



UTPL

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
EMPRESARIALES**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**Inclusión de personas con discapacidad a un empleo
digno en la ciudad de Quevedo - Ecuador - Periodo
2019 y 2022: Percepciones y alternativas desde la
política pública**

Trabajo de integración curricular previo a la obtención del título de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Autora: Quiroz Mera, Cristina Magdalena

Director: García Vélez, Katherine Elizabeth

PORTOVIEJO

2024



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2024

Aprobación del director del trabajo de Integración Curricular

Loja, 10 de septiembre de 2024

Doctor

García Vélez Diego Fernando

Director de la carrera de Administración Pública

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Titulación denominado: Inclusión de personas con discapacidad a un empleo digno en la ciudad de Quevedo - Ecuador - Periodo 2019 y 2022: Percepciones y alternativas desde la política pública, realizado por Cristina Magdalena Quiroz Mera ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Katherine Elizabeth García Vélez

C.I.: 1105334013

Correo electrónico: kegarcia@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo Cristina Magdalena Quiroz Mera, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor (a) del Trabajo de Titulación denominado: Trabajo de Integración, de la carrera de Administración Pública, específicamente de los contenidos comprendidos en: Marco Teórico, Marco Metodológica y Resultados de la Investigación, siendo Katherine Elizabeth García Vélez, director (a) del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

Que la presente obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cristina Magdalena Quiroz Mera

C.I.: 1314865054

Correo electrónico: cmquiroz1@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a:

Dedico mi trabajo a Jehová Dios por la fortaleza que me ha impartido en todo el transcurso de mi carrera estudiantil y en este proyecto.

De igual manera a toda mi familia que ha sido mi apoyo incondicional en todo momento, recargando mis energías en todo momento aún cuando pensaba en desfallecer.

A mí pequeña hija que se encuentra en mi vientre, que me ha enseñado que a pesar de lo difícil que pueda ser trabajar, estudiar, tener muchas responsabilidades por atender y ser ahora mamá con cada latido de su corazón me ha demostrado la fortaleza que tiene el ser humano para alcanzar una meta y un logro en la vida y por último a mi porque me admiro por la mujer profesional en la que me han ayudado a convertir y que este logro es resultado de tanto esfuerzo, sacrificio y disciplina que me enseñaron que yo si puedo lograr grandes objetivos en mi vida.

Gracias

Cristina Quiroz M.

Agradecimiento

Agradezco a Dios y mi familia por todo el apoyo desinteresado que he recibido en los últimos años de mi crecimiento personal y profesional.

De la misma manera agradezco a mi tutora y mis docentes de la UTPL por todos conocimientos y consejos otorgados para mi formación profesional.

A las personas con discapacidad que de manera desinteresada colaboraron con la investigación.

Cristina Quiroz M.

Índice general

Aprobación del director del trabajo de integración curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
Índice general.....	VII
Índice de tablas.....	X
Índice de Figuras	XI
Índice de apéndices.....	XII
Resumen	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
Capítulo uno.....	5
Marco teórico	5
1.1. Percepciones históricas sobre la discapacidad	5
1.2. Concepto de Discapacidad y sus enfoques	7
1.3. Tipos y grados de discapacidad	8
1.4. Exclusión de las personas con discapacidad	10
1.5. Inclusión de las personas con discapacidad	11
1.5.2. <i>Inclusión Laboral de las personas con discapacidad</i>	16
1.5.3. <i>Discapacidad y empleo digno</i>	18
1.6. Evidencia empírica.....	20
Capítulo dos.....	27

Diseño metodológico	27
2.1. Enfoque metodológico.....	27
2.3. Tipo de investigación: Descriptiva.....	28
2.4. Técnicas de recolección de datos.....	29
2.4.1. <i>Análisis documental</i>	29
2.4.2. <i>Entrevistas Semiestructuradas</i>	31
2.5. Técnicas para el análisis de datos	33
2.5.1. <i>Análisis de contenido (cualitativo)</i>	33
Capítulo 3	34
Informe de resultados	34
3.1. Normativas para la inclusión laboral de las personas con Discapacidad.....	34
3.2. Personas con dificultades funcionales o discapacidad y su inclusión en el ámbito laboral en el Cantón Quevedo, Provincia de Los Ríos	37
3.2.1. <i>Datos generales de personas con dificultades funcionales</i>	37
3.2.2. <i>Datos de esfera de funcionamiento o tipo de discapacidad</i>	38
3.2.3. <i>Sexo de las personas con dificultades funcionales</i>	39
3.2.4. <i>Etapas de las personas con dificultades funcionales</i>	39
3.3. Percepciones de los expertos o profesionales de la materia por dimensiones de análisis.....	40
3.3.1. <i>Dimensión de Conocimiento de Marco normativo</i>	40
3.3.2. <i>Dimensión de discriminación y estigma</i>	41
3.3.3. <i>Dimensión de acceso y adaptabilidad</i>	42
3.3.4. <i>Dimensión de acceso a oportunidades profesionales</i>	42

3.3.5. Dimensión de avance laboral	43
3.4. Percepciones de las personas con discapacidad con empleo y sin empleo.....	44
3.4.1. Dimensión de conocimiento del marco normativo	44
3.4.2. Dimensión de discriminación y estigma.....	45
3.4.3. Dimensión de acceso y adaptabilidad	47
3.4.4. Dimensión de acceso a oportunidades profesionales.....	49
3.4.5. Dimensión de avance laboral	49
3.5. Alternativas desde la política pública para una mayor inclusión de las personas con discapacidad al acceso a un empleo digno en la ciudad de Quevedo.....	50
Conclusiones	53
Recomendaciones	54
Bibliografía.....	55
Apéndice	64

Índice de tablas

Tabla 1. Estructura de la entrevista para los expertos profesionales	32
Tabla 2. Estructura de la entrevista para las personas con discapacidad	32
Tabla 3. Resumen de la leyes internacionales y nacionales de la inclusión laboral en las personas con discapacidad.....	37

Índice de Figuras

Figura 1. Leyes y Decretos específicos sobre personas con discapacidad para 16 países latinoamericanos	15
Figura 2. Comparación de datos de personas con discapacidad 2010 - 2022.....	37
Figura 3. Frecuencias y porcentajes de las Dificultades funcionales	39
Figura 4. Sexo de las Dificultades funcional.....	39
Figura 5. Etapa de las personas con Dificultades funcional.....	40
Figura 6. Dimensión Conocimiento del Marco normativo: Ley de discapacidades, Acuerdos Ministeriales y C.....	41
Figura 7. Avance laboral	43
Figura 8. Principales problemas de inserción laboral a las personas con discapacidad	46
Figura 9. Principales problemas que se enfrentan las personas con discapacidad Nota: Elaboración propia	46
Figura 10. Apreciaciones sobre el trabajo para las personas con discapacidad	47
Figura 11. Razones generales por lo que personas con discapacidad no tienen trabajo	48

Índice de apéndices

Apéndice a. Formato de entrevista (expertos)	64
Apéndice b. Formato de entrevista (personas con discapacidad con y sin empleo) ..	66

Resumen

La inclusión laboral de las personas con discapacidad significa el acceso al empleo en las mismas condiciones de deberes, remuneración y horario de trabajo que cualquier otro empleado sin discapacidad; Sin embargo, hay ciertas características del proceso de inclusión que deben considerarse para mejorar la calidad del trabajo. El objetivo fue analizar el acceso de personas con discapacidad a un empleo en la ciudad de Quevedo - Ecuador entre los años 2019-2023, identificando las barreras que enfrentan para una apropiada inclusión y distinguir algunas alternativas a plantearse desde la política pública. Se utilizó las técnicas de análisis de contenido y entrevista. Los resultados exhiben que en Ecuador son múltiples las normativas tanto nacionales e internacionales que garantizan el trabajo para las personas con discapacidad, además que las barreras percibidas es la falta de sensibilización sobre la discapacidad y los prejuicios. Por lo tanto, se concluye que al plantear alternativas desde la política pública mejorará la calidad de vida de las personas con discapacidad, permitiéndoles participar activamente en la sociedad, contribuir al desarrollo económico y social, y ejercer su ciudadanía plena.

Palabras claves: Políticas públicas, inclusión, personas con discapacidad, inserción laboral, empleo digno.

Abstract

Labor inclusion of people with disabilities means access to employment under the same conditions of duties, remuneration and working hours as any other employee without disabilities; However, there are certain characteristics of the inclusion process that should be considered to improve the quality of work. The objective was to analyze the access of people with disabilities to employment in the city of Quevedo - Ecuador between the years 2019-2023, identifying the barriers they face for an appropriate inclusion and distinguish some alternatives to be raised from public policy. Content analysis and interview techniques were used. The results show that in Ecuador there are multiple national and international regulations that guarantee work for people with disabilities, and that the perceived barriers are the lack of awareness about disability and prejudice. Therefore, it is concluded that by proposing alternatives from public policy will improve the quality of life of people with disabilities, allowing them to actively participate in society, contribute to economic and social development, and exercise their full citizenship.

Key words: Public policies, inclusion, people with disabilities, labor insertion, decent employment.

Introducción

Las personas con discapacidad son personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, cuando se enfrentan a diversas barreras, pueden impedirles participar plena y eficazmente en la sociedad en pie de igualdad con los demás. En la actualidad existen más de mil millones de personas con discapacidad en todo el mundo. Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad, alrededor del 15% de la población tiene algún tipo de discapacidad. Las mujeres tienen más probabilidades de tener una discapacidad que los hombres, y las personas mayores tienen más probabilidades de sufrir una enfermedad que las personas más jóvenes (Organización Panamericana de la Salud, 2020).

En el presente trabajo se abordará una de las limitaciones más comunes que este grupo de personas no logra tener las mismas oportunidades que una persona regular, considerando de esta manera la Inclusión de personas con discapacidad a un empleo digno en la ciudad de Quevedo - Ecuador - Periodo 2019 y 2022: Percepciones y alternativas desde la política pública.

La inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral es un derecho reconocido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y diversas leyes nacionales. Hoy en día, son más activos en la sociedad que nunca. Sin embargo, la tasa de empleo de este grupo es baja y todavía existen muchas barreras a su capacidad para trabajar. Debido a que en el cantón Quevedo se desconoce cómo se ha manejado la inserción al mundo laboral a las personas con discapacidad, es imprescindible intervenir para identificar este problema e intervenir de manera pertinente.

De tal manera en el presente estudio se pretende analizar el acceso de personas con discapacidad a un empleo en la ciudad de Quevedo. Para ello se planteó de manera específica en primer lugar describir el marco normativo ecuatoriano que permite a las personas con discapacidad la inclusión a un empleo digno en el Ecuador. Luego se

analizará datos en cómo han evolucionado en comparación con años anteriores sobre la discapacidad. Además, se identificará considerando sus propias percepciones las barreras que enfrentan para acceder a un trabajo. Para así también poder plantear alternativas desde la política pública para una mayor inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral.

En la búsqueda por cumplir estos objetivos propuestos, el presente trabajo de integración curricular se estructura de la siguiente manera:

En primer capítulo se describe el marco teórico que mediante una revisión exhaustiva de bibliográfica las percepciones históricas de la discapacidad, incluyendo su enfoque, tipo, grados, exclusión e inclusión que han sufrido ante la inserción laboral. Además, también se detallan políticas públicas que se alienan a el problema, por último, se presenta la evidencia empírica y aquellos datos estadísticos sobre la discapacidad en Quevedo, Ecuador.

Luego en el segundo capítulo, se menciona el diseño metodológico del trabajo curricular ismo que se compone por el enfoque, tipo, corte de investigación adicional se indican las técnicas para la recolección y análisis de los datos. Por último, se pone en manifiesto la población y muestra que conforman el estudio.

Por último, está el tercer capítulo denominado informe de resultados, allí se pudo redactar las normativas nacionales e internacional que se alinean con la inclusión laboral. Luego los datos del Censo Ecuador 2022 sobre la discapacidad, en comparación con los del 2010. Además, se describen las percepciones tanto de expertos y profesiones y personas con con discapacidad con y sin empleo que participaron en el estudio para identificar las barreras de inclusión laboral. Finalmente, se platean alternativas desde las políticas públicas para una mayor inclusión de las personas con discapacidad al acceso a un empleo digno en la ciudad de Quevedo.

Capítulo uno.

Marco teórico

1.1. Percepciones históricas sobre la discapacidad

El concepto de discapacidad ha cambiado a lo largo de los siglos. En la antigüedad y la Edad Media, la actitud más común hacia las personas con discapacidad era la creencia de que sus vidas no tenían sentido, lo que llevaba a la sensación de que no valía la pena vivirla.

A principios del siglo XX, del siglo XX, el concepto de discapacidad sufrió un cambio de paradigma y el modelo distributivo fue sustituido por el modelo médico o rehabilitador, cuyos fundamentos aún impregnan la psique popular hasta la actualidad. La segunda mitad del siglo XX vio un cambio gradual hacia un nuevo paradigma en materia de discapacidad, y una revisión de la historia de las resoluciones de las Naciones Unidas muestra que el paradigma de rehabilitación ha dado paso a lo que hoy conocemos como modelo social (Velarde, 2012).

Por su parte, Ecuador representa una historia de lucha, resistencia y consecución de los derechos de las personas con discapacidad. Desde la época colonial hasta nuestros días, este grupo ha enfrentado muchas formas de exclusión, discriminación y violencia, pero también ha desarrollado estrategias para organizarse, movilizarse y exigir mejores condiciones de vida y participación en la sociedad (Velarde, 2012).

Además, durante el Ecuador colonial, las personas con discapacidad eran consideradas una carga para la sociedad y sus familias; la mayoría fueron abandonados, encerrados o abusados. Algunas órdenes se encargan de acogerlos y ayudarlos, pero no les brindan oportunidades de estudio, trabajo o desarrollo personal. En el siglo XIX, con la independencia y el establecimiento del Estado-nación, hubo algunos esfuerzos para integrar a las personas con discapacidad en los sistemas de

educación y empleo, pero estos esfuerzos fueron limitados y esporádicos (Velarde, 2012).

La integración laboral de las personas con discapacidad es percibida como una forma de lograr el pleno desarrollo de su personalidad a través de la independencia personal y económica mediante la participación en el mercado laboral, situación que no siempre es así. En los últimos años, se ha pasado de políticas de discapacidad centradas en la seguridad de los ingresos, a políticas que consideran el empleo como el principal instrumento para la inclusión social de este grupo (Rodríguez, 2012).

