramienta ATLAS.ti. y esta combinación relacionarla directamente con la creatividad del investigador”. La combinación por sí sola no es significativa, lo valioso es el agregado del investigador porque justamente de allí es el punto de partida de los hallazgos teóricos caracterizadas por lo nuevo, lo propio del contexto y la energía personal del creador.

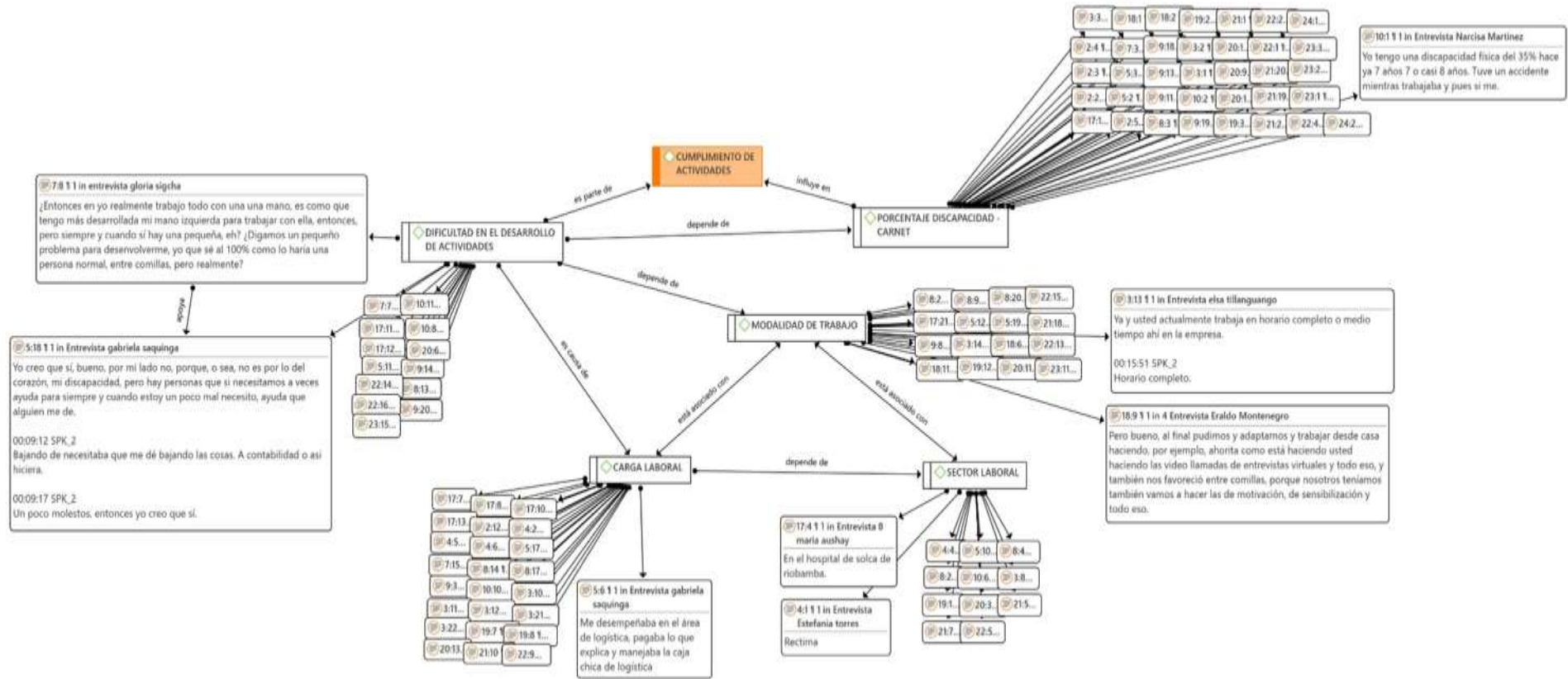
## **CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Redes semánticas**

La información obtenida de las entrevistas realizadas a personas con capacidades especiales, fue analizada detalladamente con la finalidad de interpretar la información según la percepción de cada uno de los entrevistados sobre la estabilidad laboral en tiempos de covid-19.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos del procesamiento de información a través del Software Atlas.ti versión 9, las cuales, de manera inicial fueron categorizadas en familias de códigos, las relaciones generadas entre los diferentes códigos, arrojaron cuatro redes semánticas, enfocadas en las categorías más relevantes como son: discapacidad, estabilidad laboral, desarrollo de actividades e inserción laboral.

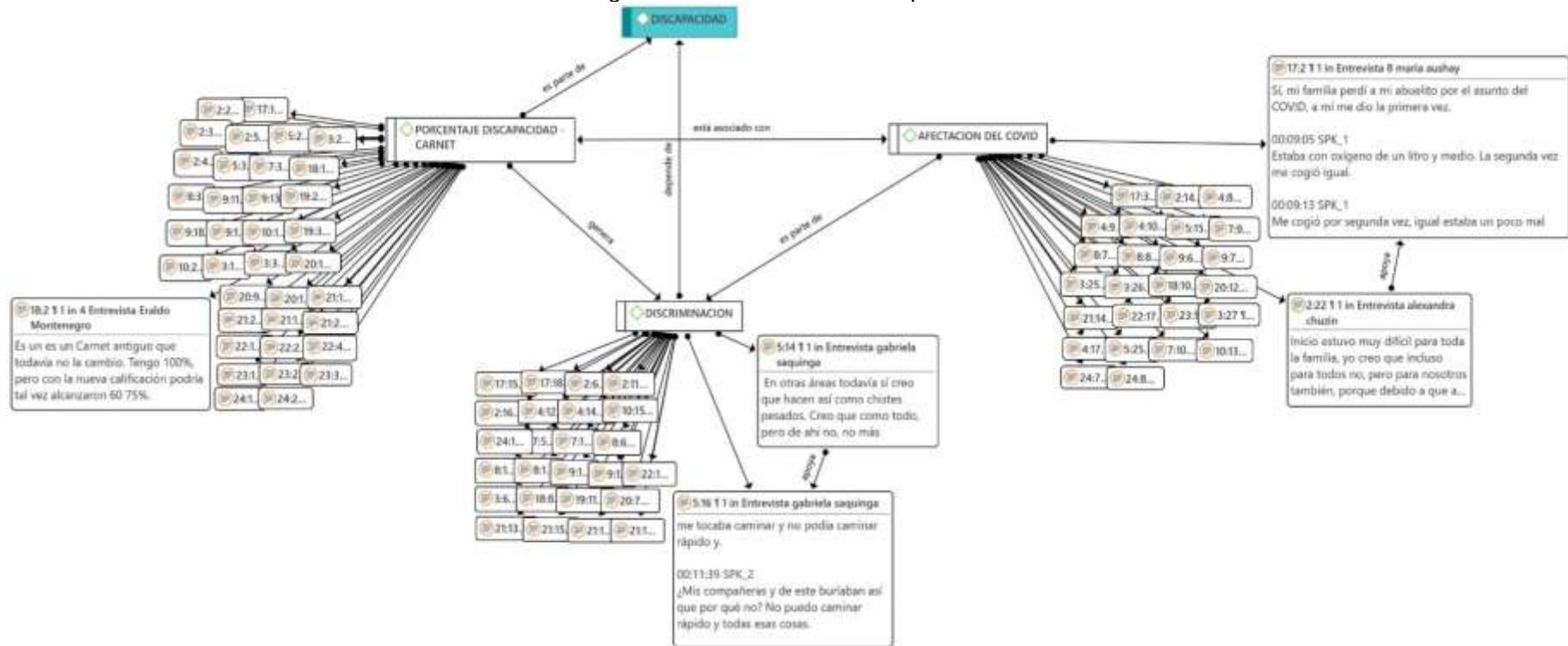
Figura 2. Red semántica "Cumplimiento de actividades"



