

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al
empleo formal en la ciudad de Guayaquil año 2021**

AUTORA:

Jama Palma, Ruth Yamel

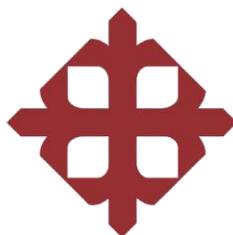
**Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

04 de marzo del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de integración curricular **Inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo formal en la ciudad de Guayaquil año 2021** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, fue realizado en su totalidad por **Jama Palma, Ruth Yamel**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____

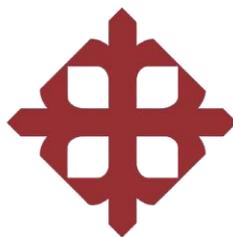
Quevedo Terán, Maritza Ana, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Maritza Ana, Mgs.

Guayaquil, a los 04 del mes de marzo del año 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Jama Palma, Ruth Yamel

DECLARO QUE:

El Trabajo de Integración Curricular, **Inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo formal en la ciudad de Guayaquil año 2021** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

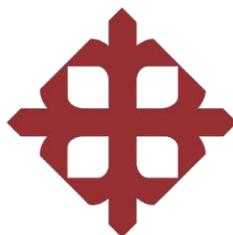
En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 04 del mes de marzo del año 2022

LA AUTORA

f. _____

Jama Palma, Ruth Yamel



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Jama Palma, Ruth Yamel**

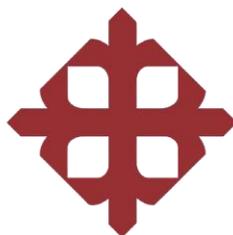
Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular, **Inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo formal en la ciudad de Guayaquil año 2021**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 04 del mes de marzo del año 2022

LA AUTORA:

f. _____

Jama Palma, Ruth Yamel



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE URKUND

Curiginal

Document Information

Analyzed document	UTE-TIC PRE B 2021 Jama Ruth FINAL.docx (D130284881)
Submitted	2022-03-14T01:48:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	ruth.jama@cu.ucsg.edu.ec
Similarity	2%
Analysis address	ana.quevedo.ucsg@analysis.orkund.com

Firma de la Estudiante

f

Jama Palma, Ruth Jamel

Firma de Docentes

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

TUTORA SEMESTRE B2021

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.

COORDINADOR UTE SEMESTRE B2021

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, por permitir que se de cada situación en mi vida. Por permitir que la Carrera de Trabajo Social llegue y transforme mi manera de ver y vivir la vida. Porque ha sido quien me ha brindado salud y fuerza para culminar esta meta para mí.

Agradezco a mi familia quien con sus palabras de aliento ha contribuido a que siga adelante. Un especial agradecimiento a mi mami que, con su esfuerzo, logró que a cada uno de sus hijos no le falte el estudio. Su gran ejemplo y amor, ha hecho de mí una mujer perseverante y con visión.

Agradezco a Joselyn mi hermana que sin su apoyo no habría conocido de Trabajo Social, a Mario que con su paciencia, amor y apoyo no habría empezado con esta aventura de estudiar Trabajo Social.

Agradezco a mis compañeros, en especial a Isabela, Paula y Beatriz, por creer en mí. Que, con su alegría, ánimo y apoyo hicieron de este camino mucho más llevadero, gracias por brindarme su amistad sincera.

A los docentes que hacen parte de la Carrera de Trabajo Social, por sus conocimientos y enseñanzas de vida. A la Lcda. Ana por creer en mí, por sus palabras de ánimo en los momentos más difíciles. A la Lcda. Paola que con cada una de sus palabras me motivó a seguir adelante a pesar de cada adversidad.

A mis hijos de cuatro patas. Nena, Gregory, Moana y Mailo por cada desvelo al que me han acompañado.

Jama Palma, Ruth Yamel

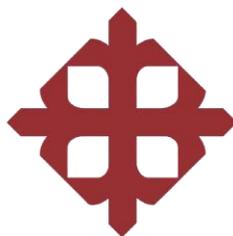
DEDICATORIA

A mis abuelitos que hoy no me acompañan físicamente, en especial a Peter más que un abuelito fuiste esa figura paterna que estaba pendiente de nosotros y que hoy en día estaría orgulloso de lo que sembró en sus nietas.

A mi mami por su apoyo durante todo este proceso, por su lucha constante, por ser aguerrida y no temer ante nada.

A las personas con discapacidad, por permitirme conocer y apasionarme más por este grupo prioritario. Sigán desarrollando esas capacidades para lograr lo que se propongan, son grandes personas.

Jama Palma, Ruth Yamel



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

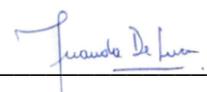
ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN

TUTORA

f. 

SARA ACOSTA BUSTAMANTE

DELEGADA DIRECTORA DE CARRERA

f. 

MARÍA FERNANDA DE LUCA URÍA

DOCENTE DE LA CARRERA

f. 

ROXANA LEÓN NEVÁREZ

DOCENTE DE LA CARRERA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R)
PERIODO PERIODO B-2021

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA EL ACCESO AL EMPLEO FORMAL EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, AÑO 2021", elaborado por el/la estudiante RUTH YAMEL JAMA PALMA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	SARA ROWENA ACOSTA BUSTAMANTE	MARIA FERNANDA DE LUCA URIA	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.71 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10
	Total: 20 %	Total: 20 %	Total: 60 %
Parcial: 60 %	Parcial: 40 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.63 / 10			

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

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

Capítulo 1: Planteamiento del Problema	3
Antecedentes	3
Antecedentes Contextuales	3
Antecedentes Investigativos	4
Problematización.....	8
Preguntas de investigación	13
Objetivos	13
Objetivo general.....	13
Objetivos específicos.....	13
Justificación	13
Capítulo 2: Marcos Referenciales.....	16
Referente teórico	16
Construccionismo social.....	16
Referente conceptual.....	18
➤ Inclusión	18
➤ Inclusión laboral	18
➤ Inclusión de personas con discapacidad	19
➤ Género.....	20
➤ Roles de género.....	21
➤ Techo de cristal	22
➤ Discapacidad.....	23
➤ Trabajo	24
➤ Empleo.....	25
➤ Empleabilidad.....	25
➤ Características (perfil de puestos de trabajo)	26
Referente normativo.....	28
Normativas Nacionales.....	28
Normativas Internacionales	29
Referente Estratégico.....	29
Capítulo 3: Metodología de la Investigación.....	31
Enfoque de la investigación	31
Método.....	31
Nivel, tipo o alcance	31
Temporalidad	32

Población o Universo.....	32
Muestra y Muestreo.....	33
Técnica de recolección de información.....	34
Forma de análisis.....	34
Capítulo 4: Resultados de la investigación.....	35
➤ Situación laboral actual de las personas con discapacidad.....	40
➤ Barreras o limitantes que afectan el acceso al empleo formal.....	47
➤ Elementos que han posibilitado la inclusión y permanencia en el empleo formal de las personas con discapacidad.	52
Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones	63
Conclusiones generales.....	63
Recomendaciones generales.....	65
Bibliografía	67
Anexos.....	76