El siglo XX trajo cambios significativos en los ámbitos político, social y cultural, afectando la situación de las personas con discapacidad. Por un lado, se crearon organizaciones públicas y privadas para abordar la atención, rehabilitación e integración de personas con discapacidad, como el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el Instituto Nacional de Rehabilitación Profesional (INRP) y varias fundaciones y organizaciones no gubernamentales. Por otro lado, se promulgaron leyes y normas que establecieron los derechos y deberes de las personas con discapacidad, como la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), el Código Orgánico Integral Penal (COIP) y la Constitución de la República del Ecuador 2008.

Sin embargo, estos logros no son suficientes para garantizar la plena inclusión social de las personas con discapacidad, que siguen enfrentando barreras físicas, conductuales e institucionales en la educación, el trabajo, la atención sanitaria, la cultura y la política. La historia de la discapacidad en el Ecuador es una historia continua que refleja los desafíos y oportunidades que enfrenta el país en su camino hacia una sociedad más equitativa, solidaria e inclusiva (Velarde, 2013).

1.2. Concepto de Discapacidad y sus enfoques

Bernal (2014) destaca, desde una perspectiva socio antropológica, la importancia de distinguir entre lo biológico y lo social en este tema. En el ámbito de los conceptos de enfermedades y discapacidades, ha sido esencial poder separar la "enfermedad" de la "discapacidad".

El modelo médico sostiene que la discapacidad es un problema de la persona a consecuencia de una enfermedad, es decir una condición de salud que necesita de cuidados médicos profesionales en busca de una cura o adaptación a su entorno. Este modelo se resume en: Deficiencia = Discapacidad = Minusvalía.

El modelo social por su parte lo reconoce como un fenómeno social, que se centra en la posibilidad de integración de la persona con discapacidad a la sociedad, la cual ha venido sesgada por una serie de condiciones o limitaciones, que en su mayoría son creadas por su propio entorno social. Por ello desde esta perspectiva sociológica, este fenómeno primero requiere atención social y colectiva para la modificación de las condiciones ambientales para la plena participación de las personas con discapacidad en las diversas áreas de la vida social. De acuerdo con este modelo se requiere la introducción de cambios sociales y políticos pues requiere un reconocimiento derechos humanos. El Informe Mundial sobre la discapacidad 2011 de manera enfática asume que:

La discapacidad forma parte de la condición humana: casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, y las que lleguen a la senilidad experimentarán dificultades crecientes de funcionamiento. La discapacidad es compleja, y las intervenciones para superar las desventajas asociadas a ella son múltiples, sistémicas y varían según el contexto. (Bernal, 2014)

Esta afirmación muestra la importancia del enfoque social, ya que reconoce las disparidades sociales existentes bajo diversos contextos, que con certeza presentan características sociales, económicas y políticas puntuales.

Ambos enfoques han sido sostenidos en el tiempo y se adaptan a los espacios específicos en que se problematizan. En este trabajo es de interés dar énfasis al enfoque social pues este reconoce la importancia de la modificación, adaptación y creación de política pública para las personas con discapacidad. Para lograr una adecuada adaptación normativa y práctica, es necesario reconocerla, identificando sus tipos, subtipos, grados y demás especificaciones que contribuyen al abordaje de la discapacidad desde una perspectiva integral.

1.3. Tipos y grados de discapacidad

La Organización Panamericana para la Salud (2021) describe que las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.

Existen cinco tipos de discapacidad según Espínola (2020) las cuales están asociadas al ámbito en que se manifiesten las limitaciones, con ello puede ser de carácter físico, sensorial, intelectual, mental o múltiple. Se abordan a continuación algunas de estas para tener claridad sobre los elementos que las caracterizan:

La discapacidad física, afecta a una estructura o función corporal, limitando actividades y restringiendo la participación. Luego está la discapacidad sensorial, que implica una limitación o pérdida de los sentidos, principalmente la visión y la audición. Además, se tiene el tipo de discapacidad intelectual, que afecta la capacidad para comunicarse, aprender y socializar, en esta tipología se puede tener dificultades para expresar sentimientos, entender normas sociales o resolver problemas. Algunos pueden realizar tareas cotidianas con apoyo (Espínola, 2020).

Otro tipo de discapacidad es la visceral, también conocida como discapacidad orgánica, es aquella que sufren los individuos con algún problema en el funcionamiento de órganos internos. Por último, está la discapacidad múltiple, que se refiere a personas con dos o más condiciones que afectan su funcionamiento en áreas como física, sensorial, mental, emocional o social. Los adultos con discapacidad múltiple enfrentan mayores retos en relación con oportunidades laborales (Espínola, 2020).

Cada tipo de discapacidad tiene sus propias características y subtipos. A pesar de las limitaciones, es importante recordar que las personas con discapacidad pueden vivir y participar activamente en la comunidad. La inclusión y la igualdad de oportunidades son fundamentales para garantizar que todas las personas, independientemente de su discapacidad, puedan contribuir plenamente a la sociedad.

De acuerdo con Suriá (2018) indica que el grado de discapacidad o diversidad funcional representa diferentes posibilidades en la escala de dificultad que enfrenta un individuo para lograr la independencia y la integración social. Además, menciona que existen cinco niveles de discapacidad:

- Grado 1: Discapacidad nula (0%)
- Grado 2: Discapacidad leve (1% a 24%)
- Grado 3: Discapacidad moderada (25% a 49%)
- Grado 4: Discapacidad grave (50% a 70%)
- Grado 5: Discapacidad muy grave (75% en adelante)

La clasificación en uno u otro grado de discapacidad depende del grado de afectación para la realización de las actividades de la vida diaria (AVD). Según Guevara (2022) las AVD se dividen en cinco categorías que incluyen una serie de actividades como trasladarse, movilizarse, tener vida sexual, comer, utilizar medios de transporte o el aseo personal, entre otras. De tal forma, la clasificación de la discapacidad tiene como

objetivo asignar claves numéricas a las respuestas de las personas que declaran tener alguna limitación física o mental para realizar actividades cotidianas.

1.4. Exclusión de las personas con discapacidad

Navarro y Muñoz (2016) menciona que la noción de exclusión social surgió en Francia en la década de los setenta y adquirió gran relevancia en las políticas de bienestar de la Unión Europea a principio de los noventa. La exclusión en el contexto de la discapacidad se refiere a las barreras y obstáculos que las personas con discapacidad enfrentan en la sociedad, que limitan su participación plena y efectiva.

Aquino (2022) sostiene que estas barreras pueden ser físicas, como la falta de acceso a edificios y transporte público, o pueden ser sociales y culturales, como los estereotipos y prejuicios que conducen a la discriminación y el estigma. Arteaga, Mera y Palacios (2022) sostienen que la exclusión social está asociada a la desintegración social, rompiendo el vínculo entre el individuo y la sociedad, y la consideran un factor que afecta el desarrollo económico de la sociedad. La exclusión limita la participación plena de las personas con discapacidad en las actividades económicas, impidiéndoles así mejorar su calidad de vida.

Las personas con discapacidad a menudo se enfrentan a la exclusión en diversos ámbitos de la vida y suelen pertenecer a más de un grupo vulnerable. Según Arteaga, Mera y Palacios (2022), algunas de estas formas de exclusión ocurren en relación con la pobreza, la salud, la sociedad y el empleo. Profundicemos en estas consideraciones:

Pobreza: Al reconocer que la proporción de personas con discapacidad que viven por debajo del umbral de la pobreza es mayor que la de aquellas que no la tienen, debido a una falta de políticas de protección social.

Salud. Sugiriendo que el acceso a los servicios de salud sigue siendo un desafío para las personas con discapacidad, que tienen tres veces más probabilidades que el

resto de los ciudadanos de no recibir cuidados médicos cuando lo necesitan. La rehabilitación es uno de los mayores retos.

Participación en Sociedad. Pues en muchas sociedades, las personas con discapacidad a menudo terminan desconectadas, viviendo aisladas y discriminadas.

Empleo. Debido a la discapacidad las personas sufren de discriminación, limitando su acceso a la educación y al empleo (Arteaga, Mera y Palacios, 2022).

Desde la perspectiva de Álava y Calero (2020), señalan que las personas con discapacidad encuentran una serie de barreras que limitan su participación en la vida social. Los obstáculos más importantes encontrados incluyen: a. Políticas y regulaciones inapropiadas, b. no prestar servicios, c. problemas con la prestación de servicios, d. Financiación insuficiente, es decir, falta de disponibilidad y g. falta de consulta y participación.

Estas barreras son interrelacionadas y se refuerzan mutuamente, generando un círculo vicioso de exclusión y desigualdad. Por eso, es necesario adoptar medidas integrales y participativas para mejorar la prestación de servicios para las personas con discapacidades, basadas en el enfoque de derechos humanos (Álava y Calero, 2020).

Es importante destacar que la lucha contra la exclusión de las personas con discapacidad es un proceso continuo y requiere del esfuerzo de todos para eliminar barreras y prejuicios, parte de ello es el pleno ejercicio de la inclusión social.

1.5. Inclusión de las personas con discapacidad

De acuerdo con García y Bonilla (2020) manifiesta que la inclusión es un concepto teórico que hace referencia al modo en que se debe dar respuesta a la atención a la diversidad. También, destaca la importancia de promover la inclusión social como un medio para lograr una sociedad más justa y equitativa. El concepto de inclusión

se refiere a garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participar en todos los aspectos de la vida al máximo de sus capacidades y deseos (Solís y Tinajero, 2022).

La inclusión social en el Ecuador es asumida en el Art. 49 de la Carta Magna o constitución garantizando para las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.
3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.
4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.
5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.
6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.
7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Estado, según lo señalado es el responsable de asegurar derechos para las personas con discapacidad. En el contexto ecuatoriano, desde la perspectiva de la Ley Orgánica de Discapacidades emitida en el 2012, se indica que se debe asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad, sobre todo en garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Art. 1).

La Organización Internacional del Trabajo (2015) afirma que las personas con discapacidad deberían, cuando sea posible, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con igual remuneración, y pide igualdad de oportunidades de empleo, crear igualdad para los trabajadores con discapacidad y tomar medidas positivas para promover el empleo con discapacidad severa, porque, como todos, deben trabajar en igualdad de derechos y condiciones.

1.5.1. Políticas Públicas para las personas con discapacidad en Ecuador

Políticas públicas

Las políticas públicas son un mecanismo para abordar problemas y cumplir con las necesidades de la sociedad, respaldadas por leyes y representando soluciones a problemas identificados por el gobierno (Espinoza y Gallegos, 2018). Desde la postura de Argüello (2010) menciona que las políticas públicas se enfocan, en distintas áreas, por ejemplo: a. Políticas económicas que se inclinan al desarrollo y fuerzas productivas, b. Las políticas apuntan a mejorar el bienestar y aliviar los problemas sociales, c. Políticas de control son aquellas regulaciones estatales para supervisar las acciones de la población, y d. Políticas de asistencia son temporales y diseñadas para momentos coyunturales, es decir solucionar un problema social en un momento específico.

Es importante destacar que las políticas públicas con carácter social, Políticas Sociales “son la forma más explícita y directa mediante la que el Estado reduce las inequidades sociales y, por tanto, construye cohesión social, brindando oportunidades

productivas, desarrollando las capacidades individuales y asegurando la protección universal” (EuroSocial, 2024. p. 1). Sin embargo, una de las mayores críticas al accionar público se ha centrado en la priorización de políticas desde una perspectiva neoliberal, que se han enfocado en el crecimiento económico y, en consecuencia, suprimen programas que brinden oportunidades para todos y se reemplazan por apoyos ocasionales a grupos determinados (Narváez, 2015).

Más específicamente, la política pública es un conjunto de iniciativas, decisiones y acciones a través de las cuales el régimen político enfrenta situaciones sociales problemáticas e intenta resolverlas o al menos llevarlas a un nivel manejable, es decir, una serie de respuestas por parte del gobierno en la sociedad cuando surge un problema.

De acuerdo con la investigación de Meléndez (2019) expone que América Latina ha desarrollado un marco legal y normativo integral en cuanto a los derechos, instituciones y políticas públicas para personas con discapacidad, desde una perspectiva regional. Efectivamente, en 1999 varios países de América Latina ratificaron la Convención Interamericana para Eliminar la Discriminación contra las personas con Discapacidad, promovida por la Organización de Estados Americanos (OEA). El propósito de esta Convención fue evitar y terminar con la discriminación hacia las personas con discapacidad, y promover la inclusión social a través de políticas y programas sociales y educativos (Meléndez, 2019).

Además, el mismo autor detalla que la Declaración del Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016) se promulgó en 2006 en la OEA, los Estados miembros ratifican su compromiso con las personas con discapacidad, comprometiéndose a adoptar medidas para mejorar la inclusión social y la calidad de vida de las personas con discapacidad en aspectos como salud, educación, empleo, accesibilidad, participación política, cultura, asistencia social y cooperación internacional (Meléndez, 2019).

Los instrumentos legislativos desarrollados para cada país latinoamericano complementan el cumplimiento de los instrumentos legales y regulatorios internacionales y regionales sobre los derechos y políticas de las personas con discapacidad. Ejemplo de ello en Ecuador existe La Ley Orgánica de Discapacidades creada en el 2012, misma que establece que las empresas deben tener el 4% de empleados con discapacidades y el Ministerio del Trabajo se encarga de supervisar su cumplimiento (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

En consecuencia, la mayoría de los países de la región cuentan con leyes, normas y regulaciones específicas que refuerzan estos derechos y también brindan una base legal para las instituciones responsables del orden público (Meléndez, 2019).