Fuente: Elaboración propia, datos proporcionados por el Software Atlas.ti v. 9. Scientific Software Development GmbH.

La figura 2 muestra los códigos agrupados en la familia del “*Cumplimiento de actividades*”; se observa que el código dificultad en el desarrollo de actividades, es el más fundamentado, puesto a que los entrevistados mencionaron como desarrollaban sus actividades y que el nivel de dificultad para el desarrollo de las mismas dependía del porcentaje de discapacidad que cada uno de ellos tenía y también, de la modalidad de trabajo que tengan en el sector que trabajan. Los entrevistados mencionaron que según el sector laboral en el que se encontraran, sea privado o público, dependía su carga laboral.

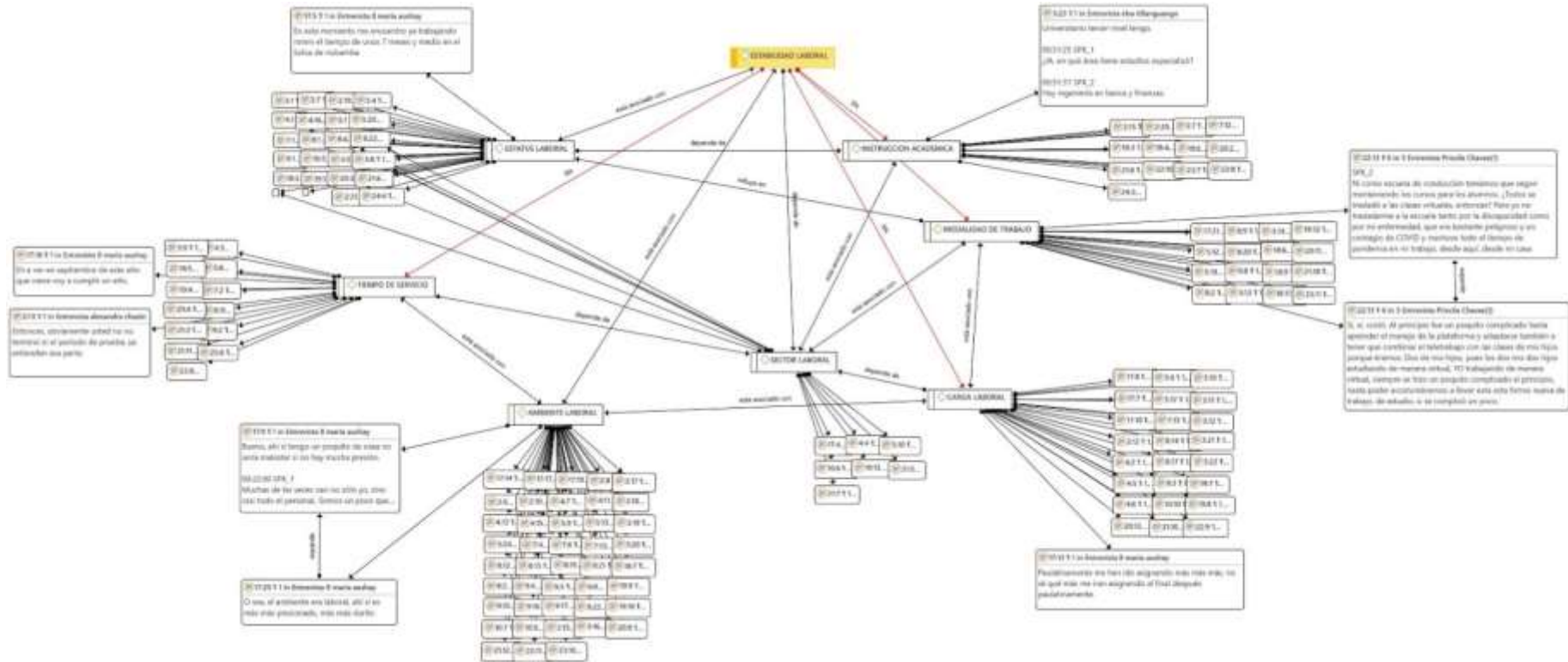
Figura 3. Red semántica "Discapacidad"



Fuente: Elaboración propia, datos proporcionados por el Software Atlas.ti v. 9. Scientific Software Development GmbH.

En la figura 3, se agrupa códigos referentes al tema de “*Discapacidad*”. Aquí se observa que el código “*Porcentaje Discapacidad- Carnet*” es el más fundamentado; temas como: si poseen o no el Carnet CONADIS, discapacidad congénita o adquirida, son mencionados dentro de *Discapacidad*; este código según las entrevistas realizadas genera discriminación muchas de las veces, mismo que es generado por el *porcentaje discapacidad*, mismo que está asociado con la *afectación del COVID*. Es importante mencionar que los temas dentro del código de *afectación COVID* están enfocados en lo laboral, personal y en la salud de los entrevistados.