Índice de Tablas

Tabla 1 Edad de personas con discapacidad	93
Tabla 2 Etnia de personas con discapacidad	94
Tabla 3 Género de personas con discapacidad	95
Tabla 4 Nivel de instrucción de personas con discapacidad	95
Tabla 5 Estado civil de personas con discapacidad.....	96
Tabla 6 Tipo de discapacidad.....	97
Tabla 7 Formas de adquirir la discapacidad.....	98
Tabla 8 Grado de discapacidad	99
Tabla 9 Porcentaje de discapacidad	100
Tabla 10 Trabajo remunerado de personas con discapacidad	101
Tabla 11 Tipo de trabajo que tienen las personas con discapacidad	102
Tabla 12 Tipo de contrato que tienen las personas con discapacidad	103
Tabla 13 Roles desempeñados por las mujeres con discapacidad en una empresa en el año 2022	104
Tabla 14 Roles desempeñados por los hombres con discapacidad en una empresa en el año 2022	106
Tabla 15 Horario en que trabajan las personas con discapacidad	107
Tabla 16 Tiempo que lleva trabajando las personas con discapacidad	108
Tabla 17 Tiempo que les toma a las personas con discapacidad en conseguir un trabajo	109
Tabla 18 Adaptación de las personas con discapacidad en una empresa	109
Tabla 19 Relación laboral de personas con discapacidad	110
Tabla 20 Momento en que las personas con discapacidad se han sentido discriminado en su trabajo.....	111
Tabla 21 Discriminación a personas con discapacidad	112
Tabla 22 Motivo en que las personas con discapacidad se han sentido discriminado	113
Tabla 23 Tiempo en que lleva sin trabajar las personas con discapacidad	114
Tabla 24 Adaptación de la empresa para la construcción de un ambiente laboral inclusivo	115
Tabla 25 Cargos que desempeñan las personas con discapacidad se ajustan a su tipo de discapacidad	116
Tabla 26 Participación de las personas con discapacidad en una promoción interna	117
Tabla 27 Cambios que la empresa realiza para la adaptación de las personas con discapacidad	118
Tabla 28 Dificultades que presentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo formal	119
Tabla 29 Dificultades de las personas con discapacidad.....	120
Tabla 30 Superación de dificultades por personas con discapacidad.....	121
Tabla 31 Personas con las que contó para superar las dificultades	122
Tabla 32 Estrategias de las personas con discapacidad para superar dificultades.....	123
Tabla 33 Estrategias de las personas con discapacidad para conseguir un trabajo	124
Tabla 34 Infraestructura adecuada por parte de la empresa	125
Tabla 35 Resiliencia de las personas con discapacidad para superar dificultades	126
Tabla 36 Recomendaciones de las personas con discapacidad	127
Tabla 37 Acceso a un empleo por el tipo de discapacidad.....	127
Tabla 38 Acceso al empleo de acuerdo al porcentaje de discapacidad	128
Tabla 39 Tiempo que lleva sin trabajar según género.....	129
Tabla 40 Tiempo que lleva sin trabajar según el tipo de discapacidad en el año 2022	130

Tabla 41 Tiempo que se demoran en conseguir trabajo una mujer según el grado de discapacidad en el año 2022.....	131
Tabla 42 Tiempo en que se demora una mujer según el porcentaje de discapacidad en conseguir un trabajo.....	132
Tabla 43 Acceso al empleo en relación a su nivel de instrucción	133
Tabla 44 Dificultades para acceder a un empleo en relación al género	134
Tabla 45 Discriminación de personas con discapacidad por género.....	135
Tabla 46 Discriminación de personas con discapacidad por su porcentaje.....	136
Tabla 47 Relación laboral de las personas con discapacidad y sus compañeros	136
Tabla 48 Relación laboral de mujeres con discapacidad y compañeros	137
Tabla 49 Relación laboral de hombres con discapacidad y sus compañeros	138
Tabla 50 Adaptación de las empresas según el porcentaje de discapacidad de sus colaboradores	138
Tabla 51 Construcción de ambientes inclusivos por parte de la empresa según tipo de discapacidad	139

Índice de Figuras

Figura 1 Tipo de discapacidad.....	35
Figura 2 Porcentaje de discapacidad	36
Figura 3 Acceso a un empleo por el tipo de discapacidad.....	38
Figura 4 Acceso al empleo de acuerdo al porcentaje de discapacidad.....	38
Figura 5 Tiempo que lleva sin trabajar según género.....	39
Figura 6 Frecuencia con la que las personas con discapacidad tienen un trabajo remunerado en el año 2022.....	40
Figura 7 Tiempo que llevan sin trabajar según el tipo de discapacidad en el año 2022.	41
Figura 8 Roles desempeñados por las mujeres con discapacidad en una empresa en el año 2022	43
Figura 9 Roles desempeñados por los hombres con discapacidad en una empresa en el año 2022	44
Figura 10 Tiempo que se demoran en conseguir trabajo una mujer con discapacidad en el año 2022	45
Figura 11 Tiempo en que se demora una mujer con discapacidad en conseguir un trabajo	46
Figura 12 Dificultades de las personas con discapacidad para acceder a un empleo	47
Figura 13 Dificultades de las personas con discapacidad para acceder a un empleo	48
Figura 14 Acceso al empleo en relación a su nivel de instrucción.....	49
Figura 15 Dificultades para acceder a un empleo en relación al género	51
Figura 16 Tiempo que tienen sin trabajar las personas con discapacidad.....	52
Figura 17 Discriminación a personas con discapacidad.....	54
Figura 18 Relación de las personas con discapacidad y sus compañeros laboral	55
Figura 19 Discriminación de personas con discapacidad por género.....	56
Figura 20 Discriminación de personas con discapacidad por su porcentaje	57
Figura 21 Relación de mujeres con discapacidad con compañeros laboral	57
Figura 22 Relación de hombres con discapacidad y sus compañeros laboral	58
Figura 23 Adaptación de las empresas a un ambiente laboral inclusivo	59
Figura 24 Adaptación de las empresas según el porcentaje de discapacidad.....	60
Figura 25 Construcción de ambientes inclusivos por parte de la empresa según tipo de discapacidad.....	60
Figura 26 Cambios que la empresa realiza para la adaptación de las personas con discapacidad.....	61

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, busca determinar la situación laboral actual y describir las dificultades que tienen las personas con discapacidad para acceder a un empleo formal. Se evidenciaron las barreras y las estrategias que desarrollaron las personas con discapacidad para vencer y acceder o mantenerse en el ámbito laboral. Para el análisis de la información en relación con los objetivos previamente planteados en el capítulo 1, se considera el referente teórico-conceptual, normativo-estratégico. La teoría que se desarrolló fue la del Construccinismo Social, con la finalidad de comprender el comportamiento de la sociedad hacia las personas con discapacidad. La metodología de esta investigación correspondió a un enfoque cuantitativo, a partir de esto se definió como nivel descriptivo y método no experimental, la técnica empleadas fue una encuesta mediante google forms. Los resultados permitieron evidenciar la falta de plazas de trabajo para personas con discapacidad y las barreras que han presentado, provocando que no accedan a un empleo formal y desarrollen estrategias para lograr acceder o mantenerse en el área laboral.

Palabras claves: *Personas con discapacidad, inclusión laboral, empleo, género, trabajo, tipo de discapacidad.*

ABSTRACT

This present work searches seeks to determine the current employment situation and describe the difficulties that people with disabilities have in accessing formal employment. The barriers and strategies developed by people with disabilities to overcome and access or remain in the workplace were evidenced. For the analysis of the information in relation to the objectives previously stated in chapter 1, the theoretical-conceptual, normative-strategic reference is considered. The theory that was developed was that of Social Constructionism, in order to understand the behavior of society towards people with disabilities. The methodology of this research corresponded to a quantitative approach, from this it was defined as a descriptive level and a non-experimental method, the technique used was a survey using google forms. The results made it possible to demonstrate the lack of jobs for people with disabilities and the barriers they have presented, causing them not to access formal employment and develop strategies to gain access or stay in the workplace.