Figura 1

Leyes y Decretos específicos sobre personas con discapacidad para 16 países latinoamericanos

País	Ley o Decreto	Fecha de Promulgación
Argentina	Ley N° 22.431 del Sistema de Protección Integral de los Discapacitados.	1981
Bolivia	Ley N° 223. Ley General para personas con Discapacidad.	2012
Brasil	Ley N° 7.883 sobre el Apoyo a las Personas con Discapacidad y su Integración Social.	1989
Chile	Ley N° 20.422 de Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.	2010
Colombia	Ley Estatutaria 1.818 de Disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.	2013
Costa Rica	Ley N° 7.600 de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad.	1998
Ecuador	Ley Orgánica de Discapacidades.	2012
El Salvador	Decreto N° 888, Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad.	2000
Guatemala	Decreto N° 135-98, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.	1997
México	Ley General de las personas con Discapacidad.	2005
Nicaragua	Ley N° 783 de los Derechos de las Personas con Discapacidad.	2011
Panamá	Ley N° 42 de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.	1999
Perú	Ley N° 29.973. Ley General de la Persona con Discapacidad.	2012
República Dominicana	Ley N° 5-13 Sobre Personas con Discapacidad.	2013
Uruguay	Ley N° 18.851 de protección Integral de personas con Discapacidad.	2010
Venezuela	Ley para las Personas con Discapacidad.	2008

Nota. Meléndez (2019)

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2023) menciona que se pueden usar distintos enfoques y herramientas de política para fomentar la inclusión laboral en la región de manera sostenida. Las políticas deben

buscar más empleos dignos e inclusivos, centrándose en los grupos más vulnerables facilitando la inclusión laboral.

Desde la perspectiva de Espinoza y Gallegos (2018) menciona que Ecuador se crea políticas para responder a las necesidades de las personas con discapacidad, pero hay problemas y limitaciones debido a la falta de datos actualizados sobre su número y tipos de discapacidad. La Ley Orgánica de Discapacidades establece que las empresas deben tener el 4% de empleados con discapacidades y el Ministerio del Trabajo se encarga de supervisar su cumplimiento.

De tal forma, El Estado busca garantizar la protección de las personas con discapacidad mediante la implementación de medidas participativas en conjunto con la sociedad y las empresas, el Ministerio de Trabajo del Ecuador por ejemplo ha proporcionado información actualizada a través del Manual de Buenas Prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el 2013, lo que ha generado un cambio positivo en la mentalidad de las personas al brindar oportunidades laborales a aquellos con limitaciones físicas y sensoriales (Espinoza y Gallegos, 2018).

1.5.2. Inclusión Laboral de las personas con discapacidad

Guerra et al. (2016) mencionan que una forma de promover la inclusión de las personas con discapacidad es reconocer sus derechos y oportunidades y promover su participación en todos los ámbitos de la sociedad. Es necesario promover la inclusión social, lo que significa valorar la diversidad y las contribuciones de cada individuo. La inclusión beneficia a todos porque promueve el desarrollo humano y social y fortalece la democracia y la cohesión.

Asimismo, Guerra et al. (2016) Señalan que la importancia de la inclusión profesional de las personas con discapacidad radica en eliminar las barreras que impiden a las personas con discapacidad participar plenamente en el mundo laboral. Por lo tanto, la inclusión en el lugar de trabajo no sólo significa brindar oportunidades de empleo sino también garantizar que las personas con discapacidad tengan las

habilidades y el apoyo necesarios para tener éxito en las labores que desempeñará (Gálvez et al., 2009).

Sánchez et al. (2019) presentan algunas medidas que pueden tomar las empresas para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, como la adaptación de los puestos de trabajo y la formación de los trabajadores. Según Silva (2022) manifiesta que la inclusión de las personas con discapacidad debe actuar sobre los siguientes campos:

Vida diaria. diaria. Ayudar a las personas con discapacidad a participar en las actividades cotidianas y animarlas a asumir diversos roles en sus funciones.

Salud. La inclusión ayuda a las personas con discapacidad a beneficiarse de las mismas actividades de promoción y prevención de la salud que las personas sin discapacidad.

Empleo. Las empresas están empezando a ver los beneficios de incluir a las personas con discapacidad no sólo como consumidores y clientes sino también como empleados y directivos.

Legislación. Existe la ley para proporcionar integración, convivencia, participación e inclusión de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con el resto de la población.

Arcos, Martínez y Restrepo (2018) mencionan que la participación de la familia es fundamental en todo el proceso de inclusión laboral de la persona con discapacidad, especialmente para la población con discapacidad cognitiva. Es importante mantener una comunicación constante para proponer acciones conjuntas que faciliten y mejoren el itinerario laboral, también mencionan que la inclusión se ve impedida por múltiples barreras ambientales y personales que muchas veces están determinadas por la cultura, la respuesta social y política existente en las mismas comunidades (Arcos et al., 2018).

1.5.3. Discapacidad y empleo digno

La discapacidad no es un obstáculo para el empleo digno, sino una oportunidad para la inclusión y la diversidad. El empleo digno mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad, permitiéndoles participar activamente en la sociedad, contribuir al desarrollo económico y social, y ejercer su ciudadanía plena (Payeras, 2018).

Rojas (2022) afirma que el empleo digno es un derecho humano fundamental que contribuye al desarrollo personal, social y económico de las personas con discapacidad. Para garantizar su empleo digno, es necesario el compromiso de todos los actores involucrados: el Estado, las empresas, las organizaciones sociales, las familias y las propias personas con discapacidad.

De igual forma Payeras (2018) destaca que, en muchas ocasiones, la adaptación y el ajuste que hay que hacer a un puesto de trabajo para que pueda ser ocupado por un trabajador con discapacidad no serían ni costosos ni dificultoso para la empresa. Sin embargo, si es necesario que para lograr una verdadera inclusión laboral mejorar la accesibilidad de todos los centros de trabajo.

Por otro lado, Díaz et al. (2021) discuten las obligaciones legislativas en materia de trabajo y empleo para los Estados parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. De acuerdo con lo emitido por las Naciones Unidas en el 2007, indica que los Estados parte se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados parte se comprometen a:

- a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;

b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;

c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;

d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;

e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;

f) Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;

g) Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;

h) Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;

i) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos. (p. 141)

De tal forma, Los Estados parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad tienen la obligación de garantizar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales sin discriminación. Donde puedan adoptar medidas legislativas, administrativas y de otro tipo para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención, incluyendo la modificación de leyes, reglamentos, costumbres y prácticas discriminatorias.

Asimismo, es el apartado anterior se hace realce que deben proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad en todas las políticas y programas, evitando actos incompatibles con la Convención. Además, deben promover la investigación y el desarrollo de bienes y servicios accesibles, así como proporcionar información sobre asistencia y tecnologías de apoyo para personas con discapacidad. La Convención busca reducir las barreras y costos de adaptación para satisfacer las necesidades específicas de este grupo de personas.

1.6. Evidencia empírica

Brito (2023) desarrolló una investigación titulada "la inclusión laboral de personas con discapacidad, su regulación y aplicación práctica en la realidad ecuatoriana " para analizar la situación de discapacidad con Ecuador, centrarse en las razones, reglas nacionales e internacionales e internacionales, los derechos y obligaciones de las naciones, así como en la conciencia y las reacciones de las empresas para esta medida de trabajo, han determinado que la ley tiende a garantizar beneficios fiscales para que el empleador decida. Utilizando a muchos miembros de este grupo de personas, pero Se ha revelado que el principal problema es que el empleado con discapacidad debe

exceder la tasa mínima del contrato es del 4%, a solicitud de la regla legal para las empresas.

Imacaña y Villacrés (2022) en su artículo “La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador” analiza críticamente el derecho de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el marco legal ecuatoriano. Se utilizó una metodología cualitativa basada en los métodos exegético y análisis de contenido. Se concluye que Ecuador cuenta con un marco normativo que garantiza los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo la inclusión laboral, pero aún no se ha logrado una plena incorporación de estas personas a la vida laboral con el consecuente mejoramiento de su calidad de vida. Se resalta la necesidad de seguir creando ambientes y procesos enfocados en una efectiva, plena y equitativa participación de las personas con discapacidad.

Ortega (2023) ejecutó un artículo académico denominado “Inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Ecuador” analiza el derecho a la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Ecuador. La metodología aplicada se basó en una investigación documental, con alcance descriptivo y analítico, y enfoque cualitativo, fundamentada principalmente en una revisión de la literatura expuesta sobre la temática. El estudio concluye que es necesario reforzar los mecanismos de verificación de cumplimiento de la normativa, e implementar nuevas medidas tendientes a aumentar el bajo porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad actual en el país.

Gallegos y Mantilla (2017) en su artículo titulado “Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador” emplean un enfoque cualitativo para analizar los avances legislativos y normativos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. A través de la exegética, un método de interpretación textual, se examinan diversas fuentes legales, incluyendo la Constitución, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades. Este análisis permite

recopilar los derechos y garantías en los ámbitos social, laboral y cultural para las personas con discapacidad. Además, se realiza un análisis de contenido de diversos textos, como libros, artículos científicos y tesis, para obtener una comprensión más profunda de la situación. Este enfoque metodológico proporciona una visión integral de las garantías legales para la inclusión laboral y la inserción social de las personas con discapacidad en Ecuador. El artículo concluye destacando las implicaciones teóricas y metodológicas que surgen del análisis realizado.

Castellanos y Quintana (2019) el artículo titulado "La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad" estudió que se basa en una revisión sistemática de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. La metodología aplicada es cualitativa y descriptiva, y los resultados se obtienen a partir de las contribuciones y hallazgos encontrados en 15 artículos seleccionados de las bases de datos Redalyc, Scielo y Scopus. El estudio concluye que la inclusión laboral es un factor que propende a la mejora de la productividad en las organizaciones y la fidelidad de los trabajadores en condición de discapacidad. Este trabajo es un aporte significativo a la comprensión de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, y podría ser de gran utilidad para futuras investigaciones en este campo.

Quiroz (2023) El objetivo de la investigación "Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el centro comercial "COMECSA" cantón la libertad, año 2022" es "identificar el avance en la igualdad de oportunidades en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador". De cara a este objetivo, los autores utilizaron un enfoque cualitativo, no experimental y de corte transversal, con una revisión de la literatura como la técnica principal. Extraer y recopilar la información relevante para enmarcar el problema de investigación fue un aspecto clave en su metodología. Esta revisión incluyó leyes, reglamentos e información pública oficial relevante a nivel nacional, estableciendo un lineamiento para entender los cambios legales y normativos que han ocurrido en el contexto ecuatoriano respecto a la inclusión laboral de personas

con discapacidad. Se destaca que el documento busca analizar y entender los avances legislativos y regulatorios que han implicado beneficios directos o indirectos para las personas con discapacidades en el mercado laboral ecuatoriano.

Montaño (2013) el artículo “Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador” se propone examinar la eficacia de las políticas públicas de inclusión laboral para personas con discapacidad física en Ecuador. Utilizando un enfoque cualitativo, el estudio recopila datos a través de entrevistas semiestructuradas con personas con y sin discapacidad, proporcionando una visión integral de la situación. Se realiza un análisis detallado de la Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador, identificando problemas y posibles soluciones en las políticas públicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. El estudio concluye que, aunque la Ley ha facilitado la inserción laboral de estas personas, aún existen varios obstáculos que deben superarse. Identifica problemas en áreas como la sobreprotección, los prejuicios y estereotipos laborales, y la falta de capacitación e información adecuada. El estudio sugiere la necesidad de destacar las habilidades y atributos de las personas con discapacidad para fomentar su contratación, así como la implementación de programas de capacitación efectivos y la mitigación de los efectos secundarios no deseados de las políticas de inclusión forzada. Este análisis proporciona una valiosa contribución a la comprensión de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador y ofrece recomendaciones para mejorar las políticas públicas en este ámbito.

Núñez (2022) en su trabajo “Trabajo y discapacidad: la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, periodo 2019-2021” el autor examinó detenidamente la normatividad laboral y los derechos que tienen las personas con discapacidad a una igualdad de oportunidades laborales, y evaluó el grado de cumplimiento de las instituciones públicas y privadas con las normativas vigentes para promover una verdadera inclusión laboral de las personas con

discapacidad. El autor adoptó un enfoque de investigación mixto que abarcó tanto aspectos cualitativos como cuantitativos. Utilizó técnicas de investigación exploratoria y descriptiva, y aplicó análisis correlacionales y explicativos. La información se recopiló mediante encuestas y revisión bibliográfica. El estudio se llevó a cabo con dos grupos de personas con discapacidad: las que estaban laboralmente activas y las que estaban laboralmente inactivas. Se puede inferir que el autor realizó una investigación exhaustiva sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en Guaranda y proporcionó un análisis integral de la situación. Es razonable suponer que el estudio arrojó luz sobre las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral y las medidas que se deben tomar para mejorar su inclusión y proteger sus derechos.

Freire (2014) en su trabajo de graduación titulado “Desarrollar un plan táctico en la empresa Plasticaucho Industrial S.A., dirigido a personas con discapacidades para aportar al mejoramiento de sus economías familiares” tenía como objetivo principal formular estrategias para mejorar la productividad y remuneración de las personas con discapacidad, proporcionarles más oportunidades y evaluar la viabilidad financiera a largo plazo de expandir la planta de producción. Para lograr estos objetivos, se adoptó una metodología de investigación exploratoria y descriptiva. Se combinaron técnicas de investigación de campo, que implicaban la observación directa y la recopilación de datos de los trabajadores afectados en la empresa Plasticaucho, y la investigación bibliográfica, que se utilizó para construir el marco teórico y proporcionar antecedentes. El estudio proporcionó una dirección valiosa para la empresa sobre cómo mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidades. Se puede deducir que el estudio destacó cómo esta inclusión puede influir positivamente en la economía familiar de estas personas. Además, se propuso un plan táctico para la empresa, que incluye el análisis estratégico, el análisis de factibilidad y la implementación. Este trabajo de graduación, por lo tanto, ofrece una contribución significativa a la comprensión de la inclusión laboral

de las personas con discapacidades en el contexto de la empresa Plasticaucho Industrial S.A.

Alarcón (2017) en su estudio "Inserción en el ámbito laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Manta" tiene como objetivo principal analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Manta. En su análisis, se consideran varios aspectos relacionados con las leyes y derechos de las personas con discapacidad, así como las dificultades y discriminaciones que pueden enfrentar. Se observa a las personas con discapacidad desde varias perspectivas, incluyendo la edad, el sexo y la identidad cultural, y se destaca la necesidad de medidas de acción afirmativa para garantizar la igualdad real. En cuanto a la metodología, se menciona la realización de una encuesta dirigida a personas con discapacidades que trabajan en instituciones públicas y privadas en Manta. Esto indica que la recopilación de datos primarios forma parte integral de la investigación. Con relación a las conclusiones, se menciona la necesidad de políticas y medidas específicas para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidades. Esto sugiere que el estudio podría haber identificado áreas clave para la intervención y proporcionado recomendaciones para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidades en Manta.