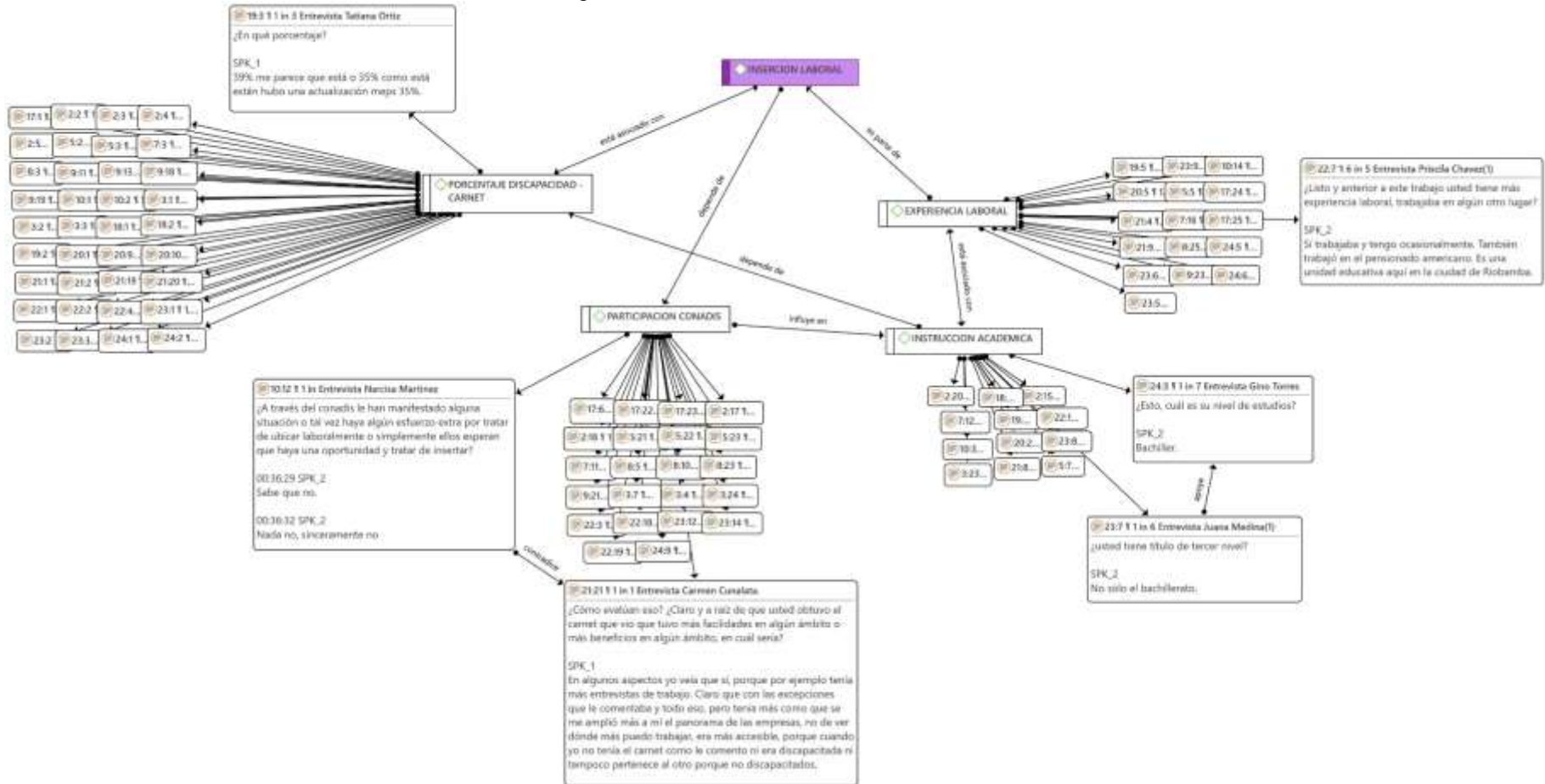
Figura 4. Red semántica "Estabilidad laboral"



Fuente: Elaboración propia, datos proporcionados por el Software Atlas.ti v. 9. Scientific Software Development GmbH.

En la Figura 4, se realiza una agrupación de códigos en la familia de “*Estabilidad Laboral*”, con base en respuestas de las preguntas realizadas en las entrevistas. Se observa una relación entre los códigos: estatus laboral, instrucción académica, modalidad de trabajo y sector laboral: tiempo de servicio y ambiente laboral. La percepción de los entrevistados sobre la estabilidad laboral va de la mano con el ambiente laboral, mismo que es el código más fundamentado, que se genera según el sector donde trabajan. Otra relación encontrada está entre los códigos de carga laboral con el sector laboral, puesto que los entrevistados mencionaban que el primer código es más elevado si se encuentra en el sector privado a comparación del sector público.

Figura 5. Red semántica "Inserción laboral"



Fuente: Elaboración propia, datos proporcionados por el Software Atlas.ti v. 9. Scientific Software Development GmbH.

La figura 5, reúne los códigos que hacen referencia al tema de la “*Inserción Laboral*”, se observa que la instrucción académica es el código más citado de esta familia, pues los entrevistados han mencionado que su nivel de estudio alcanzado depende del porcentaje de discapacidad que posean, mismo que se establece en el carnet del CONADIS, los códigos mencionados se asocian directamente con la experiencia laboral. Adaptado del Software Atlas.ti v. 9. Scientific Software Development GmbH.

Se observa que la mayoría de personas entrevistadas laboran actualmente, sin embargo, se mantienen en constante incertidumbre respecto a su estabilidad laboral, en virtud de que no todos los sectores laborales en los que se desempeñan, brindan especial atención a personas en situación de vulnerabilidad, en este caso personas con capacidades especiales.

Otra característica que se evidenció, es que todas las personas entrevistadas forman parte del CONADIS, poseen el carné de discapacidad, en el cual, se detalla el porcentaje y grado de discapacidad, no obstante, los entrevistados perciben que la gestión realizada por la institución antes mencionada es mínima, en consideración a las necesidades que ellos mantienen.

La mayoría de los entrevistados coinciden en que al ser parte de un grupo vulnerable, se han visto mayormente afectados, en comparación a la población sin discapacidad, no solo en el ámbito de la salud, sino también, en el laboral, puesto que, un grupo de entrevistados mencionaron que a raíz de la pandemia del covid-19, fueron separados de sus puestos de trabajo, sin una causal debidamente motivada, lo que ocasionó inestabilidad económica y emocional dentro de su núcleo familiar.