Keywords: *People with disabilities, labor inclusion, employment, gender, work, type of disability.*

INTRODUCCIÓN

El presente estudio investigativo, tiene como tema “La inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo formal en la ciudad de Guayaquil año 2021. El cual tiene como propósito conocer la situación laboral, las dificultades o barreras que han presentado las personas con discapacidad para acceder a un empleo formal y las estrategias que han utilizado para la búsqueda de empleo y como las empresas han posibilitado su inclusión.

En el proceso del primer capítulo, se desarrolla la parte contextual del tema en la cual se aborda a la discapacidad desde una mirada tradicional, donde este grupo de personas eran considerados como minusválidos y como esto ha ido mejorando en el transcurso del tiempo. Seguido se problematiza el tema enfatizando que la inclusión laboral actualmente es un problema de interés social que está oculto a través de una ley que tiene como obligación de contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad por cada 25 o más de colaboradores. El cual no permite una inclusión integral puesto que los datos indican que existe un gran porcentaje de personas con discapacidad que no se encuentran laborando. Se finaliza con la creación de preguntas y objetivos para lograr comprender esta situación seguido de la justificación.

En el segundo capítulo está constituido por el marco teórico el cual se ha construido en base a la teoría del construccionismo social que es visto desde la comprensión de como la realidad es construida en base a la influencia de nuestro entorno, seguido del referente conceptual que aportará al momento del análisis de resultado.

El tercer capítulo está compuesto por la parte metodológica de la investigación, detallando el enfoque, el método, nivel tipo o alcance, la muestra y muestreo a utilizar y técnica para la recolección de información.

En el cuarto y quinto capítulo se desarrolla en el análisis de los resultados en base a los objetivos que se han determinado en un inicio, finalizando con conclusiones y recomendaciones.

Capítulo 1: Planteamiento del Problema

Antecedentes

Antecedentes Contextuales

Ecuador país rico en diversidad de su gente, un país que a lo largo de los años ha venido desarrollando políticas para la diversa población que existe en Ecuador. Entre esa población están las personas con discapacidad, aquellas que gozan de la mismas obligaciones y derechos que tiene la demás población ecuatoriana, por lo tanto, la inclusión en este contexto hace referencia al respeto que todo ser humano debe tener sin distinción.

En la actualidad Ecuador cuenta con un Sistema Nacional de Protección Integral para las personas con discapacidades, donde se desarrollan la ejecución de políticas, planes, proyectos y programas por el bienestar de este grupo prioritario. Para llegar a estas instancias se tuvo que pasar por varios cambios para llegar a lo que hoy conocemos como una persona con discapacidad que posee de unos derechos (Palacios Zambrano , 2021).

Todo empezó desde el paradigma tradicional durante la época de la primera y segunda guerra mundial, se entendía a la discapacidad era considerada como un problema que era parte de la persona, considerándolos como minusválidos, inválidos, etc. En este contexto las personas que tenían alguna discapacidad no tenían acercamiento con las demás personas, los servicios con los que contaban para esa época eran proporcionados de manera benéfica por instituciones religiosas.

Después de las guerras que acontecieron en esa época surgió un paradigma de rehabilitación, donde la persona con discapacidad ya podía contar con mayores servicios para su tratamiento, eran considerados como sujetos pasivos, es decir, receptor de atención y servicios; sin embargo, no eran partícipes de toma de decisiones, de elecciones e interacciones con la demás población.

Posterior a esto se originó un paradigma de derechos humanos donde prevalecía la no discriminación, giraba en torno al respeto de cada persona sin importar condición social, etnia, religión, etc. En este paradigma la persona con discapacidad era considerada y tenía los mismos derechos económicos, sociales y culturales con los que contaba los

demás habitantes de la población, la persona con discapacidad ya empezaba hacer un sujeto activo el cual podía tomar dirección de su propio camino (Subsecretaría de discapacidades y familia, 2013).

La Constitución de 1998 garantiza que la educación, capacitación e inserción laboral sería primordial para las personas con discapacidad, a partir de esa fecha se tomó en consideración a las personas con discapacidad, sin embargo. A partir de la nueva creación de la nueva Constitución de la República del Ecuador que se realizó en el año 2008, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades asume la responsabilidad de que se asegure plena vigencia y el cumplimiento de los derechos con el fin de que se promueva, impulse y garantice el respeto al derecho de igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad.

Para el año 2013 se creó el Plan Nacional del Buen Vivir mismo que aportaba con lineamientos que buscaban el bienestar de la persona con discapacidad y sus familias, mientras que la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades fue creada para el periodo de 2017-2021 es un instrumento que busca tomar las políticas públicas de discapacidades para la promoción de su implementación (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017).

En la actualidad Ecuador es un país que cuenta con diecisiete y medio millones de habitantes. Iniciando el mes de febrero de 2022, en todo el país se encuentran registrados un total de 471.205 de personas con discapacidad, donde el 68.901 están activamente laborando, sin embargo no todos los tipos de discapacidad cuenta con la misma oportunidad para conseguir un empleo, es el caso del tipo de discapacidad intelectual y psicosocial a diferencia del tipo de discapacidad física que tiene mayor oportunidad de acceso a un empleo (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022).

Antecedentes Investigativos

Los antecedentes investigativos servirán para ver desde una perspectiva distinta a la contextual, cómo se ha originado la inclusión laboral partiendo desde lo general a lo específico.

Según (Carling, 1990; Imrie, 1996; Wehmeyer y Bolding, 1999) la inclusión laboral de las personas con discapacidad, incidirá en la manera como estas se integran en una sociedad a través de la participación, posibilitando oportunidades para acceder a un

trabajo, educación y otros aspectos sociales que son parte del entorno de una persona. Así mismo podrá estar insertado en temas políticos relacionados a ejercer su voto entre otros (Gallegos Erazo & Mantilla Buenaño, 2017).

La ley de discapacidades menciona que las personas que poseen alguna discapacidad deben tener una segura participación e inclusión en todos los aspectos sociales que originan, garantizando que exista una correcta planificación en las políticas, leyes a favor de estas personas. La ley también tiene como prioridad que la accesibilidad de las personas con discapacidad a espacios públicos o a empresas sea de manera correcta, adecuada y segura, brindando facilidades de acuerdo con limitantes que presenta la persona (García Quimiz, Orlando Perdomo, & Calle Gacía, 2017).

De acuerdo a la OIT (2015), el empleo decente incluye la posibilidad de acceder a un empleo productivo que genera un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado. El Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 recoge la idea del empleo decente para todos, considerando por primera vez, de forma explícita, a las personas con discapacidad en la agenda global de desarrollo. (Quintana & Aguilar, 2020)

La tesis doctoral denominada Trabajo y discapacidad: Incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura (Ruíz Fernández, 2002), presenta diez modelos de integración de las personas con discapacidad en edad laboral que pueden ser gestionadas estratégicamente, que son:

- Empleo protegido: Para personas con discapacidad severa, que su empleo está protegido por el estado o la empresa privada en su totalidad.
- Centros Ocupacionales: Instituciones creadas para que trabajen en ellos las personas con discapacidad, en donde pueden capacitarse y a la vez adquirir experiencia.
- Centros Especiales de empleo: Son otro tipo de instituciones, generalmente creadas por ONGs, en donde generan oportunidades laborales para personas con discapacidad.
- Empleo Semiprotegido o Empleo con Apoyo: Son empleos generados por las instituciones públicas o privadas para que puedan laborar las personas con discapacidad.