De tal forma, para darle realce a la investigación se toman en cuenta casos de inserción laboral desde una perspectiva internacional que se describe a continuación:

El documento Inclusión laboral de personas con discapacidad: análisis de la Ley N.º 29973 y el Reglamento (Quiñones y Rodríguez, 2015) se enfoca principalmente en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú. El objetivo es analizar las principales disposiciones y medidas contenidas en la Ley N.º 29973 y el Reglamento para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado. También se destaca la importancia de la igualdad ante la ley y la colaboración entre el Estado, las empresas y la sociedad civil para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Vidal y Cornejo (2016) en su trabajo investigativo denominado “Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo”, se aborda cómo la discapacidad puede afectar la capacidad de una persona para trabajar y participar en la sociedad. Recogen el concepto de la discapacidad de La Organización Internacional del Trabajo, en donde dice sobre la discapacidad: “Un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida”.

Contreras (2016), argumenta que alguien puede ser excluido de la sociedad dominante pero fuertemente integrado en comunidades de origen o identitarias, o viceversa, dependiendo de las diferentes etapas de la vida.

De tal forma, este apartado de la investigación empírica facilita conocimiento para continuar con el estudio, puesto que apoyará en corroborar las deficiencias o avances que se ha tenido ante la inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador, sobre todo en el cantón Quevedo de la provincia de Los Ríos.

Capítulo dos

Diseño metodológico

2.1. Enfoque metodológico

La investigación cualitativa, comúnmente utilizada en el análisis de las ciencias sociales, es un proceso sistemático que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, Figuras e imágenes (datos cualitativos) como herramienta para comprender la vida social a través del significado, desde una perspectiva holística. Intenta comprender el conjunto de características que, unidas entre sí, producen un fenómeno particular (Guerrero, 2016).

De acuerdo con Mora (2022) menciona que el enfoque metodológico cualitativo tiene sus raíces en campos como la sociología y las humanidades. La investigación cualitativa, por definición, está orientada a generar datos descriptivos, de acuerdo con las percepciones de las personas, expresados en forma hablada y escrita, así como sus comportamientos observables (Cueto, 2020).

Según Espinoza (2020), la investigación cualitativa se caracteriza por el significado que el investigador atribuye al fenómeno en estudio, teniendo cada caso una interpretación diferente, pero cada caso es único por su naturaleza y subjetividad del investigador; por tanto, es necesario el rigor científico para reproducir los fenómenos estudiados y cumplir con los estándares y normativas científicas para que los resultados sean fiables y lo más cercanos posible a la realidad.

Bernal (2010) indica que los métodos cualitativos pretenden profundizar en casos concretos y no generalizar. Su objetivo no es principalmente medir un fenómeno social, sino calificarlo y describirlo sobre la base de sus características específicas, que son percibidas por los propios factores que configuran la situación bajo estudio.

Por lo tanto, con base a este enfoque, este estudio brindará explicaciones apropiadas que se alinean en aquellas percepciones y alternativas que se pueden

ejecutar o hacer inferencia desde la política pública, sobre la inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral, en el cantón Quevedo, Provincia de Los Ríos.

2.2. Diseño y corte de investigación

En la investigación con diseño no experimental no se crean situaciones, sino que se observan escenarios existentes que no fueron creados intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental, las variables independientes ya han ocurrido y no pueden manipularse, y los investigadores no pueden controlar o influir directamente en estas variables porque ya han ocurrido y no pueden ser influenciadas (Rojas et al., 2021).

Según Rodríguez y Mendivelso (2018) manifiesta que una de las características de los diseños no experimentales se basa en la temporalidad o corte investigativo. Es decir, es transversal, donde los datos se recopilan de un solo lugar y en un solo momento. La característica más importante de estos estudios es que se realizan una sola vez y, por tanto, no tienen seguimiento.

De tal modo, el presente estudio se alinea con el diseño no experimental y corte transversal puesto que sin manipular los datos en un solo momento se recopilará información sobre las barreras más comunes que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un trabajo digno en la ciudad de Quevedo de acuerdo con los datos del último censo poblacional 2022.

2.3. Tipo de investigación: Descriptiva

La investigación descriptiva implica la recopilación de datos para probar hipótesis o responder preguntas sobre el estado actual del tema de investigación. Además, este tipo de investigación identifica y proporciona información sobre cómo existen las cosas (Nicomedes, 2018)

El propósito de la investigación descriptiva es aprender sobre situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de descripciones precisas de actividades, objetos, procesos y personas. El investigador describe las experiencias y

circunstancias de los encuestados; por ende, no se intenta explicar, puesto que se alinea para caracterizar en base a los datos recopilados (Valle et al., 2022).

Ochoa y Yunkor (2021) manifiestan que los estudios descriptivos deben identificar factores presentes en el entorno de la variable de interés que pueden tenerse en cuenta para realizar el estudio. Son básicamente estudios observacionales, es decir, son estudios no intervencionistas porque el investigador monitorea el fenómeno y lo describe dentro de su campo de trabajo sin interferencias ni modificaciones en el ámbito del campo de investigación.

De esta manera, el presente estudio de tipo descriptivo, se detallará las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un trabajo digno en la ciudad de Quevedo, mediante una descripción de datos que se expresaran en tablas y Figuras sobre la discapacidad, alineadas a las variables en base a factores, aspectos y elementos de la sociedad que han originado barreras y limitaciones al ámbito laboral.

Además, en relación con la situación laboral que presenten, identificar los conocimientos que posee en relación con las leyes, normas, derechos y deberes que el país ha desarrollado para garantizar una vida digna, de calidad e inclusiva para las personas con discapacidad en las diferentes áreas y contextos de la sociedad sobre todo para el empleo.

2.4. Técnicas de recolección de datos

2.4.1. *Análisis documental*

De acuerdo con Peña y Pirela (2007) expresan que el análisis documental es la actividad de seleccionar ideas relacionadas con la información de un documento, con el fin de representar claramente su contenido para poder recuperar la información contenida en él. Claramente, el propósito del análisis de documentos va más allá de la simple recopilación/difusión de información. También pretende facilitar la concientización y/o aprendizaje de las personas para que puedan resolver problemas y tomar decisiones en sus diversas áreas de trabajo.

Ávila (2006) indica que la investigación documental “es un método que permite la adquisición de nuevos documentos a través de los cuales se puede describir, explicar, analizar, comparar o criticar un tema o problema, entre otras actividades intelectuales, mediante el análisis de fuentes de información” (p. 50).

Por tanto, Mejía (2017) menciona que cualquier recurso que podemos utilizar para obtener información es considerado una fuente de información. Las fuentes de información tienen como objetivo facilitar la búsqueda y localización de documentos, respondiendo a la pregunta ¿dónde encontraremos la información?

Además, se destaca que entre las principales fuentes están las primarias que son las que ofrecen información nueva u original, sin haber sido previamente recopilada. Esencialmente se refiere a los contenidos presentes en monografías o publicaciones seriadas (libros y revistas), así como sus diferentes elementos como capítulos, artículos, etc. La información la obtenemos directamente de ellas. Y luego están las fuentes de información secundaria que son las que ayudan a encontrar y reconocer las fuentes o documentos que pueden proporcionar la información. No tienen información completa, siempre se refieren a documentos originales. Existen bibliografías, catálogos, bases de datos, entre otros (Mejía, 2017).

De tal modo, mediante la técnica de análisis documental se estima que los instrumentos que se empleará para el análisis son matrices, que basándose en las fuentes de información de los documentos oficiales de la revisión de datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código del Trabajo; así mismo se presta atención a los datos de personas con discapacidad según el último Censo Poblacional denominado Censo Ecuador 2022, para establecer análisis. Es importante destacar que según el Censo Ecuador 2022, se ha tomado el concepto personas con dificultades funcionales para referirse a las personas con discapacidad.

2.4.2. Entrevistas Semiestructuradas

De acuerdo con Tonon (2009) menciona que la entrevista semi estructurada es una técnica útil para obtener información objetiva sobre cómo se comportan los sujetos y reconstruir representaciones sociales de sus prácticas personales con el fin de obtener una construcción del significado social de la conducta del sujeto individual o del grupo de referencia, acumular un conjunto separado de conocimientos.

Además, desde la postura de Villareal y Cid (2022), expresa que de esta forma se recogen las creencias y opiniones del entrevistado, entendiéndose las creencias como unidades de conocimiento que no pueden o no pueden compararse con ningún criterio independiente diferente sobre la verdad; y las opiniones son creencias en las que los factores evaluativos juegan un papel importante.

Desde la perspectiva de Folgueiras (2016) indica que la entrevista semiestructurada determina el tipo de información requerida y se prepara el texto de la pregunta en consecuencia. Sin embargo, las preguntas están formuladas de manera abierta, lo que ayuda a recopilar información más rica y precisa que una entrevista estructurada. Además, añade que en una entrevista semiestructurada es fundamental que el entrevistador tenga una actitud abierta y flexible para que pueda pasar de una pregunta a otra en función de las respuestas dadas o incluso incorporar nuevas preguntas en función de las respuestas dadas por los participantes.

Diaz et al. (2013) manifiestan que las entrevistas semiestructuradas tienen un mayor grado de flexibilidad que las estructuradas porque se basan en preguntas planificadas previamente y pueden adaptarse específicamente a la persona entrevistada. Su ventaja es que su capacidad de adaptarse a los temas, en motivar al interlocutor, aclarar la terminología, identificar ambigüedades y reducir la formalidad.

Por lo tanto, en el presente estudio se utilizará la entrevista semi estructurada como instrumento idóneo para poder identificar cuáles son las barreras que impide la inclusión al ámbito laboral para las personas con discapacidad, ciudad de Quevedo en

Ecuador. Para ello, como instrumento que se utilizará para el desarrollo de la entrevista, será el guion o cuestionario, donde se entrevistará a 5 personas con discapacidad en relación laboral y 5 personas con discapacidad desempleadas, considerando tanto mujeres como varones mayores de edad entre los 18 a 50 años.

Tabla 1

Estructura de la entrevista para los expertos profesionales

Variable	Dimensión	Categorías	Preguntas	Técnica
Percepción de la Inclusión laboral	Marco normativo	Conocimiento de las normativas leyes Cumplimiento de leyes	1, 2	Entrevista
	Discriminación y estigma	Percepción apoyo laboral	3, 4,	
	Acceso y adaptabilidad	Conocimiento de trabajadores Consideración de cumplimiento de tareas laborales	5, 6	
	Acceso a oportunidades profesionales	Percepciones del desenvolvimiento laboral Cumplimiento de contratación	7, 8	
	Avance laboral	Consideración de destitución de cargo Problemas de avance laboral	9, 10	

Tabla 2

Estructura de la entrevista para las personas con discapacidad

Variable	Dimensión	Categorías	Preguntas	Técnica
Percepción de la Inclusión laboral	Marco normativo	Conocimiento de las normativas leyes	1, 2	Entrevista
	Discriminación y estigma	Percepción apoyo laboral Identificación de problemas de inserción laboral	3, 4, 5	
	Acceso y adaptabilidad	Apreciación del desempeño laboral Percepción del acceso a encontrar un empleo	6, 7	
	Acceso a oportunidades profesionales	Consideración de lugar de trabajo Cumplimiento de contratación laboral	8, 9	
	Avance laboral	Percepción de crecimiento laboral	10, 11, 12	

Conocimiento del
medio de inserción
laboral
Conocimiento del
cargo desempeñado y
percepción de
limitación de acceder a
un empleo

2.5. Técnicas para el análisis de datos

2.5.1. *Análisis de contenido (cualitativo)*

El análisis de contenido depende de la lectura (texto o imágenes) como herramienta de recolección de información, que, a diferencia de la lectura regular, debe realizarse según el método científico, es decir, debe ser sistemática, objetiva, repetible y válida (Andréu, 2002).

De acuerdo con Aigeneren (1999) señala que esta es una técnica que ayuda a estudiar el contenido de la comunicación clasificando los elementos o contenido expresivo de dicha comunicación o mensaje en categorías.

Bernete (2013) expresa que el análisis de contenido es una metodología sistemática y objetiva porque utiliza procedimientos, variables y categorías que corresponden a un diseño de investigación y criterios de análisis definidos y claros. Por este motivo, son posibles estudios comparativos entre diferentes documentos u diferentes objetos de referencia. Entre diferentes fuentes o épocas. La implementación del análisis de contenido se puede adaptar a las necesidades de la investigación científica.

Capítulo tres

Informe de resultados

El presente trabajo de investigación para cumplir con el objetivo de analizar el acceso de personas con discapacidad en la actualidad a un empleo en la ciudad de Quevedo - Ecuador, identificando las barreras que enfrentan para una apropiada inclusión y distinguir algunas alternativas a plantearse desde la política pública, para ello se trabajó en conocer las percepciones de las personas encargadas y conocedoras del tema de empleo, además, se socializó y entrevistó a las personas con discapacidad, grupo que ha sufrido problemas o limitaciones de acceder a un empleo en el Ecuador.

3.1. Normativas para la inclusión laboral de las personas con Discapacidad

Mediante una revisión bibliográfica se logra determinar que las normas internacionales en favor de la persona con discapacidad misma que ampara la inclusión laboral son las siguientes:

En primer lugar, se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos en donde expide normas generales aplicables a la persona con discapacidad donde emite en principios siendo este uno de ellos donde reconoce el derecho de toda persona al trabajo y a la seguridad social. El artículo 23 lo establece con absoluta precisión en su primer inciso, que “Toda persona, sin considerar su condición, tiene derecho al trabajo, a la libre elección de este, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de los derechos Humanos, 2003, p. 4).

Además, entre otras normativas internacionales se encuentran la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU-2006) y La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA-1999).

Otra de las normativas, es el Pacto internacional de derechos humanos económicos, sociales y culturales, en este pacto también expide normas aplicables a la

persona con discapacidad que en su artículo 6 e inciso 2 garantizan el derecho de trabajo en base a medidas deberá figurar la orientación y la capacitación técnico-profesional, la que, brindada con alcance general, puede ser aprovechada por las personas con discapacidad, pero también adaptada a sus necesidades y objetivo (Derechos Humanos, 2000).