Una particularidad en común de la mayoría de entrevistados, es que no sufren de discriminación en sus puestos de trabajo, debido a que su relación con sus compañeros y jefes inmediatos, se desarrolla en un ambiente de respeto y consideración, lo que genera un ambiente laboral positivo para el desarrollo de sus actividades laborales, académicas y personales; situación que, no se evidencia

constantemente dentro de su entorno social, puesto que, no todas las personas con las que se relacionan disponen del conocimiento sobre la discapacidad que poseen y el trato hacia los mismos.

Todos los entrevistados concuerdan en que a pesar de tener una instrucción académica, sea esta secundaria o de tercer nivel, siempre es más complejo insertarse laboralmente, debido a factores influyentes como su tipo de capacidad especial, porcentaje, edad y el nivel de adaptabilidad al ritmo de trabajo del sector al cual se postulan.

## CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica de la percepción de la estabilidad laboral de las personas con capacidades especiales, permitió evidenciar que la misma se alteró de manera notoria, no solo para este grupo de personas vulnerables sino para la población en general, en virtud de que los diferentes sectores del Ecuador han sufrido un gran impacto a partir de la pandemia covid-19.
- La realización de entrevistas a profundidad para explorar la percepción sobre la estabilidad laboral en las personas con capacidades especiales en tiempos de pandemia, arrojó como resultado que la carga laboral, ambiente laboral y modalidad de trabajo, tienen una relación directa con en la estabilidad laboral, tanto en las empresas públicas y privadas donde desempeñan sus labores.
- La sistematización de la información de las entrevistas se lo efectuó a través del Software Atlas.ti v.9, el cual, permitió generar cuatro redes semánticas enfocadas en la discapacidad; estabilidad laboral; desarrollo de actividades e inserción laboral. A través de la combinación de los diferentes códigos generados mismos, que se encuentran sustentados con sus correspondientes citas textuales, lo que evidencia que la familia de Estabilidad laboral abarca 7 códigos, convirtiéndola en la familia con mayor fundamentación de la investigación.

## RECOMENDACIONES

- Una de las problemáticas, que se pudo evidenciar con la investigación, en la cual, concuerdan los entrevistados, es que la gestión realizada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), no cumple con las expectativas de las personas con capacidades especiales, por lo tanto, es propicio recomendar una evaluación y seguimiento continuo del cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, con el propósito de velar por el bienestar de los grupos vulnerables.
- Se garantiza el derecho a gozar de una estabilidad laboral digna a las personas con capacidades especiales, por parte de las empresas públicas y privadas, a través de controles periódicos in situ, que avalen el cabal cumplimiento de lo establecido en el artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo, el cual, establece que toda entidad con un número mayor de 25 trabajadores tiene la obligación de contratar un 4% de personas con capacidades especiales, y se contemple los principios de diversidad de discapacidad y equidad de género.
- Proyectar la presente investigación para futuros trabajos de estudio a nivel de todo el territorio ecuatoriano, y con ello precisar la realidad, a la cual, se enfrentan constantemente los grupos vulnerables, por consiguiente, establecer nuevas políticas y estrategias que velen por el bienestar económico, social, laboral, académico y demás, de esta población en descuido y muy poco considerada.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abellán, A., Aceituno, P., Allende, A., de Andrés, A., & Bartumeus, F. (2020). Una visión global de la pandemia Covid-19: Qué sabemos y qué estamos investigando desde el Csic. *Global Health Del CSIC*, 258. [https:// www. csic. es/sites/default/files/informe\\_cov19\\_pti\\_salud\\_global\\_csic\\_v2\\_1.pdf](https://www.csic.es/sites/default/files/informe_cov19_pti_salud_global_csic_v2_1.pdf)
- Álvarez-Hernández, G., & Delgado-DelaMora, J. (2015). Diseño de Estudios Epidemiológicos. I. El Estudio Transversal: Tomando una Fotografía de la Salud y la Enfermedad. *Blod Clin Hosp Infant Edo Son*, 32(1), 26–34. [http:// www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf](http://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf)
- Alvarez, R. P., & Harris, P. R. (2020). Covid-19 in latin america: Challenges and opportunities. *Revista Chilena de Pediatría*, 91(2), 179–182. [https:// doi. org/ 10.32641/rchped.vi91i2.2157](https://doi.org/10.32641/rchped.vi91i2.2157)
- Appel-Meulenbroek, R. (2019). Transdisciplinary workplace research; an essential network of disciplines. *Intelligent Buildings International*, 11(3–4), 128–130. <https://doi.org/10.1080/17508975.2019.1574706>
- Atlas.ti. (2022). *Una breve historia de ATLAS.ti*. <https://atlasti.com/es/acerca-de-atlas-ti>
- Babativa Novoa, C. A. (2017). Investigación cuantitativa. *Investigación Cuantitativa*. <https://doi.org/10.33132/9789585459007>
- Baeza Rodríguez, M. A. (2002). *De las Metodologías Cualitativas en investigación científico-social: Diseño y uso de instrumentos en la producción de sentido*. Universidad de Concepción.
- Baker, S. R., Bloom, N., Davis, S. J., Kost, K., & Sammon, M. (2020). *The Unprecedented Stock Market Reaction to*. 10(July), 742–758. [https:// doi. org/ 10.1093/rapstu/raaa008](https://doi.org/10.1093/rapstu/raaa008)

- Batanero, C., Godino, A., & Estepa, J. D. (1991). Análisis exploratorio de datos: sus posibilidades en la enseñanza secundaria. *Suma*, 9, 25–31.
- Bauer, A., & Weber, E. (2020). COVID-19: how much unemployment was caused by the shutdown in Germany? *Applied Economics Letters*, 1–6. <https://doi.org/10.1080/13504851.2020.1789544>
- Blundell, J., & Ventura, M. (2020). *Covid -19 and the self-employed : Six months into the crisis*. 012.
- Bridges, M., Fuller, B., Huang, D. S., Hamre, B. K., Bridges, M., Fuller, B., Huang, D. S., Hamre, B. K., Bridges, M., & Fuller, B. (2016). *Strengthening the Early Childhood Workforce : How Wage Incentives May Boost Training and Job Stability*. 9289(June). <https://doi.org/10.1080/10409289.2010.514537>
- Cabezas Albán, V. D. (2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo : Sintomatología de un modelo en emergencia. *Revista Iuris Dictio*, 26. <https://doi.org/https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- Carrera, N., Carmona, S., & Gutiérrez, I. (2008). Human capital, age and job stability: Evidence from Spanish certified auditors (1976-1988). *Accounting and Business Research*, 38(4), 295–312. <https://doi.org/10.1080/00014788.2008.9663343>
- Centro Nacional de Vacunación y Enfermedades Respiratorias (NCIRD). (2021). *Afecciones persistentes al COVID-19 y afecciones posteriores al COVID-19*. División de Enfermedades Virales. [https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/long-term-effects/index.html?CDC\\_AA\\_refVal=https%3A%252F%252Fwww.cdc.gov%252Fcoronavirus%252F2019-ncov%252Flong-term-effects.html](https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/long-term-effects/index.html?CDC_AA_refVal=https%3A%252F%252Fwww.cdc.gov%252Fcoronavirus%252F2019-ncov%252Flong-term-effects.html)