- Principios del empleo con apoyo: Es otra modalidad de empleo semiprotegido, solo que aquí tiene que ver una variedad de acondicionamientos para el trabajo como los accesos, señalética, ambientación, horarios de trabajo, baterías sanitarias y todo lo necesario para su adecuado desempeño.
- Empleo ordinario o trabajo por cuenta ajena: aquí una personas con discapacidad puede emplearse directamente con cualquier organización sea pública o privada y generalmente son personas con discapacidad leve.
- El auto empleo: Se refiere a los espacios y oportunidades que habilitan las mismas personas con discapacidad, tipo microempresa como son kioscos, tiendas, almacenes artesanales.
- Pensiones contributivas con posterior rehabilitación laboral: Es para una persona que realmente no puede trabajar y necesita que el estado le provea de una pensión; también lo puede hacer la empresa privada que a cambio recibirá beneficios del estado.
- Pensiones contributivas sin rehabilitación laboral: Es para una persona que realmente no puede trabajar y necesita que el estado le provea de una pensión; también lo puede hacer la empresa privada que a cambio recibirá beneficios del estado (Ejemplo: héroe de guerra). A diferencia del anterior esta persona no tiene posibilidad alguna de recuperación en ningún porcentaje.
- Pensiones no contributivas: Es una función directa del estado, tipo bono que reciben las personas que cuidan a las personas con discapacidad severa. (Torres Torres, 2017)

Lo mencionado por Ruiz Fernández, invita a tener conocimiento sobre como son las posibilidades de trabajo para las personas con discapacidad, encontrando una gran variedad que puede ser mejorada con una intervención integral desde el proceso de selección de estas personas.

Según Schur, Kruse y Blanck, en un análisis que desarrollaron sobre la influencia que tiene la cultura corporativa al momento de acceder a un trabajo y de desarrollarse profesionalmente en un entorno de respeto y apoyo donde no solo el beneficiado sea la persona con discapacidad sino los colaboradores en general de la empresa. Ellos indican

que la cultura de una empresa puede desarrollar barreras conductuales, físicas y actitudinales o por otro lado podría brindar facilidades a este grupo poblacional (Alcover de la Hera & Pérez Torres, 2011).

Una persona con discapacidad aporta en gran magnitud a las empresas, según López & Seco (2005) esto se debe a que las personas con discapacidad a pesar de que presentan baja escolaridad, presentan cualidades muy apreciadas por los empleadores, entre ellas: bajo absentismo laboral, motivación elevada por trabajar, dedicación alta en las tareas de su responsabilidad, bajo nivel de conflictos y sobre todo entrega a la empresa. (Analuisa Zumba, Román Escobedo, & González Ramón, 2020)

En relación con el tema de estudio, la investigación realizada por Cifuentes, M., (2012) presenta en el desarrollo del proceso de su planificación estratégica, un proyecto en congruencia con las discapacidades, teniendo como finalidad detectar las oportunidades de las personas con discapacidad a través de un estudio. El proceso de este proyecto constó en realizar un diagnóstico sobre la discapacidad con el resultado de dicho proyecto se elaborará un plan donde se generen espacios, productos y servicios para el acceso de las personas con discapacidad, este estudio busca generar procesos de inclusión con este grupo poblacional (Cifuentes Rosero, 2012).

En Argentina la situación laboral de las personas con discapacidad es vista desde otra perspectiva; la mayoría de la gente en ese país sobreviven de la caridad de entidades que se dedican a la religión y beneficencia o en algunos casos viven de los bonos brindados por parte del Estado, causando que se agudice la situación de estas personas viviendo en un grado de empobrecimiento extremo, esto provoca daños en su salud porque se les dificulta acceder a atención especializada que requieren por los costos que están fuera de su alcance y la limitada capacidad de autonomía y autofinanciamiento (Castillo Orué, Guinard, & Mazzei, 2013).

Mientras que en Ecuador, se ha vivido una situación similar; según datos de la Secretaría Plan Toda Una Vida, en Ecuador, a partir del año 2017 hasta junio del 2020 se han evidenciado más de 266.000 personas con discapacidad, en situación de pobreza y pobreza extrema. Esto permite ver que en los países de Latinoamérica es donde mayor se

ve desempleo, pobreza y aún la situación es doblemente crítica cuando son personas con alguna discapacidad que son responsables de un hogar y necesitan del ingreso económico de algún empleo, mismo que es limitado por su discapacidad siendo este motivo de exclusión (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017).

Problematización

Según Ordoñez (2011) la inclusión laboral de las personas con discapacidad, gira en torno a los derechos humanos, en la Constitución de la República del Ecuador actualmente se prioriza a las personas con discapacidad, enfatizando el derecho a la salud, educación, empleo, etc. Visto desde lo mencionado, la inclusión laboral protege a este grupo prioritario, busca su bienestar y fomenta el apoyo y productividad de un país (Ordoñez Pesantez, 2011).

Una persona que presenta algún tipo de discapacidad ha presentado a lo largo de su vida un sin número de barreras que se van dando a lo largo de la vida de este tipo de personas, una de ellas es la falta de acceso a una educación. Esto se ve reflejado desde la niñez cuando el niño empieza su vida estudiantil, presenta una de estas primeras barreras puesto que ellos no pueden estudiar en una misma institución educativa que la de otros niños. Para esto se necesita de instituciones especializadas para estas personas, donde el primer problema que se presenta es la poca cantidad de instituciones educativas que existen. Esto repercute cuando ya el niño es un joven con la necesidad de un empleo debido a que, en los empleos formales al momento de hacer el proceso de selección del personal, es fundamental que el candidato tenga un cierto nivel de instrucción académica dependiendo del cargo a desempeñar. Otra de las barreras que se pueden dar es en el ámbito ambiental es decir en el entorno donde ellos se encuentran, la ciudad a nivel de infraestructura no está preparada para que este grupo de personas puedan movilizarse con mayor comodidad, teniendo muy pocas facilidades para asistir a entrevistas por motivos de desplazamiento, la opción más cercana es la de tomar un auto para dirigirse hacia los lugares donde ellos deben asistir, sin embargo la parte económica juega un papel importante puesto que la mayoría de ellos no cuentan con ingresos económicos y por ende imposibilitan su movilización (Castillo Orué, Guinard, & Mazzei, 2013).

En la actualidad en nuestro país existe un número considerable de personas con discapacidad, donde gran parte de ellos se encuentran sin un trabajo, siendo este un tema con un interés social. Alrededor de los años se ha visualizado grandes cambios en la parte normativa en términos laborales favoreciendo a este grupo poblacional, puesto que es obligación por parte de la empresa contar con una persona con discapacidad.

Debido a las normativas que han venido surgiendo a lo largo de los años en beneficio a estas personas, se ha logrado reducir este número de personas que no cuentan con un empleo. Pese a esto las cifras manifestadas con anterioridad demuestran que la cantidad de personas que no están laboralmente activas es alto, donde las mujeres cuentan con un porcentaje menor en relación a los hombres, identificando que uno de los derechos como es el acceso al empleo no se ejecuta en su totalidad, siendo este un motivo de exclusión.

Actualmente Ecuador es un país que cuenta con diecisiete y medio millones de habitantes, iniciando el mes de febrero de 2022 en todo el país se encuentran registrados un total de 471.205 de personas con discapacidad, donde el 68.901 están activamente laborando (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022).