La Declaración de los Derechos Impedidos es otra de las normativas internacionales que fue promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas que ha vinculado en su artículo 7 que la persona impedida tiene derecho a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerada, y a formar parte de organizaciones y sindicatos (Asamblea General de la ONU, 1975).

Asimismo, otra normativa internacional es Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad, que también fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Donde menciona en su artículo séptimo sobre el Empleo, que Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad en poder ejercer sus derechos humanos, especialmente en materia de empleo. Tanto las zonas rurales como las urbanas deben tener igualdad de oportunidades de empleo productivo y rentable en el mercado laboral (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1996).

Por último, se encuentra la normativa de las normas de la Organización Internacional del Trabajo OIT en la atención de la problemática de la persona con discapacidad, donde emitió el Convenio N.º 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de personas inválidas que en su artículo 1 e inciso 2 la readaptación profesional del inválido tiene por finalidad que éste obtenga y conserve un empleo adecuado y tenga posibilidades de progresar en el mismo, lo que supone se haya promovido la integración o reintegración del inválido en la sociedad (Santamaría, 2019).

A continuación, entre las normativas nacionales que permiten la inclusión laboral de las personas con discapacidad se encuentran amparadas por las siguientes normativas:

El Consejo Nacional para la Igualdad de las Personas con Discapacidad desarrolla políticas laborales, de empleo y de colocación donde proporcionan diversas oportunidades y medios para desarrollar relaciones laborales y promover un empleo adecuado, al tiempo que facilitan el trabajo y el empleo adaptados a su discapacidad aplicando criterios de equidad (2017).

En el artículo 64 de la Ley Orgánica del servidor Público menciona como garantía la inserción laboral sin discriminación de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras. A este se adjunta la reforma del Código de trabajo que expide como obligación del empleador público y privado que cuente con un mínimo de 25 trabajadores, de entre ellos que cuenten al menos con una persona con discapacidad fijando el porcentaje que emite también la Ley orgánica del servidor público.

Según el Objetivo 2 del Plan Nacional del Buen Vivir, es necesario promover la igualdad, la inclusión social y la justicia, tanto territorial como socialmente, para vivir en un Estado multinacional y promover la diversidad sin excepción alguna, porque así se puede lograr una vida digna. y eso es lo que más importa es tener acceso pleno y digno en los ámbitos del empleo, la salud y la educación (García et al., 2017).

La Ley orgánica de discapacidades en su artículo 45 menciona que las personas con discapacidad o dificultades funcionales tienen derecho a acceder a un empleo remunerado en igualdad de condiciones y sin discriminación en las prácticas laborales, incluidos los procedimientos de solicitud, selección y contratación para emplear, capacitar y pagar a los empleados, así como otras condiciones acordadas en los sectores público y privado (Ley orgánica de discapacidades, 2019).

Tabla 3

Resumen de la leyes internacionales y nacionales de la inclusión laboral en las personas con discapacidad

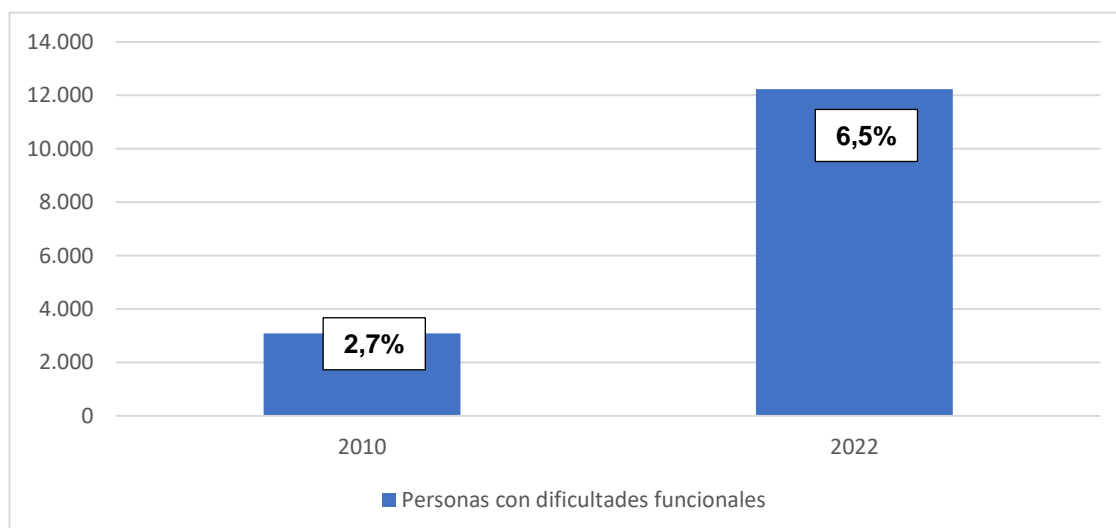
Leyes nacionales	Leyes internacionales
<ul style="list-style-type: none"> • Consejo Nacional para la Igualdad de las Personas con Discapacidad • Constitución de la Republica del Ecuador • Ley orgánica del servidor público • Reforma del Código del trabajo • Plan Nacional del Buen Vivir • Ley orgánica de discapacidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de los Derechos Humanos • Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad • Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA-1999). • Pacto internacional de derechos humanos económicos, sociales y culturales • Declaración de los Derechos Impedidos • Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad • Organización Internacional del Trabajo • Convenio N° 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo

3.2. Personas con dificultades funcionales o discapacidad y su inclusión en el ámbito laboral en el Cantón Quevedo, Provincia de Los Ríos

3.2.1. Datos generales de personas con dificultades funcionales

Figura 2

Comparación de datos de personas con discapacidad 2010 – 2022



Nota. Tomado de Temáticas del Censo Ecuador (2022)

De acuerdo con las estadísticas del Consejo Nacional para la Igualdad de las Discapacidades (2022), en Quevedo según el censo de 2010, se encontraban

registradas 3.092 personas con discapacidad, lo que representa el 2,7% de la población total del estado de 114.757 personas. En la actualidad, por medio de los datos expedidos por el Censo Ecuador ejecutada a finales del año 2022, hay registradas un total de 12.232 personas con dificultades funcionales lo que logra representar el 6,5% de la población total del cantón. Situación que se logra evidenciar que hoy por hoy existe un crecimiento significativo de 9.140 personas con dificultades funcionales en comparación a la última década, por ende, velar por su garantía de derechos es un deber ciudadano para que estas personas no se sientan excluidas en cualquier contexto ya sea este educativo, laboral o social.

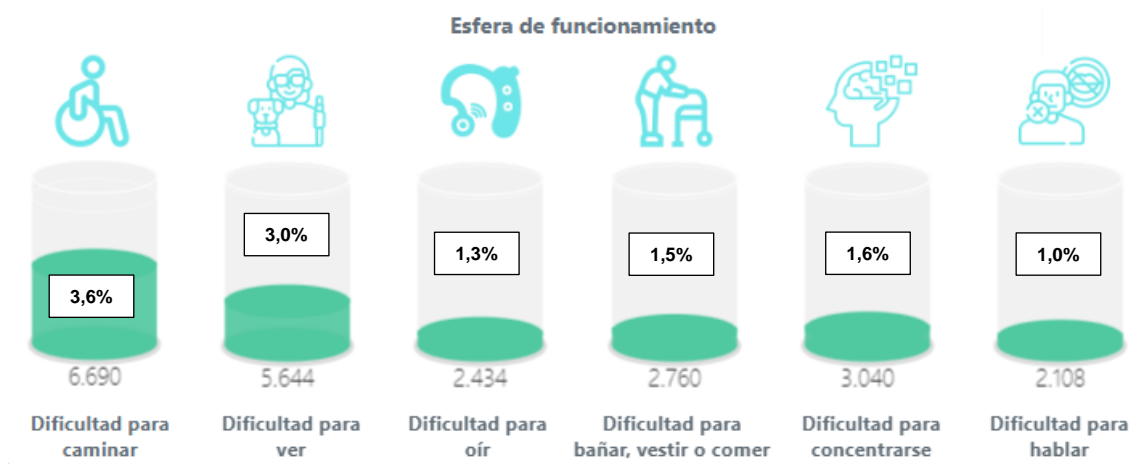
3.2.2. Datos de esfera de funcionamiento o tipo de discapacidad

En relación con los datos expuestos del Censo en el 2010 emitió cifras que muestran que el fenómeno más común en la ciudad hace una década fue la discapacidad física, seguida de la discapacidad intelectual y auditiva. En la actualidad con los datos del Censo Ecuador 2022, emitió un informe en donde el 3,6% posee dificultades para caminar, seguido con 3,0% dificultades para ver, luego con el 1,6% dificultades para concentrarse, posterior con el 1,5% dificultades para bañarse, vestir o comer, seguido con el 1,3% están las personas con dificultades para oír y por último con el 1,1% se encuentran los que presentan dificultades para hablar.

De tal forma, se logra percibir también que la dificultad para caminar o discapacidad física, aunque cabe resaltar que la discapacidad visual o dificultad para ver ha tenido un crecimiento significativo en comparación con la última década.

Figura 3

Frecuencias y porcentajes de las Dificultades funcionales



Nota. Tomado de Temáticas del Censo Ecuador (2022)

3.2.3. Sexo de las personas con dificultades funcionales

En cuanto al género, en Quevedo en el 2010 hay más hombres con discapacidad que mujeres, su tasa oscila entre el 62,3% y el 37,7%. En la actualidad con los datos que expide el Censo Ecuador 2022, esta situación varía puesto que en las mujeres representa el 52% y los hombres el 48%.

Figura 4

Sexo de las Dificultades funcional



Nota. Tomado de Temáticas del Censo Ecuador (2022)

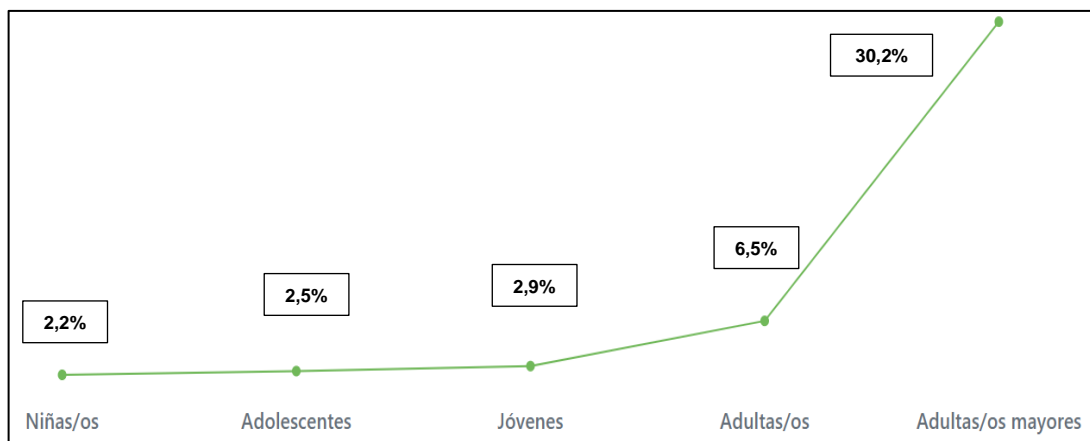
3.2.4. Etapa de las personas con dificultades funcionales

Finalmente, en cuanto a la edad, en cuanto con los datos que emitió el Censo Ecuador 2022, que los adultos mayores poseen más dificultades funcionales puesto que ocupan el 30,2%, seguido por los adultos con el 6,5%, luego con el 2,9% están los jóvenes y los adolescentes con el 2,5%, mientras que en los niños existen dificultades funcionales en el 2,2%. Esto puede indicar una falta de oportunidades educativas y de

formación para las personas con discapacidad, así como mayores dificultades para conseguir un primer empleo.

Figura 5

Etapa de las personas con Dificultades funcional



Nota: Tomado de Temáticas del Censo Ecuador (2022)

3.3. Percepciones de los expertos o profesionales de la materia por dimensiones de análisis

3.3.1. Dimensión de Conocimiento de Marco normativo

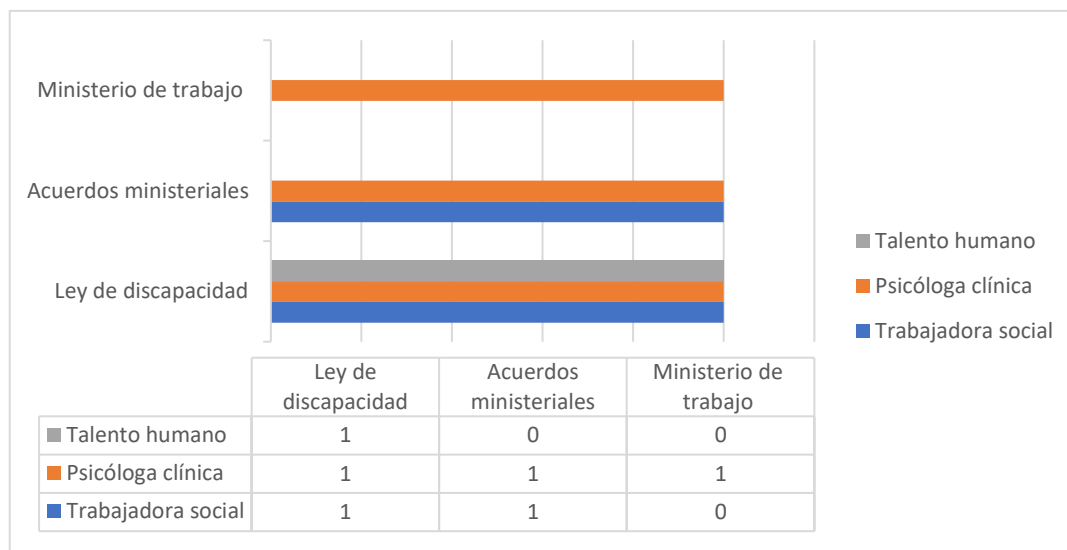
En relación con la dimensión de conocimiento de marco normativo para garantizar la inclusión laboral a las personas con discapacidad o dificultades funcionales; se aplicó entrevistas a las personas encargadas de los procesos de selección y contratación de vacantes laborales.