- CEPAL. (2020a). América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19. Efectos económicos y sociales. *Informe Especial Covid-19*, 1–15. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45337-america-latina-caribe-la-pandemia-covid-19-efectos-economicos-sociales>
- CEPAL. (2020b). Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19. *26-08-2020*, 27.
- Circourel, A. V. (1982). *El método y la medida en Sociología* (E. Nacional (Ed.)).
- Código de Trabajo. (2012). Código del Trabajo. *Boletín de La Oficina General Del Trabajo*, 1(2), 159.
- Constitutivos, E., & Estado, D. E. L. (2011). *Constitucion de la republica del ecuador 2008*. 1–136.
- Delgado Mota, B. (2020). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *Dixi*, 21(30), 1–20. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>
- Denzin, N. K. (2010). Moments, mixed methods, and paradigm dialogs. *Qualitative Inquiry*, 16(6), 419–427. <https://doi.org/10.1177/1077800410364608>
- DeSimone, D. (2022). ¿Cuáles son algunos de los síntomas inusuales de la COVID-19? <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/coronavirus/expert-answers/coronavirus-unusual-symptoms/faq-20487367>
- Díaz-Castrillón, F. J., & Toro-Montoya, A. I. (2020). SARS-CoV-2/COVID-19: el virus, la enfermedad y la pandemia. *Medicina y Laboratorio*, 24(3), 183–205. <https://doi.org/10.36384/01232576.268>
- Díaz Barriga, A. (1989). La entrevista a profundidad. Un elemento clave en la producción de significaciones de los sujetos. *Tramas*. <https://biblat.unam>.

mx/hevila/TramasMexicoDF/1991/no3/12.pdf

Dirección General de Aviación Civil. (2021). *COE: Viajeros que ingresen vía aérea al Ecuador con prueba de Covid-19 negativa quedan exentos del Aislamiento Preventivo Obligatorio*. [https:// www. aviacioncivil. gob. ec/ coe- viajeros- que- ingresen- via- aerea- al- ecuador- con- prueba- de- covid- 19- negativa- quedan-exentos-del-aislamiento-preventivo-obligatorio/](https://www.aviacioncivil.gob.ec/coe-viajeros-que-ingresen-via-aerea-al-ecuador-con-prueba-de-covid-19-negativa-queda-exentos-del-aislamiento-preventivo-obligatorio/)

Echeverría, J., & Castro, L. (2020). *ECUADOR*.

Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 7(2), 35–41. [https:// doi. org/10.17141/mundosplurales.2.2020.4875](https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2020.4875)

Etehadi, B., & Karatepe, O. M. (2019). The impact of job insecurity on critical hotel employee outcomes: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 28(6), 665–689. [https:// doi. org/ 10. 1080/ 193 68623.2019.1556768](https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1556768)

FENEDIF. (2021). *Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física*. [http:// www. discapacidadesecuador. org/ sil/ index. php? btnpagina= pagina- publico-inicio](http://www.discapacidadesecuador.org/sil/index.php?btnpagina=pagina-publico-inicio)

Fernando, R., & Mckibbin, W. J. (2021). *Pr ep rin t n ot p ee r r ev Pr ep rin t n p r r ed.*

Fter, D. E. A., Risis, T. H. E. C., Guichard, S., & Rusticelli, E. (2010). *Assessing the Impact of the Financial Crisis on Structural Unemployment in OECD Countries. December.*

Galarza, C. R. (2020). The scope of an investigation. *CienciAmérica*, 9. [https:// doi. org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336)

- García Cabrera, A. M., Suárez Ortega, S., & González Loureiro, M. (2019). CONOCIMIENTO PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN E INVERSIÓN EXTERIOR DE LA PYME : Ufile:/// C:/ Users/ HP/ Downloads/ 230- Texto del artículo- 1805- 3- 10- 20161106. pdfN MODELO DESCRIPTIVO DE. *Multinacionales En Un Cambiante Contexto Internacional*, 109–124. <https://doi.org/https://doi.org/10.32796/ice.2019.909.6895>
- Gerstman, B. (2013). *Epidemiology Kept Simple: An Introduction to Traditional and Modern Epidemiology* (E. S. José (Ed.); 3rd ed.).
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Aldine Transaction.
- Gómez, T., Universidad, R., & Hidalgo, E. De. (2021). *Volatility and COVID-19 : international empirical evidence*. 1–20.
- Guzmán, A. (2016). Coronavirus Y Su Impacto En La Sociedad Actual Y Futura. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ham, S. (2021). Explaining Gender Gaps in the South Korean Labor Market During the COVID-19 Pandemic. *Feminist Economics*, 27(1–2), 133–151. <https://doi.org/10.1080/13545701.2021.1876902>
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista AALERTA*, 2, 75–79. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Edició). McGraw Hill.
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job

insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92(June 2020), 102703. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>

Krueger, R., & Casey, M. (2000). *Focus groups: A practical guide for applied research*. Sage Publications.

Lahiri, S. (2021). *A Study of the Socio-Economic Implications of the COVID-19 Pandemic*. *15*(1), 51–69. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v15i1.5>

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Ley Organica de Discapacidades*.

Ley Orgánica de Servicio Público. (2016). LOSEP. *Registro Oficial Suplemento 294*, 1–58.

Maguiña, C., Gastelo, R., & Tequen, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Med Hered*, 9(2), 125–131. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>

Mann, C. J. (2003). Observational research methods . Research design II: *Emergency Medicine Journal*, October 2008, 54–61. <https://doi.org/10.1136/emj.20.1.54>.

Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciencia e Saude Coletiva*, 17(3), 613–619. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006>

Martínez, C. N., & Bañón, A. R. (2020). *Emprendimiento en épocas de crisis: Un análisis exploratorio de los efectos de la COVID-19*. 4, 53–66.