De acuerdo con el número de personas que se encuentra laborando activamente solo un 35,62% de mujeres se encuentra laboralmente activas, mientras que los hombres un 64,38%, dejando a las personas LGBTI en un 0%. Esto demuestra que aún no se visualiza una inclusión laboral en su totalidad a nivel general de las personas con discapacidad y aún más en las mujeres, teniendo en cuenta que solo se le exige a la empresa contar con un 4% de colaboradores con discapacidad (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022).

De acuerdo con los resultados obtenidos por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades el tipo de discapacidad física cuenta con un mayor acceso a un empleo, para el estudio que se está realizando es indispensable conocer las posibilidades que tiene cada tipo de discapacidad, porque en base a esta información se logrará delimitar para la recolección de información, es decir la obtención de la muestra.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es una problemática que se ve reflejada cuando desean acceder a un empleo, evidenciando exclusión por la condición presentada, producto de unas barreras que se han dado en torno a la vida de la persona construida por una sociedad dinámica.

Estas cifras evidencian que el acceso que tienen las personas con discapacidad al mercado laboral es mínimo, considerando que en la actualidad existen normativas que regulan y favorecen a este grupo poblacional.

Las condiciones por las que atraviesan las personas con discapacidad, para acceder a un empleo ha sido producto de barreras que limitan el acceso al mundo laboral. Previo a esto se debe indicar que las personas que cuentan con una discapacidad y en específico un tipo de discapacidad como visual o intelectual, tendrán menos probabilidades para acceder a un empleo formal por motivos de falta de culminación de estudios académicos, capacitaciones de instituciones capacitadas para la selección de estas personas a empresas, sin embargo estos motivos no solo se basarían a estas limitaciones, sino a la percepción que tienen los colaboradores sobre las personas con discapacidad, puesto que al ser diferente a ellos, conectan a inferioridad e incapacidad producto de un constructo de creencias (Ledesma, 2008).

La inclusión laboral debe partir por dar apertura a las personas con discapacidad en la misma situación que otro colaborador que no cuente con alguna limitación, estas pueden ser funciones a realizar, horario y sueldo. El aporte que puede hacer la empresa para generar espacios de inclusión puede darse en el proceso de inducción, esta debe ser de forma clara, especificando cómo será el entorno donde se va desarrollar la persona, las políticas en relación a las personas con discapacidad, así mismo que la empresa cuente con la infraestructura acorde a las necesidades del colaborador (Heras, 2018).

La exclusión es un fenómeno estructurado con un proceso multidimensional, que produce limitantes en la integración de lo distinto a una sociedad. Este proceso impide el desarrollo de las personas a un entorno, donde está enfocado por un contexto dinámico, con culturizaciones distintas, donde lo político juega un papel importante al igual que lo económico y social que será influenciado por la diversidad de las personas, el hecho de ser nativo o extranjero, mujer u hombre, siendo más propensos a la exclusión los grupos minoritarios como son las personas con discapacidad, LGBTI, adultos mayores, niños, afrodescendientes, mujeres entre otros (Hernández Pedreño, 2008).

La discapacidad a lo largo de los años ha tenido un mayor impacto e interés en el mundo, causando que se originen leyes, normas, artículos e investigaciones acerca de este grupo prioritario. Si bien la discapacidad tiene una variedad de definiciones podemos establecer que la discapacidad es una situación compleja de conceptualizar, puesto que en la

actualidad esta definición pasó de ser algo netamente a un diagnóstico médico o limitaciones que puede presentar la persona, a una estructura social, un proceso de interacción que tienen estas personas con un entorno que teme lo distinto, es decir que la persona con discapacidad, no es discapacitada por la limitante que presenta, sino por la interacción que tiene esta con el entorno en el que se desenvuelve mismo en el que se pueden presentar estas barreras o aceptación por parte de la sociedad (Lupercio Giñín, 2012).

Las personas con discapacidad, en un gran porcentaje forman parte de un grupo poblacional que se encuentra en situación de mendicidad o pobreza, se aíslan de la sociedad producto del rechazo y discriminación de una sociedad. Discriminación que es la primordial causante de las barreras físicas como infraestructura y tecnología, sociales como el limitado acceso a la educación, servicios, empleo, etc. Debemos considerar que estas situaciones por las que atraviesan este grupo de personas prioritarias no solo merman su vida, sino a la de su familia, amigos y el entorno que rodea a estas personas (Vidal Espinoza & Cornejo Valderrama , 2016).

La percepción que tienen las personas de la discapacidad y las personas que se encuentran en esta situación, muchas veces suele ser discriminatoria, esto puede deberse a las creencias naturalizadas con las que cuentan las personas o en algunos casos la falta de conocimiento sobre la discapacidad, esto puede ser una barrera en el momento de relacionarse con otras personas en este ámbito (Cifuentes Rosero, 2012).

La sobreprotección en el ámbito laboral hacia las personas con discapacidad, están enfocadas en la inclusión de estas, sin embargo, muchas veces esto suele ser una barrera al momento de acceder a un empleo o ya siendo parte de uno, porque estas leyes están sujetas a menos horas laborables de acuerdo con la discapacidad, licencias para salir por algo relacionado a su salud entre otras cosas. Provocando que los empleadores y las personas en general vean a este grupo poblacional menos capacitados y productivos para la sociedad (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Es relevante mencionar lo que es un empleo informal y formal debido a que la investigación estará basada en el acceso al empleo formal, siendo necesario diferenciar estos dos términos.

El empleo informal consiste en las actividades laborales que realizan las personas de manera autónoma sin contar con un contrato, seguro social ni un sueldo fijo, esta

situación puede resultar una condición negativa para la persona puesto que se están vulnerando sus derechos (Fajardo Ronquillo, 2020).

Mientras que el empleo formal, son actividades que se realizan en base a un contrato donde la persona podrá beneficiarse del seguro social, contara con un sueldo y horario fijo, así mismo realizara actividades específicas a su función (Fajardo Ronquillo, 2020).

Las personas con diversidad funcional progresivamente se han adentrado en la sociedad y en el ámbito laboral, esto se puede evidenciar a partir de las leyes, normas, políticas que han surgido y permitido que este grupo poblacional en general se integre al mundo laboral. Las plazas donde mayormente ocupan un espacio son en los sectores donde brindan una atención de servicios y terciarios (De Paz, 2014).

Sin embargo, a pesar de lo expresado sigue siendo un problema para este grupo poblacional. En este grupo de atención prioritaria las mujeres pueden presentar una doble situación de exclusión, es decir por el hecho de ser mujer y por poseer una limitante como la discapacidad, produciendo que las posibilidades al acceder a un empleo formal sean minoritarias. El trabajo es considerado la puerta hacia la libertad y no dependencia de alguien más, las personas con discapacidad tendrán la capacidad de poder contar con su ingreso y la facilidad de poder movilizarse de un lado a otro sin depender de que el familiar o amigo estén, esto brindará mayor seguridad y tendrán independencia económica mejorando su calidad de vida (Calvo Guirao, 2019).

El acceso al empleo formal de las personas con discapacidad está relacionado con el bienestar integral de estas personas, siendo indispensable mencionar la calidad de vida, puesto que si este grupo poblacional presenta dificultades para el acceso al mercado laboral repercutirá en su vida.

Es decir, que se encuentren activamente laborando es fundamental, puesto que estas personas se sienten activas, importantes y con seguridad para seguir en este proceso, que sean partícipes de un entorno laboral, mejorará su estado anímico, su situación económica, su percepción de vida, produciendo así pensamientos positivos sobre su forma de ver la vida. Si estas personas con discapacidad no pueden acceder al ámbito laboral, no le dará estabilidad emocional, independencia económica, causando situaciones negativas en su calidad de vida.