Esta dimensión tuvo como finalidad conocer el conocimiento de normas, leyes acuerdos y cuerpo normativo que dicho personal debe saber para acogerse para la inserción e inclusión laboral de las personas con discapacidad; por ende, al conocer y ajustarse a las leyes emitidas por el gobierno como lo mencionó E2 “se garantiza estabilidad laboral y que se goce de los beneficios que dispone la ley”. Esto se cumple mediante la realización de un proceso de contratación oportuno y alineado con la Ley de Discapacidades, Acuerdo Ministerial 82 del Ministerio del Trabajo y el Decreto Ejecutivo 194.

Dichos resultados toman concordancia por lo expuesto por Espinoza y Gallegos (2018) donde el Estado ecuatoriano crea políticas para ayudar a las personas con discapacidad. Del cual la Ley de Discapacidades establece que las empresas deben tener el 4% de empleados con discapacidades y el Ministerio del Trabajo se encarga de supervisar su cumplimiento. De tal manera a continuación, se muestra un Figura que representa lo antes mencionado.

Figura 6

Dimensión Conocimiento del Marco normativo: Ley de discapacidades, Acuerdos Ministeriales y C



3.3.2. Dimensión de discriminación y estigma

Con respecto a la dimensión de Discriminación y estigma según lo manifestado por los entrevistados se observa que si existe el apoyo laboral y compañerismo con todos los empleados que laboran en la institución o empresa. Sin embargo, uno de los profesionales o expertos, E2 indicó que por “parte de los trabajadores hacia las personas con discapacidad existe en pocas ocasiones discriminación”. Tal situación de discriminación y estigma en pocas ocasiones se relaciona con el aporte teórico que hace Aquino (2022) donde sostiene que hay barreras como la falta de acceso a edificios y

transporte público, e incluso los estereotipos y prejuicios conducen a la discriminación y el estigma de las personas con discapacidad.

3.3.3. Dimensión de acceso y adaptabilidad

En la dimensión de acceso y adaptabilidad, los expertos o personas encargadas en la contratación de los trabajadores con discapacidad en sus empresas si conocen cuantos, en donde y quienes laboran en su institución. Además, todos consideran que las personas o empleados con discapacidad en su lugar laboral si ejercen sus derechos laborales en igualdad de condiciones, cabe señalar que la E3: señala que “se están realizando las adecuaciones necesarias para de esta manera puedan tener las respectivas condiciones favorables de acuerdo con sus necesidades”.

Por ende, es importante focalizar la atención en que todas las instituciones apliquen adecuaciones necesarias ante la necesidad o limitación de la persona tenga tal como lo menciona el aporte teórico de Guerra et al., (2016) donde mencionan que una forma de promover la inclusión de las personas con discapacidad es reconocer sus derechos y oportunidades y promover su participación en todos los ámbitos de la sociedad. Mientras que Payeras (2018) destaca que la adaptación y el ajuste que hay que hacer a un puesto de trabajo para ser ocupado por un trabajador con discapacidad no serían ni costosos ni dificultoso para la empresa. Sin embargo, si es necesario que para lograr una verdadera inclusión laboral mejorar la accesibilidad de todos los centros de trabajo.

3.3.4. Dimensión de acceso a oportunidades profesionales

En relación con la dimensión de acceso a oportunidades profesionales, se logró conocer por medio de la entrevista a expertos que, el desenvolvimiento profesional de las personas con discapacidad en el puesto laboral es percibido como un adecuado desenvolvimiento, es decir que las actividades y funciones designadas son realizadas sin novedad por el empleado. Además, las empresas públicas son aquellas que ejecutan en base a la ley un proceso de contratación idóneo con las personas con discapacidad.

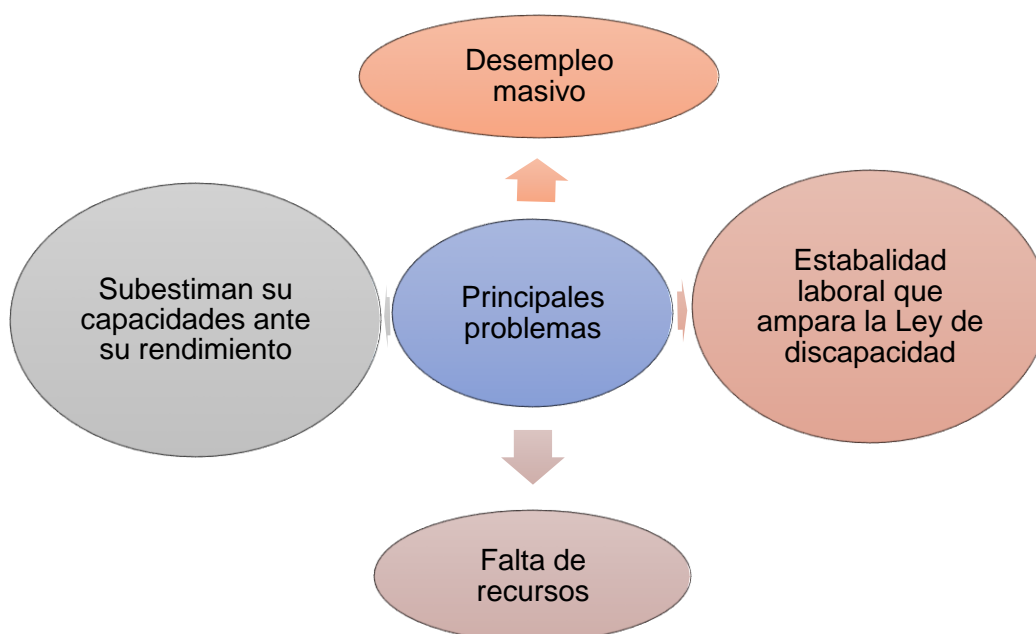
Aquello toma correspondencia con lo expresado por Gálvez et al. (2009) donde la inclusión en el lugar de trabajo no sólo significa brindar oportunidades de empleo sino también garantizar que las personas con discapacidad tengan las habilidades y el apoyo necesarios para tener éxito en las labores que desempeñará.

3.3.5. Dimensión de avance laboral

De tal manera, el siguiente Figura se elaboró en función a las respuestas que emitieron los expertos en materia sobre la dimensión de avance laboral. Donde aluden que garantizando los derechos del trabajador no se considera la separación de algún cargo laboral por tener una discapacidad. A pesar de que, son múltiples los problemas que afectan actualmente la inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestro país, entre ellas se resalta la ola de desempleo y aquellos parámetros burocráticos que las empresas omiten y se limitan para contratar una persona con discapacidad.

Figura 7

Avance laboral



Tales datos, se correlacionan con el aporte de Arteaga, Mera y Palacios (2022) donde sostienen que la exclusión social está asociada a la desintegración social, rompiendo el vínculo entre el individuo y la sociedad, y la consideran un factor que afecta el desarrollo económico de la sociedad. La exclusión limita la participación plena de las personas con discapacidad en las actividades económicas y laborales, impidiéndoles así mejorar su calidad de vida.

3.4. Percepciones de las personas con discapacidad con empleo y sin empleo

El fin de aplicar la entrevista a este colectivo de personas es para poder identificar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo digno en la ciudad de Quevedo considerando sus propias percepciones. Asimismo, como la interpretación del apartado anterior se hace el análisis por dimensiones conforme a lo estructura en la entrevista.

3.4.1. Dimensión de conocimiento del marco normativo

En función con esta primera dimensión del conocimiento del marco normativo se aplicaron entrevistas a las personas con discapacidad con y sin empleo, donde se muestra que en su mayoría si conocen que existen leyes, normativas y resoluciones que garantizan el acceso a un empleo a las personas con discapacidad. Cabe señalar que en mayor frecuencia no las mencionan cual es la denominación de estas, solo una pequeña muestra indico que estas son; la ley de discapacidades, LOSEP, código del trabajo, Constitución de la República del Ecuador.

Asimismo, a tales entrevistados se les pregunto qué tanto consideran necesario alguna adecuación de las leyes para la contratación a personas con discapacidad, donde hubo contestaciones equivalentes en considerar adecuadas y otros no considerarlas, sin embargo, el E3 del grupo de personas con discapacidad con empleo señaló lo siguiente *“No, ya están establecida las que deben ser, más bien deberían hacerle seguimiento las autoridades las que ya están”*.

Por ende, tales datos concuerdan en que los usuarios conozcan la existencia de leyes y logran mencionarlas como considerar algún cambio pertinente en base a alguna situación que haya experimentado. Puesto que con lo emitido por Rodríguez (2012), alude que, en los últimos años, se ha pasado de políticas de discapacidad centradas en la seguridad de los ingresos, a políticas que consideran el empleo como el principal instrumento para la inclusión social de este grupo. Así la persona que presente con discapacidad no perciba que el estado no avale la garantía a este derecho tener un empleo o puesto laboral justo en base a sus capacidades donde no crea que por su dificultad funcional lo limite desempeñarse en un trabajo.

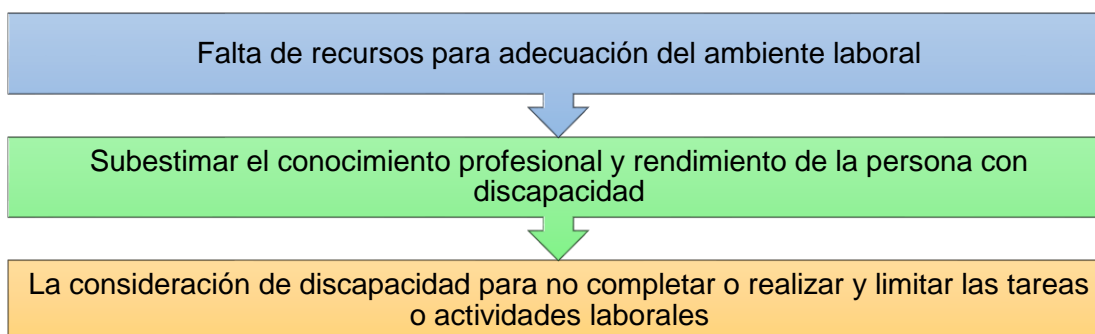
3.4.2. Dimensión de discriminación y estigma

Con relación a la dimensión de discriminación y estigma, se logró preguntar a los participantes con empleo que si en el trabajo ha sufrido discriminación antes o durante de ocupar la vacante laboral; y a las personas sin empleo que si al intentar buscar trabajo, ha sufrido algún aspecto discriminatorio, donde en su mayoría respondieron de manera negativa que no han experimentado algún suceso discriminatorio por acceder o desempeñar un trabajo.

Por otro lado, las personas con discapacidad con y sin empleos estimaron que los principales problemas (jurídico, social, cultural o económico) con relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestro país, que se presentan en función a las respuestas en el siguiente Figura:

Figura 8

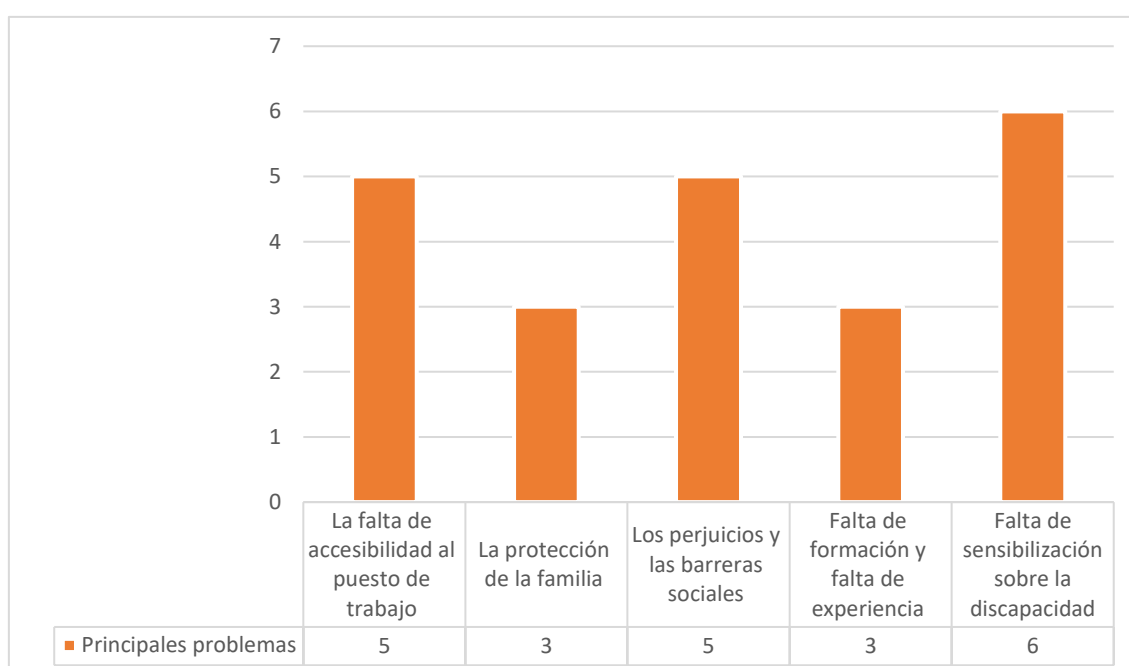
Principales problemas de inserción laboral a las personas con discapacidad



Además, a los entrevistados se le mostró una lista de problemas, en esta interrogante indicaron que uno de los problemas principales a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el proceso de inserción laboral es la falta de sensibilización sobre la discapacidad, seguido de los prejuicios y barreras a las que se exponen cotidianamente como a la falta de accesibilidad al puesto de trabajo. De tal manera se presenta el siguiente Figura en función a las respuestas señalada por los participantes:

Figura 9

Principales problemas que se enfrentan las personas con discapacidad



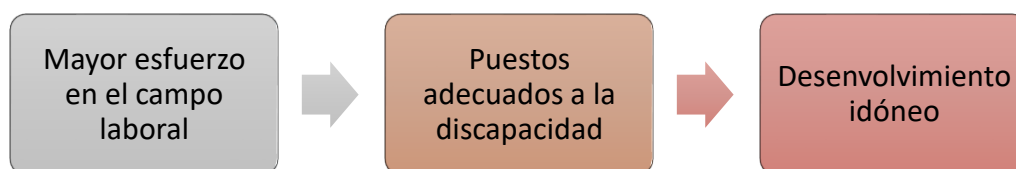
Por tanto, la discriminación y estigma es un problema que perciben las personas con discapacidades que toma concordancia con lo expuesto por Arteaga et al. (2022) donde sostienen como exclusión social está asociada a la desintegración social, rompiendo el vínculo entre el individuo y la sociedad, siendo esto un limitante puesto que la sociedad está impidiendo la participación plena de las personas con discapacidad en las actividades económicas, limitándolas en así mejorar su calidad de vida por discriminación y estigma para acceder a un empleo o tratar de conseguir una plaza laboral por la dificultad funcional que presentan.