Martínez Miguélez, M. (2001). Uso del programa computacional Atlas.ti de Thomas

Mühr (Univ. de Berlín) en la estructuración teórica de “datos” cualitativos. *Argos*, 34. [https:// biblat. unam. mx/ es/ revista/ argos- caracas/ articulo/ uso- del- programa- computacional- atlas- ti- de- thomas- muhr- univ- de- berlin- en- la-estructuracion-teorica-de-datos-cualitativos](https://biblat.unam.mx/es/revista/argos-caracas/articulo/uso-del-programa-computacional-atlas-ti-de-thomas-muhr-univ-de-berlin-en-la-estructuracion-teorica-de-datos-cualitativos)

Mauno, S., & Kinnunen, U. (2000). The stability of job and family involvement: Applying the multi-wave, multi-variable technique to longitudinal data. *Work and Stress*, 14(1), 51–64. <https://doi.org/10.1080/026783700417221>

Mayan, M. (2009). *Essentials of Qualitative Inquiry*. Left Coast Press, Inc. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315429250>

Mejía Navarrete, J. (2002). *Problemas metodológicos de las ciencias sociales en el Perú* (1rd ed.). Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Mayor de San Marcos.

Mendoza, J. (2020). COVID-19 y el empleo en México : impacto inicial y pronósticos de corto plazo COVID-19 and employment in Mexico : Initial impact and short-term forecast. *El Colegio de La Frontera Norte, México Recibido*, 65(4), 1–18.

Minihan, E., & Gavin, B. (2020). COVID-19 , mental health and psychological first aid. 259–263. <https://doi.org/10.1017/ipm.2020.41>

Morse, J. (1995). The Significance of Saturation. *Qualitative Health Research*, 5, 147–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/104973239500500201>

Organizacion Internacional de Trabajo. (2020). Prevención y mitigación de COVID-19 en el trabajo para Pequeñas y Medianas Empresas. In *Oti*. [https:// www. ilo. org/ wcmssp5/ groups/ public/ ---ed\\_ dialogue /---lab\\_ admin/ documents/ publication/wcms\\_753623.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_753623.pdf)

Ortez, E. Z. (2016). La entrevista en profundidad en los procesos de investigación social. *La Universidad*, 8. [https:// revistas. ues. edu. sv/ index. php/](https://revistas.ues.edu.sv/index.php/)

launiversidad/article/view/125

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Oxman, C. (1998). *La entrevista de investigación en ciencias sociales* (Eudeba (Ed.)).

Patton, M. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. (Tercera Ed). Sage Publications.

Pimienta Lastra, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs . no probabilísticas. *Política y Cultura*, 13, 263–276.

Pita Fernández, S., & Pértegas Díaz, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Atención Primaria En La Red*, 9, 76–78.

Popper, K., & Eccles, J. (1993). *El yo y su cerebro*. Editorial Labor S.A.

*REFORMA-INTEGRAL-ESTATUTO-FENEDIF-26-04-2019-1.pdf*. (n.d.).

Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (216 C.E.). Estadística descriptiva. *Alergia México*, 63(4), 397–407.

Rivera Moncayo, J. F., & Yáñez Medina, S. J. (2021). “LA INCLUSIÓN DE LOS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA , DESVINCULADOS DE SUS LABORES EN TIEMPOS DE COVID- 19 ”. AUTORES: SOLANGE JULISSA YÁNEZ MEDINA TUTOR: ABG . JOSÉ EDUARDO MAQU. Universidad de Guayaquil.

Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico. *Cuicuilco*, 18(52), 39–49.

- Rodríguez-caballero, C. V. (2020). *Long-Lasting Economic Effects of Pandemics : Evidence on Growth and Unemployment*. 1–16. [https:// doi. org/ 10. 3390/ econometrics8030037](https://doi.org/10.3390/econometrics8030037)
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146. [https:// doi. org/ 10. 26852/01234250.20](https://doi.org/10.26852/01234250.20)
- Ruiz Estrada, M. A. (2021). How much unemployment and inflation is going to be generated by COVID-19? *Transnational Corporations Review*, 13(2), 202–210. <https://doi.org/10.1080/19186444.2021.1912991>
- San Martín, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa Research. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16(1), 104–122. [http:// redie. uabc. mx/ vol16no1/ contenido-sanmartin.html](http://redie.uabc.mx/vol16no1/contenido-sanmartin.html)
- Sánchez Vera, M. C. (2021). El principio de estabilidad laboral reforzada: una garantía del derecho a la igualdad. *Derecho Constitucional: Teoría y Práctica*, 7, 191–213. <https://doi.org/10.47463/clder.2021.03.07>
- Schenke, E., & Nacional, U. (2018). *Un abordaje teórico de la investigación cualitativa como enfoque metodológico 1*. 227–233.
- Seck, P. A., Encarnacion, J. O., Tinonin, C., & Duerto-Valero, S. (2021). Gendered Impacts of COVID-19 in Asia and the Pacific: Early Evidence on Deepening Socioeconomic Inequalities in Paid and Unpaid Work. *Feminist Economics*, 27(1–2), 117–132. <https://doi.org/10.1080/13545701.2021.1876905>
- Seppälä, P., Hakanen, J., Mauno, S., Perhoniemi, R., & Tolvanen, A. (2014). *European Journal of Work and Organizational Psychology Stability and change model of job resources and work engagement: A seven-year three-wave follow-up study Stability and change model of job resources and work*

*engagement* : A. April 2015, 37–41. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.910510>

Staber, U. (2016). *LIABILITIES OF NEWNESS AND SMALLNESS: A PILOT STUDY OF JOB STABILITY IN SMALL FIRMS LIABILITIES OF NEWNESS AND SMALLNESS* : 6331(June). <https://doi.org/10.1080/08276331.1986.10600261>

Strange, R. (2020). The 2020 Covid - 19 pandemic and global value chains. *Journal of Industrial and Business Economics*, 47(3), 455–465. <https://doi.org/10.1007/s40812-020-00162-x>

Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre Económico*, 4(7), 1–14.

Tur-sinai, A., & Romanov, D. (2016). *Defence and Peace Economics The effect of terror on job stability among security guards*. 2694(June). <https://doi.org/10.1080/10242694.2016.1186407>

Ulfa, E. H. (2020). No Title. *SELL Journal*, 5(1), 55.