Preguntas de investigación

¿Cuáles son los factores que influyen en el acceso al trabajo formal que tienen las personas con discapacidad que participan en Asociaciones de la ciudad de Guayaquil provincia del Guayas año 2021?

- ¿Cuál es la situación laboral actual de las personas con discapacidad de las Asociaciones de Guayaquil?
- ¿Qué barreras o limitantes han experimentado las personas con discapacidad para el acceso al empleo formal?
- ¿Qué elementos han posibilitado su inclusión y permanencia en el empleo formal?

Objetivos

Objetivo general

Analizar qué factores influyen en el acceso al trabajo formal que tienen las personas con discapacidad que participan en la Asociaciones de la ciudad de Guayaquil provincias del Guayas durante el año 2021, con el fin de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Objetivos específicos

- Identificar la situación laboral actual de las personas con discapacidad.
- Descubrir cómo las barreras o limitantes han afectado en el acceso al empleo formal.
- Develar que elementos han posibilitado su inclusión y permanencia en el empleo formal.

Justificación

En el desarrollo de este capítulo se ha recabado información que ha permitido comprender que la discapacidad va más allá de una limitación, es entender que todo parte de una sociedad con unos pensamientos, creencias que se han ido estructurando de acuerdo con su entorno y la interacción social que se origina con los otros. Así mismo se

investigó la data que refleja el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades en torno al empleo y desempleo permitiendo observar que existe un gran porcentaje de personas con discapacidad en Ecuador y Guayaquil que no se encuentran laboralmente activas. Por eso es de gran importancia detectar esta situación e incluir laboralmente a las personas con discapacidad en este espacio, entendiendo que la inclusión en el ámbito laboral repercutirá de buena manera a su calidad de vida y su estado de ánimo.

La razón social de este trabajo es demostrar la importancia que puede ser el trabajar para las personas con discapacidad. Según Gallegos-Eraza y Salas Díaz (2019) el tener ingresos ya sea por medio de un emprendimiento o un empleo brinda capacidad financiera y emocional a estas personas proporcionando seguridad y estabilidad ante su familia fomentando la autorrealización como persona, en las mujeres le brinda poder y valentía de afrontar cualquier adversidad sin valerse por su pareja o por terceros al mismo tiempo de que sienten útiles (Gallegos Eraza, Manjarrés Zambrano, & González Márquez, 2021).

Con este trabajo investigativo se busca identificar los factores que causan que las mujeres con discapacidad no puedan acceder a un empleo formal, identificando con ellas que barreras han presentado durante este proceso, así mismo ver la actualidad en la que se encuentran y diferenciar algún cambio que pueda haberse dado.

En el rol académico este trabajo es importante debido a que no hay variedad de estudios y trabajos científicos acerca de las personas con discapacidad y las limitaciones que han tenido que sobrellevar para su inserción al mundo laboral, motivo por el cual es relevante dejar un trabajo acerca de este tema, buscando incentivar a futuros investigadores, estudiantes, docentes realizar mayor investigaciones y trabajos acerca del tema que hoy en día es una realidad que viven las personas con discapacidad.

Es relevante este tema debido a que en nuestra sociedad aún es común pensar que las personas con discapacidad no aportan laboralmente por motivo de su limitación, esto no es justificante para indicar si es más o menos productiva que otra persona. Estos son prejuicios ya naturalizados a nivel social, produciendo barreras para que puedan acceder a un empleo o en ocasiones si acceden los cargos a ocupar son con un sueldo inferior al básico y con menos carga por su condición (Castillo Orué, Guinard, & Mazzei, 2013).

En el rol profesional es relevante y esencial para la sociedad en general, demostrar que la discapacidad es una condición de exclusión que no permite que sean incluidos a nivel educativo, social con sus pares o en este caso a nivel laboral, sin embargo, es un doble factor de exclusión que sea mujer y con discapacidad, considerando que aquí radica la importancia de este tema. El poder visibilizar la situación por la que tienen que pasar este grupo poblacional, donde existe una figura enmarcada a un estereotipo de que la mujer que posee alguna discapacidad es una señora en silla de rueda, con limitado nivel académico, soltera dependiendo de su familia y dedicada al cuidado del hogar, mientras que el hombre señor en silla de rueda que puede ser capaz de salir a la calle y traer dinero por ser hombre. Es importante instaurar un referente sobre la situación que viven las personas con discapacidad, con el fin de que se puedan realizar políticas y programas que mejoren el acceso al empleo formal y su bienestar emocional (Ledesma, 2008).

Capítulo 2: Marcos Referenciales

Referente teórico

Construccionismo social

Es necesario identificar las principales fuentes del construccionismo desde su origen, es así como se identifican influencias de Vygotsky y Bruner, se toma en consideración que la mente es la que confecciona la realidad por medio de la constante interacción con el mundo, dentro de este proceso mental existe la influencia de las relaciones sociales; desde esta perspectiva nuestra percepción de la realidad dependerá en cierta medida de las estructuras sociales, es decir que la concepción de las estructuras sociales influirá en los pensamientos que construye una persona y esto ocasionará que se genere una determinada forma de observar la realidad que nos rodea (López-Silva, 2013).

En 1996, Berger y Luckman indicaban que el construccionismo es utilizado como una representación de los fenómenos sociales relacionados con la representación subjetiva de las estructuras sociales; es por esta razón que hasta la actualidad se continúa tomando en consideración dentro de esta teoría la sociedad desde una mirada estructural (Gergen, 2007).

Uno de los autores claves del construccionismo, Gergen (2006) lo define en cambio como una agrupación de diálogos que se da en diferentes partes del mundo; en este proceso todos participan en la generación de significados, conocimientos, así como también en la construcción de los valores colectivos (Bruno, Acevedo Alemán, Castro Saucedo, & Garza Sánchez , 2018).

Existen ciertos elementos que se repiten en las diversas concepciones sobre el construccionismo, sin embargo, el autor mencionado anteriormente realiza una reflexión más profunda y abarca a su vez reflexiones derivadas de distintos autores, es así como Gergen explica a profundidad que el conocimiento surgirá de las estructuras sociales y de los significados colectivos de una sociedad. Los denominados conocimientos son en si concepciones de un grupo social que legitiman su manera de comprender la realidad sobre otra comunidad, es decir que lo que se entiende como nuestra realidad se determina dependiendo de nuestro grado de unión a una sociedad; de esta manera lo que conocemos

como verdadero será el resultado de las interacciones, significaciones y significados colectivos que se han construido mediante la comunicación social (López-Silva, 2013).

Tomaremos en consideración cuatro supuestos básicos propuestos por el mismo autor:

1. Explica que partiendo de nuestra experiencia no podemos determinar lo que se comprende como real y que a su vez lo que consideramos conocimientos tampoco será un producto comprobado de nuestra realidad.
2. Los términos utilizados en la sociedad han surgido de la interacción, el intercambio y comprensión con otros sujetos de manera activa, es decir que de forma participa en relación con otros se generan términos colectivos que se utilizarán en una sociedad.
3. El grado de comprensión de algo de manera prolongada en el tiempo no depende de su validez, sino de la comunicación colectiva, los conflictos sociales, la negociación, entre otros procesos de índole social.
4. Existe una significación de la vida en sociedad en relación a las diversas actividades en las que se ven implicados las personas (Jubés, Laso, & Ponce, 2001).