3.4.3. Dimensión de acceso y adaptabilidad

En relación con la dimensión de acceso y adaptabilidad, a las personas con discapacidad con y sin empleo se les consideró que apreciación tienen sobre el trabajo para ellos, donde pudieron manifestar desde su experiencia como lo fue en el E1 con empleo que “las personas con discapacidad tienen mayor esfuerzo para abrirse camino en el campo laboral”. Además, otras personas con discapacidad pudieron aludir en que el trabajo es considerado de ellos son capaces como cualquier persona con o sin dificultades funciones para trabajar, por ende, se expresa en el siguiente grafico en función a las respuestas emitidas por los participantes apreciaciones generales:

Figura 10

Apreciaciones sobre el trabajo para las personas con discapacidad



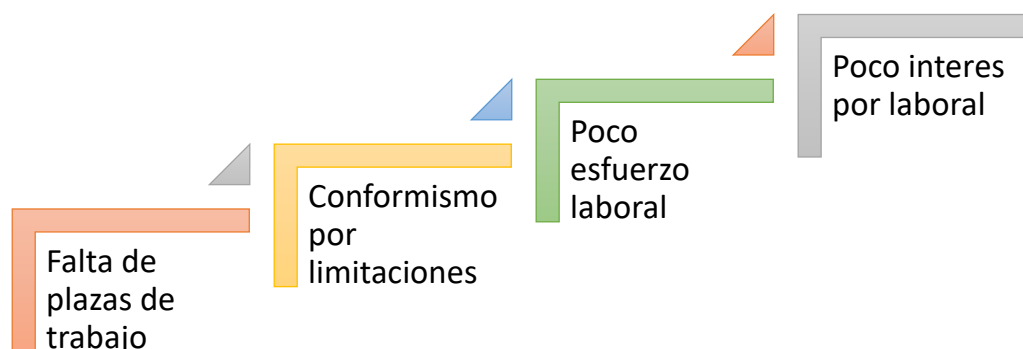
Otra de las interrogantes que se vincula con la presente dimensión fue también saber desde el punto de vista de las personas con discapacidad por qué no consiguen trabajo, de ahí parte el criterio del E1 con empleo donde expresó que “No hay plazas de

trabajo que se adapten a los diferentes tipos de discapacidades y Porque las personas con discapacidad en ciertos casos se conforman con sus limitaciones y no se esfuerzan por progresar” a esto se le añade el criterio del E1 sin empleo que emite que “las personas con discapacidad no buscan trabajar”.

Es decir que muchas veces el no conseguir un trabajo está dependiendo del interés por querer trabajar la persona con discapacidad aquel cabe señalar que los problemas antes expuestos eso logra ser también el limitante de poder salir en busca de mejores oportunidades en alcanzar una mejor calidad de vida en este país. De tal forma en base a las respuestas emitidas por los participantes se logra concretar que por los siguientes motivos o razones las personas con discapacidad no logran conseguir un trabajo:

Figura 11

Razones generales por lo que personas con discapacidad no tienen trabajo



Tal situación de no poder tener acceso y adaptabilidad para un trabajo se vincula con el aporte teórico de Payeras (2018) donde destaca la importancia de la adaptación y el ajuste que hay que hacer a un puesto de trabajo para que pueda ser ocupado por un trabajador con discapacidad, donde considera que es una actividad que no genera mucho gasto ni dificultoso para la empresa. Por ende, es necesario que para lograr una verdadera inclusión laboral y que las personas con discapacidad no se sientan excluidas

por falta de plazas de trabajos, en que las empresas mejoren la accesibilidad de todos los centros de trabajo.

3.4.4. Dimensión de acceso a oportunidades profesionales

En relación con la dimensión de acceso a oportunidades profesionales, se puso en consideración a las personas con discapacidad con y sin empleo que en cual ámbito privado o público escogería su lugar de trabajo o para buscar alguno, las respuestas fueron encaminadas con más frecuencia hacia el sector privado puesto que como lo emite el E1 con empleo *“En el sector privado; porque tienen mejores adecuaciones para las personas con discapacidad”* y el E2 sin empleo buscaría *“Por los beneficios que brinda el sector privado”*. Además, los participantes creen que las empresas e instituciones públicas o privadas NO cumplen en la contratación de las personas con discapacidad de acuerdo con la ley, así lo manifestó con mayor énfasis el E5 sin empleo donde las empresas *“Nunca cumplen porque quieren evitar la burocracia”*.

De tal manera, aquellos datos muestran ambivalencia con el acceso a oportunidades profesionales en relación con lo que expresa Rojas (2022) donde afirma que, para garantizar un empleo digno, es necesario el compromiso de todos los actores involucrados: el Estado, las empresas, las organizaciones sociales, las familias y las propias personas con discapacidad. En este caso las empresas al no acogerse a tales disposiciones normativas que el estado emite no están siendo coherentes ni comprometidas con ley generando así mayor interés a las personas con discapacidad hacia el sector privado en buscar una plaza laboral que en el público.

3.4.5. Dimensión de avance laboral

Conforme a la dimensión de avance laboral, las personas con discapacidad con empleo consideraron que SI tienen la posibilidad de crecer en el puesto laboral que desempeñan. Puesto que el integrarse al ámbito laboral este colectivo de personas manifiesta que por una contratación adecuada logrando inmiscuirse al trabajo y pocos

por ayuda de algún funcionario e incluso por sus méritos profesionales no en su mayoría ocupan puestos no profesionales en su lugar de trabajo.

Por otra parte, para las personas con discapacidad que no tienen empleo estimaron que la oportunidad de trabajar es muy beneficiosa para ellos en si poder crecer como persona. Sin embargo, estimaron que no ha podido integrarse al ámbito laboral por las pocas oportunidades que se ofrecen en la actualidad para trabajar y por el temor de sufrir discriminación por sus dificultades funcionales en el desempeño de alguna actividad laboral específica como en el caso de la discapacidad física o para caminar.

De tal manera, el avance laboral para las personas con discapacidad de acuerdo con lo que expresa Gálvez et al. (2009) indica que la inclusión en el lugar de trabajo no sólo significa brindar oportunidades de empleo sino también garantizar que las personas con discapacidad tengan las habilidades y el apoyo necesarios para tener éxito en las labores que desempeñará, es decir que al inmiscuirse en el ámbito laboral se dotaría de conocimientos y habilidades que aporta al crecimiento personal y profesional de cada persona.

3.5. Alternativas desde la política pública para una mayor inclusión de las personas con discapacidad al acceso a un empleo digno en la ciudad de Quevedo

Para garantizar o fortalecer el conocimiento del marco normativo, dimensión que fue considerada para el estudio, una de las alternativas conforme a lo que expresa Espinoza y Gallegos (2018) sobre que la Ley de Discapacidades establece que las empresas deben tener el 4% de empleados con discapacidades y el Ministerio del Trabajo se encarga de supervisar su cumplimiento. Es que las empresas sean medios de difusión que se hace una contratación conforme a las normativas nacionales como internacionales para inmiscuir fue evitar y terminar con la discriminación hacia las

personas con discapacidad como lo menciona la Convención que busca también promover la inclusión social a través de políticas y programas sociales y educativos.

Por otro lado, en relación con la dimensión de discriminación y estigma, cada empresa debe tener un control o supervisión que evalúe los factores psicosociales que los empleados están expuestos, así consideran que situaciones en el ambiente laboral puede generar exclusión laboral tal como lo menciona Sánchez et al. (2019) donde presentan medidas que pueden tomar las empresas para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, como la adaptación de los puestos de trabajo y la formación de los trabajadores para como alternativa desde la política pública disminuir o evitar la discriminación o estigma a la persona con discapacidad o dificultad funcional.

Una de las alternativas desde la política pública para el acceso y adaptabilidad de la inclusión laboral para las personas con discapacidad sería como lo menciona Rojas (2022) fomentar el compromiso de todos los actores involucrados en este caso intervendrá el Estado, luego las empresas, las organizaciones sociales, las familias y las propias personas con discapacidad. Para que así la discapacidad o dificultad funcional de una persona no sea considerada como un obstáculo para el empleo digno, sino estimada como una oportunidad para la inclusión y la diversidad. Puesto que el empleo digno según lo que menciona Payeras (2018) mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad, permitiéndoles participar activamente en la sociedad, contribuir al desarrollo económico y social, y ejercer su ciudadanía plena.

Para el acceso de oportunidades profesional en las personas con discapacidad, se sugiere tal como lo mencionan Guerra et al. (2016) que una forma de promover la inclusión de las personas con discapacidad es reconocer sus derechos y oportunidades y promover su participación en todos los ámbitos de la sociedad. Es necesario promover la inclusión social, lo que significa valorar la diversidad y las contribuciones de cada individuo. La inclusión beneficia a todos porque promueve el desarrollo humano y social y fortalece la democracia y la cohesión.

Para tener un avance laboral para las personas con discapacidad una de las alternativas desde la política pública coexistiría en eliminar las barreras que impiden a las personas con discapacidad participar plenamente en el mundo laboral. Por lo tanto, la inclusión en el lugar de trabajo no sólo significa brindar oportunidades de empleo sino también garantizar que las personas con discapacidad tengan las habilidades y el apoyo necesarios para tener éxito en las labores que desempeñará (Gálvez et al., 2009).

Conclusiones

En el presente apartado se describen los alcances que se obtuvo a lo largo de la investigación, que se detallan a continuación:

Se logró describir que el marco normativo ecuatoriano que permite a las personas con discapacidad la inclusión mediante un empleo digno en el Ecuador se alinea con las normativas internacionales como la declaración de las naciones unidas, y nacionales como la Ley de discapacidad, ley orgánica del servidor público, plan nacional del buen vivir y Consejo Nacional para la Igualdad de las Personas con Discapacidad.

Además, se logró analizar datos de personas con discapacidad en la ciudad de Quevedo - Ecuador, que hoy por hoy existe un crecimiento significativo de 9.140 personas con dificultades funcionales en comparación a la última década. Situación que ha repercutido al acceso a un empleo digno por la demanda de personas con discapacidad y poca oferta laboral en el cantón como en el país.

También considerando las propias percepciones de las personas con discapacidad o dificultades funcionales se logró identificó las barreras que enfrentan son la falta de sensibilización sobre la discapacidad, seguido de los prejuicios y barreras a las que se exponen cotidianamente como a la falta de accesibilidad a un empleo digno en la ciudad de Quevedo.

Por último, se logró plantear alternativas desde la política pública que mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad, permitiéndoles participar activamente en la sociedad, contribuir al desarrollo económico y social, y ejercer su ciudadanía plena, puesto que alude a una mayor inclusión de las personas en el lugar de trabajo ya que no sólo significa brindar oportunidades de empleo, sino también garantizar que las personas con discapacidad tengan las habilidades y el apoyo que necesitan para tener éxito en los trabajos que desempeñarán como un empleo digno en la ciudad de Quevedo.

Recomendaciones

A continuación, a partir de las conclusiones expuestas en el apartado anterior, se describen las recomendaciones que se considera oportunas para la investigación, que se detallan a continuación:

En primer lugar es pertinente ejecutar un análisis exhaustivo por cada normativa identificada para así poder conocer desde las percepciones de cada persona con discapacidad o dificultad funcional la efectividad y eficiencia de que aquellas normativas tanto nacionales como internacionales son conocidas y cumplidas por el país para garantizar el derecho a trabajo a este grupo de personas.

Se sugiere poder ejecutar una continuidad de investigación puesto que el Censo Ecuador 2022 por el momento no emite en sus temáticas datos sobre el acceso u ocupación de un empleo en las personas con dificultades funcionales, para así tener datos concluyentes sobre cómo han evolucionado los datos en comparación con años anteriores.

Es importante para las empresas tanto del sector público como privado que puedan ejecutar un control minucioso que les permita identificar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo digno, para así poder intervenir de manera óptima en mejorar esta situación que vulnera el derecho al trabajo en este grupo de personas.