Universidad de Antioquia. (2020). *Atlas TI, una herramienta para la investigación*. [https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/generales/interna/!ut/p/z0/fY4xD4lwEIV\\_iwMjaQWDOBJiTAiTJga6mLNUPS0t2Kvx51tHFyc7r287-4dE6xhwsALr0BoDejgW5Gd8k2ZLIsVr3f7quRFVhbb9eFYJ3nCKib-A-EC3sdRFEExIa0i9iTWDfRJ03ymlOLhf d7O9-mo0jpC8nH-JuDfYQadcDDKMHw4ibqA9Jqm](https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/generales/interna/!ut/p/z0/fY4xD4lwEIV_iwMjaQWDOBJiTAiTJga6mLNUPS0t2Kvx51tHFyc7r287-4dE6xhwsALr0BoDejgW5Gd8k2ZLIsVr3f7quRFVhbb9eFYJ3nCKib-A-EC3sdRFEExIa0i9iTWDfRJ03ymlOLhf d7O9-mo0jpC8nH-JuDfYQadcDDKMHw4ibqA9Jqm)

Varguillas, C. (2006). El uso de Atlas.ti y el análisis de contenido. *Laurus*, 12, 73–87.

Vieira, K. M., Potrich, A. C. G., Bressan, A. A., & Klein, L. L. (2021). Loss of financial well-being in the COVID-19 pandemic: Does job stability make a difference?

*Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 31, 100554. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2021.100554>

Weitzman, E., & Miles, M. (1995). *Computer programs for qualitative data analysis* (S. Publications (Ed.); 1rd ed.).

Weller, J. (2020). “La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67). *Comisión Económica Para América Latina y El Caribe (CEPAL)*, 34.

Yugsi-Yugsi, M. del R., & Jaen Jaen, C. E. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de Las Ciencias*, 7, 191–213. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1902>

## ANEXOS

### Anexo 1: Listado de personas con capacidades especiales compartido por el FENEDIF

Firefox https://outlook.live.com/mail/0/id/AQQkADAwATY0MDABLjZTkY...

**LISTADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

msantana.sil@discapacidadesecuador.org <msantana.sil@discapacidadesecuador.org>  
 Lun 25/10/2021 19:26

Para: henry13\_ca@hotmail.com <henry13\_ca@hotmail.com>; danielatorresespinoza2@gmail.com  
 <danielatorresespinoza2@gmail.com>

📎 1 archivos adjuntos (13 KB)  
 Listado SIL-PUCESA.xlsx

Buenas noches Dany y Henry, con un saludo cordial envío el listado de personas con discapacidad del Servicio de Integración Laboral, según lo solicitado. Estaré pendiente de cualquier información adicional que requieran. En la mañana enviaré datos de los compañeros de las demás provincias.  
*(Agradecer confirmación del recibo de la información).*

Saludos cordiales,

**Mercedes Santana C.**  
 Analista Promotora Laboral - SIL Tungurahua

☎ (593-3) 2-420-545  
 📠 098-473-3564  
 📍 Calle Martínez y Cevallos, Edif. MIDUVI.  
[www.fenedif.org](http://www.fenedif.org)  
 Ambato-Ecuador

---


 Federación Nacional de Ecuadorianos con Discapacidad Física
 
 Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad
 
 PETROECUADOR

 Piense en su responsabilidad ambiental antes de imprimir este e-mail.

## Anexo 2: Oficios presentados para la obtención del listado de personas a entrevistar

Ambato, 20 de octubre de 2021

Estimada  
Mercedes Santana C.  
ANALISTA PROMOTORA LABORAL – SIL TUNGURAHUA  
Presente.

De mi consideración:

Por medio del presente, nosotros DANIELA TORRES y HENRY CAMACHO, estudiantes de la Maestría en Psicología mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional, queremos extenderle un cordial y atento saludo, y desearle éxitos en sus funciones.

El motivo del presente, tiene como finalidad informar que nosotros estamos desarrollando nuestro trabajo de titulación, con la temática "PERCEPCIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES SOBRE ESTABILIDAD LABORAL EN TIEMPOS COVID-19", en tal virtud, al ser usted parte de la FENEDIF, solicitamos de la manera más comedida se nos facilite un listado de personas con discapacidad radicados en las provincias de Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo y Pastaza, para desarrollar las entrevistas sobre el tema antes citado, para de esta forma obtener la información necesaria para la elaboración de nuestros resultados de investigación.

Se adjunta al presente, el documento con la estructura base de la entrevista a realizar a dichas personas, para su correspondiente revisión y aprobación.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

  
Ing. Henry Camacho  
MAESTRANTE

  
Psic. Ind. Daniela Torres  
MAESTRANTE

  
MS Santana  
20-10-2021

### Anexo 3: Oficios de respuesta y validación de la guía de entrevista

**SIL** Servicio de Integración Laboral  
Para Personas con Discapacidad

Asesoría y apoyo a las personas con discapacidad, para mejorar su calidad de vida.

Estamos en 23 provincias del país

Ambato, 21 de octubre de 2021

Estimados  
Daniela Torres  
Henry Camacho  
**MAESTRANTES – PUCE SEDE AMBATO**  
Presente.

De mi consideración:

En atención a su solicitud, presentada con fecha 20 de octubre de 2021, toda vez que se procedió con la revisión y análisis de la estructura base de la entrevista, la misma se encuentra aprobada, en virtud que la información a recabar en dicha entrevista, no compromete la integridad y privacidad de las personas a colaborar con su trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, me permito informar que el listado de personas solicitado, se remitirá mediante correo electrónico a sus cuentas personales, de igual forma se realizará un acercamiento con los responsables de las otras provincias, para que de esta forma puedan proceder a realizar las entrevistas y culminar su proceso de titulación con éxito.

En caso de cualquier inquietud, favor comunicármela de manera inmediata.