El construccionismo social se caracteriza por ser un movimiento abierto que permite la crítica como objetivo central, esto será entendido en tres aspectos. El primero reflexiona sobre la práctica de la visión que se tiene de la realidad; el segundo se enfoca en observar a quien les será útil los descubrimientos que se realizan; el tercer elemento se centra en la vida cotidiana, indica que lo denominado como realidad, es el valor práctico en conjunto con los conocimientos que se realizan (Bruno, Acevedo Alemán, Castro Saucedo, & Garza Sánchez , 2018).

Pierre Bourdieu aporta al construccionismo explicando que, para entender la construcción social, se debe tener claro que las personas contamos con la capacidad de sentir, percibir, esta capacidad es innata desde el nacimiento, sin embargo, no producimos sentimientos específicos de manera individual, deben existir factores subjetivos de nuestro entorno que influyen, por esta razón los sentimientos no nos afectan a todos por

igual, dependen en parte de la sociedad que nos rodea. Los objetos o situaciones ocasionarán sentimientos internos, pero estos sentimientos pueden ser regulados por nuestras costumbres y cultura, es decir que nuestras emociones se verán afectadas por nuestras concepciones sociales, como los roles sociales interiorizados o nuestra educación, entre otros aspectos externos que afectarán nuestro sentir y, por ende, nuestra forma de comportarnos (Huerta Rosas, 2008).

Referente conceptual

➤ Inclusión

Para la UNESCO (2005) la inclusión debe considerarse como un enfoque positivista relacionado a la diversidad de personas, desde esta perspectiva la diversidad se considera una oportunidad para promover la participación en los distintos ámbitos de diferentes procesos sociales (Guamán Gómez, Eerraéz Alvarado, & Alejandro Contento, 2019).

Otra definición explica que la inclusión es una asociación de procesos orientados a eliminar aquellas barreras y obstáculos que no permiten que los ciudadanos se inserten de forma participativa, se busca garantizar oportunidades y acceso a recursos de todos por igual para satisfacer sus necesidades a nivel económico, social, político y cultural. Es una manera de asegurar el acceso a los servicios que ofrece la sociedad para mejorar la calidad de vida y la participación (Guamán Gómez, Eerraéz Alvarado, & Alejandro Contento, 2019).

La inclusión busca que la sociedad se adapte a la atención de las necesidades, al cumplimiento de derechos de todos, para conseguir la participación de los grupos que han sido excluidos; se espera lograr que los sistemas sociales mejoren su calidad, al igual que permitan el acceso a todos. De esta manera, se crea un espacio en la sociedad para que las personas que han sido excluidas se inserten en la sociedad, realizando transformaciones (Zondek Darmstadter, 2015).

➤ Inclusión laboral

En el caso de las empresas no solo deben dedicarse a la parte económica que implica el trabajo, también deben considerar los valores que transmitirá a sus empleados, el trato, la búsqueda del bienestar de los colaboradores (Zondek Darmstadter, 2015). Por

esta razón surge el término de inclusión laboral, que hace alusión al empleo igualitario, es decir que sin distinción todos tendrán las mismas tareas, el mismo sueldo y horarios (Heras, 2018).

Otra definición indica que representa un proceso donde se tiene como objetivo la garantía de oportunidades equitativas; las personas de manera igualitaria se integran al trabajo y participan en todas las actividades existentes nivel laboral y social (Zondek Darmstadter, 2015).

Nisbet y Callahan explican que la inclusión laboral implica trabajar en conjunto, compartiendo responsabilidades entre los compañeros de un grupo de trabajo, recibiendo instrucciones por igual, aprendiendo de los otros y siendo valorados de manera igualitaria por parte de la empresa. Esto no implica desconocer las diferencias que pueden existir, sin embargo, esto no debe ser considerado un motivo de exclusión (Mayorga Montalva, 2018).

➤ **Inclusión de personas con discapacidad**

La inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de una empresa posibilita que se rompan los prejuicios y estereotipos que asocian la dependencia, al igual que la incompetencia para ajustarse al mercado laboral de las personas discapacitadas (Zondek Darmstadter, 2015).

Otro autor considera que la inserción de personas con discapacidades permite que las empresas desarrollen una perspectiva que posibilite que valoren las capacidades de los trabajadores, además de aumentar su responsabilidad social al facilitar la inclusividad. La inclusión laboral de las personas con discapacidades debe ocurrir dentro del marco del empleo formal, en empresas donde los procesos contractuales se encuentren relacionados a las normativas vigentes del país (Gómez Rúa, Pérez Medina, López Arango, & Medina Ruiz, 2020).

Como parte de la responsabilidad social, las empresas de índole pública o privada se encuentran en la obligación de adecuar los puestos de trabajo para la inserción de

personas con discapacidad, sea a nivel de infraestructura, poniendo a disposición ayudas técnicas, adaptando el ambiente laboral (Heras, 2018).

Existen una serie de barreras que representan un obstáculo, esto se debe a que afectan la participación y desarrollo de las personas, en su vida cotidiana, también en su desempeño social; entre los aspectos que se relacionan con estas barreras se encuentran aspectos del entorno físico, actitudes de otros frente a las discapacidades, los servicios, políticas, la tecnología, etc. (Serrano Ruíz, y otros, 2013).

En el ámbito laboral Villa en el 2003 propone una clasificación alrededor de las barreras, así define como barreras sociales aquellas limitaciones en el acceso a oportunidades, la marginación de la población hacia las personas con discapacidades; las barreras psicosociales como la sobreprotección familiar, la escasez de información, las falencias del sistema educativo; entre las barreras mentales afecta la autoexclusión de las personas del mercado laboral, de esta situación ocurre una dependencia de las normativas de acción de protección; por último entre las barreras físicas se hace referencia al entorno que dificulta la movilidad o comunicación (Serrano Ruíz, y otros, 2013).

Para vencer estas barreras es necesario tomar en consideración aspectos que Ángel (2011) clasifica en cuatro dimensiones; primero la dimensión que nos habla sobre el funcionamiento intelectual, donde se identifica la existencia de una discapacidad mental; la segunda dimensión establece las potencialidades, así como también las limitaciones en relación a aspectos a nivel de la salud, emociones, limitaciones físicas y psicológicas; la siguiente dimensión realiza una evaluación del entorno, identificando las dificultades que no permiten que la persona se desarrolle y alcance su satisfacción; por último una vez establecidas las necesidades ambientales se plantea conocer que se requiere para la optimización del entorno, con la finalidad de posibilitar la incorporación, la productividad e independencia de la persona en el ambiente laboral (Castro Ayala, Escobar Ortiz, Leiva Cayupe, & Sánchez Arias, 2015).

➤ **Género**

El género hace alusión a una construcción social sobre ser hombre o mujer, las expectativas, pensamientos, valores, la interrelación entre ambos, las relaciones de poder

y subordinación dentro de la sociedad (Aguilar Montes de Oca, Valdez Medina, González-Arratia, & González Escobar, 2013). Money en 1955 describió al conjunto de conductas de los varones diferentes a las de las mujeres como papel de género; posteriormente Stoller estableció el género como una agrupación de prácticas, normas, simbolismos, valores sociales que son construcciones mentales de la sociedad en base a las diferencias de carácter sexual fisiológicas entre los hombres y mujeres (Gastiazoro, 2013).

El sentido del género para cada sujeto será el resultado de los significados personales (imaginarios, emocionales) y los significados culturales de la sociedad, esto ocasiona que de los significados culturales la sexualidad desde la perspectiva biológica se transformen en prácticas específicas que caracterizan a hombres y mujeres, pero sin dejar de lado las jerarquías estructurales, esto en contraste con las significaciones personales sobre la identidad individual conllevaran a adoptar características con las que nos sintamos identificados (Osborne & Molina Petit, 2008).