Finalmente, se propone que ante las alternativas expuestas se logre desde la política pública que sean consideradas y ejecutadas para así brindar una mayor inclusión de las personas con discapacidad al acceso a un empleo digno en la ciudad de Quevedo

- Asamblea General de la ONU (1975). *Declaración De Los Derechos De Los Impedidos*. Microsoft Word - INST 06.doc (ordenjuridico.gob.mx)
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1996). *Las Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Naciones Unidas. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad | OHCHR
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Juan Carlos Martínez Coll. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/>
- Bernal, C (2010) *Metodología de la Investigación*, (3ª ed.) Bogotá, Colombia: Pearson
- Bernete, F. (2013). Análisis de contenido. *Conocer lo social: estrategias y técnicas de construcción y análisis de datos*, 221-263. Conocer lo Social: Estrategias, técnicas de construcción y análisis de datos - Google Libros
- Brito, D. (2023). *La inclusión laboral de personas con discapacidad, su regulación y aplicación práctica en la realidad ecuatoriana* [Tesis de pregrado, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12923>
- Carrillo, L. (2015). Población y muestra. Población y Muestra (uaemex.mx)
- Castellano, A. y Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30). <https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329007/movil/>
- Contino, A. (2013). La estrategia de inclusión en discapacidad; *Universidad de Artes y Ciencias Sociales. Escuela de Psicología; Sujeto, Subjetividad y Cultura*; 5(4); 59-66. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/1457>
- Cueto, E. (2020). Investigación cualitativa. *Applied Sciences in Dentistry*, 1(3).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, D. U. (2003). Declaración Universal de los Derechos humanos. *Tomado de <http://www.aprodeh.org.pe>*. 60declaraciondh.pdf (salud.gob.mx)

- Derechos Humanos (2000). *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales*. El Cid Editor apuntes. [cescr_SP.pdf \(ohchr.org\)](#)
- Díaz García, L. I., Bastías Parraguez, C., Alarcón García, S., & Ritz Parra, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención. *Revista chilena de derecho*, 48(3), 25-54. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-34372021012000025&script=sci_arttext&tlnq=en
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlnq=es.
- Escobar, P. y Bilbao, J. (2020). *Investigación y educación superior*. Lulu. com. Universidad Metropolitana de Colombia. 2(3) 43-58. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=W67WDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA37&dq=dise%C3%B1o+descriptivo+de+investigacion&ots=hR1aHTt6KA&sig=klaoYf39lkkQahdLS6i8ExHtqgw#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20descriptivo%20de%20investigacion&f=false>
- Espínola, A. (2020). Educación inclusiva e igualdad de las personas con discapacidad en la transformación digital. *Revista jurídica valenciana*, 35, 1-13. https://www.revistajuridicavalenciana.org/wp-content/uploads/0035_0006_01_EDUCACION-INCLUSIVA-A-DISCAPACITADOS-EN-ERA-DIGITAL.pdf
- Espinoza, E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Conrado*, 16(75), 103-110. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000400103&script=sci_arttext

- Espinoza, G. (2022). *Incumplimiento al Derecho Laboral de las personas con discapacidad y su afectación social* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas].
<https://repositorio.ug.edu.ec/items/b102a2ed-d5c4-4269-a3ef-4e25e5ff6f2b>
- Espinoza, M. y Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51). [a18v39n51p03.pdf](#)
(revistaespacios.com)
- Folgueiras, P. (2016). Técnica de recogida de información: La entrevista. *Universitat de Barcelona*. <http://hdl.handle.net/2445/99003>
- Freire, S. (2014). *La inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa Plasticaucho Industrial y la incidencia en su economía familiar* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Carrera de Economía].
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/20995>
- Gallegos, F., y Mantilla, G. (2017). Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador.
- Gálvez, I., Martín, R., y Durantes, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 20(2), 135-146.
<https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230782005.pdf>
- García, E., Orlando, J., y Calle, J. (2017). Inclusión laboral para personas con discapacidades. *Revista Científica Sinapsis*, 2(11). [Inclusión laboral para personas con discapacidades | Revista Científica Sinapsis \(itsup.edu.ec\)](#)
- García, R. y Bonilla, M. (2020). *Alfabetización mediática y discapacidad: una apuesta necesaria para la inclusión social y digital*. En: Muñoz-Borja, P. (Ed. científica). *Discapacidad y TIC: estrategias de equidad, participación e inclusión* (pp. 60-

95). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali.

<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/19111/Alfabetizaci%C3%B3nMedi%C3%A1ticaDiscapacidad.pdf?sequence=3>

Guerra, P., Ramos, C., Subía, A., Carvajal, V., y Borja, S. (2016). Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 3(2). 8-14.

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7347/1/UPSE-RCT-2016-Vol.3-No.2-002.pdf>

Guerrero, M. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 1–9. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/7/8>

Guevara, R. (2023). *Nivel de dependencia física en personas que acuden al centro de atención terapéutica especializada para personas con discapacidad en la ciudad de Ibarra en el período, 2022* [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador].

<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/13433/1/06%20TEF%20454%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2017). Selección de la muestra. *En Metodología de la Investigación (6ª ed., pp. 170-191)*. México: McGraw-Hill.

Imacaña, S., y Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 5(S1), 170–183.

<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>

Ley Orgánica de Discapacidades (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Asamblea Nacional de la República del Ecuador. Suplemento-Registro Oficial IV N° 796. Quito, Pichincha, Ecuador. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Mejía, T. (2017). Fuentes de información primarias y secundarias.

- Meléndez, R. (2019). Las políticas públicas en materia de discapacidad en América Latina y su garantía de acceso a una educación inclusiva de calidad. *Actualidades investigativas en educación*, 19(2), 280-307.
- Montaño, C. (2013). *Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador* [Tesis de pregrado, Quito: USFQ, 2013].
<https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/1648>
- Mora, R. (2022). El valor de la investigación cualitativa y la comprensión: un examen crítico. *Educare*, 26(1), 410-426. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1625/1596>
- Naciones Unidas (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. *Educación (art. 24)*, 445(470), 68-72.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch_IV_15.pdf
- Narváez, J. (2015). Evaluación de las políticas públicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador para el período 2000-2012. *Universidad Central del Ecuador*, 23-50.
- Navarro, C. y Muñoz, G. (2016). Revisitando el concepto de exclusión social: su relevancia para las políticas contra la pobreza en América Latina. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (65), 39-68.
<https://www.redalyc.org/journal/3575/357546620002/movil/>
- Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación. *Core. Universidad Santo Domingo de Guzmán*. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Núñez Carvajal, J. R. (2022). *Trabajo y discapacidad: la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, periodo 2019-2021* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas. Carrera de Sociología. Licenciatura en Sociología]. <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/4108>

- Nuria, P. (2019). Reservas a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. *Revista electrónica de estudios internacionales (REEI)*, (37), 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6959560>
- Ochoa, J., y Yunkor, Y. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Acta Jurídica Peruana*, 2(2). <http://201.234.119.250/index.php/AJP/article/view/224/191>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. Copyright© Organización Internacional del Trabajo 2015 Primera edición 2007, segunda. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf
- Ortega, A. (2023). Inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Ecuador. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Cuenca]. <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b8eb84e8-ac96-4bc8-a57b-d5ee68aadf26/content>
- Payeras, M. (2018). *La integración laboral de las personas con discapacidad: actuaciones de la empresa*. [Tesis de Maestría, Universitat de Barcelona]. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/126253/1/TFG-ADE-Payeras-Maria-Feb18.pdf>
- Peña, T., y Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, cultura y sociedad*, (16), 55-81. <https://www.redalyc.org/pdf/2630/263019682004.pdf>
- Quiñones, S., y Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro Jurídico*, (14), 32-41. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747>
- Quiroz, D. (2023). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el centro comercial "Comecsa" cantón La Libertad, año 2022* [Tesis de Pregrado, La

Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2023].

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10064>

Rojas, J., Espinosa, D., Espíndola, M., y Hernández, S. (2021). Actitud hacia la investigación en universitarios mexicanos: Un análisis exploratorio. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE4).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000600001&script=sci_arttext

Rojas, M. (2022). Acceso y permanencia en el trabajo de las personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú].

repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109922/Rojas_FM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, J., Román, R., Torres, A., y Loarte, M. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 201-205.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500201

Santamaría, J. L. R. (2019). Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Silva, G. (2022). *Repercusión de las personas con discapacidades especiales en los medios de comunicación y la inclusión laboral en el cantón Quevedo parroquia San Camilo, año 2022* [Tesis de pregrado, Quevedo].

<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/13482>

Solís, S., y Tinajero, M. (2022). La reforma educativa inclusiva en México Análisis de sus textos de política. *Perfiles educativos*, 44(176), 120-136.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982022000200120

Suriá, R. (2018). Inteligencia emocional y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios con diferentes tipos y grados de discapacidad. *Bordón: revista de pedagogía*. 70(1), 1-17.

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/166938/8InteligenciaEmocional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tonon, G. (2009). La entrevista semiestructurada como técnica de investigación. *Graciela Tonon (comp.)*, 46, 45-73.

Valle, A., Manrique, L., y Revilla, D. (2022). La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación. *Facultad de Educación, PUCP*.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/184559/GU%20c3%8dA%20INVESTIGACI%20c3%93N%20DESCRIPTIVA%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista empresa y humanismo*, 115-136. <https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/4179/3572>

Vidal, R., y Cornejo, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de trabajo-Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, (31), 110-119.

Villareal, J. y Cid, M. (2022). La aplicación de entrevistas semiestructuradas en distintas modalidades durante el contexto de la pandemia. *Revista Científica Hallazgos21*, 7(1), 52-60.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474986>

Apéndice

Apéndice a. Formato de entrevista (expertos)



ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS EXPERTOS O PROFESIONALES EN LA MATERIA

- Objetivo: Identificar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo digno en la ciudad de Quevedo considerando sus propias percepciones.

Nombres completos	
Edad	
Nivel de instrucción	
Ocupación	
Género	

MARCO NORMATIVO

1. ¿Cuáles son las leyes que se ajustan en su empresa para la inserción laboral de las personas con discapacidad?

Ley orgánica de discapacidades

2. ¿En su institución o empresa, realizan el proceso correspondiente en la contratación de las personas con discapacidad, exponiendo las leyes que los amparan?

SI

DISCRIMINACIÓN Y ESTIGMA

3. ¿Percibe usted el compañerismo y apoyo laboral entre los trabajadores de su empresa o institución?

SI

4. ¿Existe discriminación por parte de los trabajadores hacia las personas con discapacidad?

No

ACCESO Y ADAPTABILIDAD

5. ¿Conoce usted el número de personas con discapacidad que trabajan en su institución o empresa?

31

6. ¿Usted considera que las personas con discapacidad ejercen sus derechos laborales en igualdad de condiciones que las demás?

Se están realizando las adecuaciones necesarias en la Dirección Provincial de Manabí para de ésta manera puedan tener las respectivas condiciones favorables de acuerdo a sus necesidades.

ACCESO A OPORTUNIDADES PROFESIONALES

7. ¿Usted como percibe el desenvolvimiento profesional de las personas con discapacidad en el puesto laboral?

De acuerdo a sus actividades y funciones designadas se desempeñan de la manera correcta.

8. Cree usted que las empresas e instituciones públicas o privadas cumplen en la contratación de las personas con discapacidad de acuerdo a la ley.

Si

AVANCE LABORAL

9. ¿Cómo representante de la empresa o institución, ha pensado separar del cargo a una persona con discapacidad?

No

10. ¿Cuáles piensa que son los principales problemas (jurídico, social, cultural o económico) con relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestro país?

1. No se valora el perfil de las personas con discapacidad para colocarlos en un cargo.
2. Se subestima a las personas con discapacidad.
3. No se le asignan los suficientes recursos para las personas con discapacidad.

Apéndice b. Formato de entrevista (personas con discapacidad con y sin empleo)**ENTREVISTA DIRIGIDA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

- **Objetivo:** Identificar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo digno en la ciudad de Quevedo considerando sus propias percepciones.

Muchas gracias por darnos su tiempo para realizar esta entrevista. Todas sus opiniones son de gran importancia para analizar el contexto sobre el acceso a un empleo digno a las personas con discapacidad. La información generada a partir de esta entrevista será utilizada para el trabajo de integración curricular.

Antes de comenzar la entrevista, quiero recordarle que su participación es voluntaria y si usted no quiere contestar alguna pregunta no hay problema. También puede dejar de participar en esta entrevista si usted así lo considera. La información es confidencial. Y al participar en esta entrevista significa que usted aprueba que se le efectúe la entrevista.

Esta entrevista tiene una duración aproximada de 20 minutos. Y me gustaría grabar la conversación, para en el futuro estar seguro/a de que recogí correctamente sus ideas y comentarios. Aquí está la grabadora. ¿Está bien si enciendo la grabadora? Genial, gracias. Pasaremos a nuestra primera pregunta.

Datos generales

Nombres completos								
Edad								
Nivel de instrucción								
Domicilio								
Ocupación								
Género								
% de discapacidad	1% a 24%		25% a 49%		50% a 70%	X	75% en adelante	
Tipo de discapacidad	Física	X	Intelectual		Sensorial		Visceral	Múltiple

MARCO NORMATIVO

1. Sabía usted que existen leyes, normativos y resoluciones que garantizan el acceso a un empleo a las personas con discapacidad. ¿Podría mencionar cuál de estas leyes conoce?

Si

- Ley orgánica de discapacidad
- La Constitución
- Derechos Humanos
- LOSEP

2. Considera usted que necesita alguna adecuación de las leyes para la contratación a personas con discapacidad

No, ya están establecida las que deben ser, mas bien deberían hacerle seguimiento las autoridades las que ya estan

DISCRIMINACIÓN Y ESTIGMA

3. El tipo de empleo o trabajo ¿ha sufrido discriminación antes o durante de ocupar la vacante laboral? (en caso de no laborar) ¿al intentar buscar trabajo, ha sufrido algún aspecto discriminatorio?

No

4. ¿Cuáles piensa que son los principales problemas (jurídico, social, cultural o económico) con relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestro país?

- La condición física de que no puedan realizar las actividades
- El empleador ve que no puede realizar una actividad física

5. ¿Se le mencionará una lista de problemas donde indicará cuál de ellos sería el principal problema a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el proceso de inserción laboral?

- La falta de accesibilidad al puesto de trabajo
- La protección de la familia
- Los prejuicios y las barreras sociales
- Falta de formación y falta de experiencia
- Falta de sensibilización sobre la discapacidad

ACCESO Y ADAPTABILIDAD

6. ¿Qué apreciación tiene sobre el trabajo para las personas con discapacidad?

Son oportunidades que se presentan a personas que en su momento no les tomaron en cuenta.

7. ¿Por qué cree usted que las personas con discapacidad no consiguen trabajo?

Por la falta de las pruebas iniciales que se les hacen a los aspirantes de personas con discapacidad para realizar una actividad en la que se puedan desempeñar y que si puedan ejercer una actividad

ACCESO A OPORTUNIDADES PROFESIONALES

8. ¿Si usted escogería su lugar de trabajo en qué ámbito lo haría en el privado o público? ¿Por qué?

En los dos

9. Cree usted que las empresas e instituciones públicas o privadas cumplen en la contratación de las personas con discapacidad de acuerdo a la ley.

No

AVANCE LABORAL

10. ¿Consideras que tienes posibilidad de crecer en el puesto laboral que desempeñas? (en caso de no laborar) ¿Crees que la oportunidad de trabajar crecerías como persona?

No

11. Podría comentarme ¿Cómo usted logró integrarse al ámbito laboral? (en caso de no laborar) ¿Por qué cree usted que no ha podido integrarse al ámbito laboral?

Tocando puertas

12. ¿Qué cargo desempeña o ha desempeñado y tiempo que ha laborado en ello? (En caso de no haber trabajado) ¿Cuál cree es la principal limitación que no le permite acceder a un empleo?

- Cordinador de Cartera y Coactiva IESS
- Abogado de Juridico IESS

8 años en el IESS hasta la actualidad