Atentamente,



Mercedes Santana C.  
**ANALISTA PROMOTORA LABORAL  
SIL TUNGURAHUA**

Ps. Cll. Mercedes Santana  
**PROMOTORA LABORAL DEL SIL**  
032420546/0984733564  
msantana@discapacidaddesecuador.org  
Centro Comercial Ambato, Bloque 1, Local 10  
Av. 12 de Noviembre y Méra



UNIVERSIDAD DE CAJAS BLANCAS | Red de Recursos Laborales | PETROAMAZONAS EP | Cajas Blancas | Cajas Blancas

## Anexo 4: Base de datos

LISTADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL SIL PARA PUCESA					
N-	NOMBRES	TELÉFONOS	DISCAPACIDAD	EDAD	PROVINCIA
1	Cunalata Nunez Maria del Carmen	032-436051 - 0992541212	FISICA	47	Tungurahua
2	Ortiz Gonzalez Tatiana Jackeline	03 2415772-09 91583653	FISICA	32	Tungurahua
3	Miranda Guerrero Wilmer Rigoberto	32849830	VISUAL	37	Tungurahua
4	Torres Medina Erick Alexander	0998350766-0991812933	Auditivo	25	Tungurahua
5	Paredes Llerena Cristina Edelmira	032528140-0984426823	FISICA	44	Tungurahua
6	Villaroel Herrera Jhon Paul	0987552586	Visual	32	Tungurahua
7	Acosta Fonseca Monica	0984781226	Auditiva	51	Tungurahua
8	Garcia Frutos Mayra Guadalupe	0984086218	Visual	38	Tungurahua
9	Torres Garces Estefania Raquel	0978935553	FISICA	31	Tungurahua
10	Morales Villafuerte Xavier Mauricio	0987150787	Auditivo	33	Tungurahua
11	Sigcha Guayama Gloria Maribel	0984101081	FISICA	33	Tungurahua
12	Chango Toapanta William Enrique	032831654-0998961621-	INTELECTUAL	25	Tungurahua
13	Paredes Briceno Monica Isabel	0958871528-0983117491-	FISICA	38	Tungurahua
14	Vega Gonzales Manuel Armando	0997916625-0968127627	VISUAL	36	Tungurahua
15	Chusin Chiguano Alexandra Veronica	0980473544	FISICA	25	Tungurahua
16	Moran Quiroga Mayra Elizabeth	032412363-0984542403	AUDITIVA	38	Tungurahua
17	Duran Defaz Christian Fernando	032423420-0992996590-	FISICA	40	Tungurahua
18	Saquina Vizcaino Gabriela Raquel	032527643-0998365995-	FISICA	29	Tungurahua
19	Hidalgo Cherez Alex Stalin	032773022-0998506815-	FISICA	28	Tungurahua
20	Toaquiza Vega Maria Francisca	0979217712	FISICA	49	Tungurahua
21	Manobanda Guaman Carlos Ruben	0985483991-0992982791	FISICA	34	Tungurahua
22	Barrionuevo Carvajal Edwin Jesse	032521457-0983884592-	VISUAL	31	Tungurahua
23	Tillaguango Guzman Elsa Marcela	0994708966	FISICA	30	Tungurahua
24	Quituisaca Sanchez Carola Elizabeth	0984070311	VISUAL	42	Tungurahua
25	Bermudez Lema Carlos Abraham	0979030756-099 2663679-	FISICA	33	Tungurahua
26	Perdomo Toapanta Italo Fabian	0994264135-0939318504	FISICA	42	Tungurahua
27	Lascano Galarza Jorge Luis	099551916	AUDITIVO	22	Tungurahua
28	Mejia Chimbolema Silvia Rosa	0997837556	VISUAL	47	Tungurahua
29	Acurio Salazar Enrique Danilo	0962805842	FISICA	36	Tungurahua
30	Solis Pacheco Monica Jeanette	032415548-0996217737-	AUDITIVO	41	Tungurahua
31	Changobalin Punguil Silvia Susana	0984494228-0967997526	FISICA	46	Tungurahua
32	Guerra Medina Alejandra de las Mercedes	032823343-0959736473- 0984921413	FISICA	29	Tungurahua
33	Saquina Vizcaino Gabriela Raquel	032527643-0998365995-	FISICA	47	Tungurahua
34	Arias Flores Miriam Rocio	0999736586-0999278141-	FISICA	29	Tungurahua

APPELLIDO PATERNO	APPELLIDO MATERNO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE	TIPO DISCAPACIDAD	PROVINCIA	PORCENTAJE	EDAD	FIJO	MÓVIL	EMAIL
Parco	Avenamay	Josefa	nn	VISUAL	Chimborazo	68%	55	032316165	0993711535	josefaparco1@hotmail.com
Martinez	Iguasnia	Edison	Danilo	AUDITIVO	Chimborazo	35%	33	032366635	0998250197	danilo_bsci@outlook.com
Robalino	Espinoza	Andres	Patricio	INTELLECTUAL	Chimborazo	82%	35	032940186	0984006736	
Yubillo	Inga	Willans	Enrique	FISICA	Chimborazo	57%	31		0994185297	gonzalojumbllo@gmail.com
Bonilla	Lozada	Cristian	Alejandro	AUDITIVO	Chimborazo	70%	36	032620284	0983066139	cristian.bonilla@yahoo.es
Masson	Hernandez	Briseira	Nancy	FISICA	Chimborazo	47%	30		0981920096	briseiramazon123@gmail.com
Ledesma	Munoz	Douglas	Julian	AUDITIVO	Chimborazo	37%	26	032378231	0998435348	ju_feb969@hotmail.com
Chavez	Chiriboga	Priscila	Anabel	FISICA	Chimborazo	69%	30	032374382	0988668468	priscy.chavez@yahoo.com
Ochog	Paca	Washington	Edelberto	FISICA	Chimborazo	40%	28		0988107783	washingtonochog15@hotmail.com
Martinez	Cepeda	Narciza	Veronica	FISICA	Chimborazo	35%	46		0995377899	narcizaveromc@gmail.com
Rivera	Ibarra	Nelson	Danilo	FISICA	Chimborazo	35%	32		0983234545	nelsonrivera.unhades@gmail.com
Paz	Guaman	Angelica	Elizabeth	VISUAL	Chimborazo	64%	32	032945808	0996400564	angeleis16@hotmail.com
Calderon	Frey	Guisel	Alejandra	FISICA	Chimborazo	44%	30		09966619052	ale.calderon22@hotmail.com
Aushay	Llquin	Maria	Camren	FISICA	Chimborazo	62%	37		0969605355	
Carrasco	Cobos	Silvia	Jaqueline	FISICA	Chimborazo	40%	34	032603789	0986912978	silvi.carrasco81@gmail.com
Pico	Guaino	Milton	Isaias	AUDITIVO	Chimborazo	40%	39		0994333544	
Villa	Ciserna	Manuel	Fernando	FISICA	Chimborazo	40%	36		0979551241	villajose12@hotmail.com
Hidalgo	Lara	Carmen	Gabriela	FISICA	Chimborazo	40%	30		0997398547	gabisyta@hotmail.com
Castro	Manzano	Maurico	Javier	FISICA	Chimborazo	45%	34		0984620345	castromaurico36j@gmail.com