➤ **Roles de género**

Es necesario comprender que a partir de las características diferenciadoras nacen estereotipos que son considerados como conjuntos de creencias relacionadas a atribuciones apropiadas, por lo general se dividen en lo que se denomina como feminidad o masculinidad (Aguilar Montes de Oca, Valdez Medina, González-Arratia, & González Escobar, 2013). Son concepciones preconcebidas sobre lo que debería realizar una mujer o un hombre, generalizan las opiniones y tratan de justificar las conductas como naturales de cada sexo en función de su fisiología (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Los estereotipos no son malos, pero el problema se relaciona a que conllevan a ideas preconcebidas que catalogan de manera negativa a un grupo de la sociedad; un ejemplo de ello son las atribuciones que indican que las mujeres no saben conducir, que son más sensibles, entre otras. La sociedad refleja sus prejuicios en todos los ámbitos existentes (Franco Giralt, 2018).

De los estereotipos creados por la sociedad surgen los roles de género que son pautas de las conductas que se consideran adecuadas o inadecuadas por la sociedad. El rol designa las funciones que alguien puede llevar a cabo en un contexto; en si los roles

de género designan funciones, normas, perspectivas de lo que se espera que cumplan en la sociedad, estas pautas determinan lo que deben sentir, ser y actuar en función al sexo al que se pertenece (Saldívar Garduño, y otros, 2015).

➤ **Techo de cristal**

El término surge en 1973 para hacer referencia a las dificultades que sufren las lideresas a nivel mundial debido a los estereotipos asociados con los directivos masculinos; esto ocasiona que rasgos, valores y comportamientos designados por la construcción social a los hombres, sean considerados esenciales para alcanzar el éxito en puestos de dirigentes. Estas asociaciones de atributos generados por construcciones mentales de la sociedad conllevan a dificultar el acceso de las mujeres a puestos con un mayor nivel jerárquico (Cuadrado & Morales, 2007).

Esto se explica debido a que a las mujeres se les atribuyen rasgos emocionales que tienden a priorizar las relaciones humanas, mientras que los hombres son asociados a características como la productividad, la eficacia, la independencia, el alcance de metas. Los hombres desde esta perspectiva poseen valores individualistas que son relacionados con el éxito y el poder, mientras que las mujeres son asociadas a la colectividad donde la conformidad y la benevolencia son valores contrarios a lo que se considera que conduce al éxito (Cuadrado & Morales, 2007).

Para Morrison el techo de cristal es una barrera sutil pero que dificulta a las mujeres el ascenso a puestos de trabajo de mayor jerarquía. De esta manera ocurren actos discriminatorios en el ámbito laboral hacia las mujeres, esto es un reflejo de las desigualdades de la sociedad; esto conlleva a que, aunque en las postulaciones hombres y mujeres tengan un perfil perfecto para el puesto de trabajo por los estereotipos, los hombres son seleccionados en mayor proporción a las mujeres (González Martínez, 2015).

A nivel interno los estereotipos, los estilos de liderazgo que se consideran exitosos se asocian a los hombres, además de los roles de género influyen en la presencia del techo de cristal; mientras a nivel externo afectan las políticas de recursos humanos, por último,

la cultura organizacional tiene prototipos establecidos. Por otro lado, la maternidad, junto con la conciliación para lograr el equilibrio entre la vida personal y laboral influirá porque se requiere realizar sacrificios en un ámbito para alcanzar los resultados esperados, es decir que para conseguir un ascenso es necesario priorizar los aspectos laborales sobre los familiares y viceversa (González Martínez, 2015).

➤ **Discapacidad**

Hace alusión a las personas que presentan una deficiencia o más de tipo física, mental, intelectual o sensorial y, por ende, tenga una limitación en sus capacidades biológicas, psicológicas o asociativas que afecten a sus actividades de la vida cotidiana (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012). Otro concepto plantea que la deficiencia repercute de manera directa en el desenvolvimiento de las actividades de la persona, seas esta deficiencia física, mental o sensorial (Hernández Ríos, 2015).

La Organización Mundial de la Salud define la discapacidad como una interacción donde la parte médica y social forman un papel importante dentro de la vida y entorno de la persona esto “entiende el funcionamiento y la discapacidad como una interacción dinámica entre las condiciones de salud y los factores contextuales, tanto personales como ambientales” (Organización Mundial de la Salud, 2011).

La discapacidad incluye no solo las limitaciones de las condiciones médicas, sino también las interacciones con la sociedad y su entorno. Estos pueden ser más restrictivas que cualquier diagnóstico médico, la discapacidad es una limitante que dejó de ser algo física, en la actualidad es una limitante a causa de las concepciones estructuradas por una sociedad (Organización Mundial de la Salud, 2011).

La Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 6 propone una clasificación de los tipos de discapacidad:

- La discapacidad psicosocial engloba las deficiencias relacionadas al razonamiento y la conciencia, los aspectos relacionados con el estado de ánimo, las enfermedades mentales, la comprensión que se tiene de la realidad.

- La discapacidad intelectual hace referencia a los límites con la comprensión de las ideas que requieren capacidades abstractivas que permiten procesos como la toma de decisiones, la socialización, la resolución de situaciones; se debe aclarar que el coeficiente intelectual no se encuentra relacionado con el retraso mental.
- La discapacidad sensorial engloba las limitaciones relacionadas a los sentidos como la visión, la audición o el poder hablar.
- En caso de las discapacidades físicas existe un daño o limitación en relación a funciones corporales o viscerales, deficiencias de órganos internos o externos que dificultan el caminar, el correr, la manipulación de objeto, entre otras acciones; estas limitaciones suelen tener un origen que puede clasificarse en genético (hereditarios), congénito (alteraciones ocurridas en la gestación), adquirido (ocasionadas por accidentes o enfermedades que se contraen después del nacimiento) (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

➤ **Trabajo**

Es todo lo que una persona dentro de la sociedad realiza al finalizar sus estudios o llegar a una edad que se relaciona con la actividad laboral; en considerada una actividad productiva que implica aprender a relacionarse con los otros, esforzarse para alcanzar metas en común, consigue un sentido de pertenencia a través de la experiencia de formar parte de un equipo. El ser humano al realizar un trabajo le da sentido a su vida debido a que cuenta con una motivación real para lo cual debe esforzarse, cumplir diariamente con actividades, participando de esta manera en la sociedad. Esta perspectiva también ubica al trabajo como una actividad que implica alcanzar la satisfacción personal, así como también la inclusión social (Zondek Darmstadter, 2015).

Otros autores consideran que el trabajo es una construcción social que conlleva un significado pasado entre generaciones; es un medio donde ocurre una validación de los aprendizajes adquiridos en la vida, en otras palabras, se lo conceptúa como una forma de validar la utilidad de una persona, donde se demandan habilidades (De Jesús & Ordaz, 2006).

➤ **Empleo**

En el 2015 la OIT indica que el empleo decente debe permitir el acceso a un ingreso justo en proporción al esfuerzo. Esto es apoyado por el objetivo de desarrollo sostenible número 8 que incluye de explícitamente a las personas con discapacidad (Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2020).

En el mercado de trabajo se suele utilizar el término empleo competitivo que hace alusión a los trabajos que tienen relación de dependencia, en estos espacios las personas con discapacidades deben poder gozar de un trato igualitario como se ha expuesto anteriormente, en un empleo que encaje con sus aptitudes, haya sido escogido por él o ella mismo, conviviendo en armonía con el resto de los trabajadores (RED de empresas por la diversidad, 2015).

➤ **Empleabilidad**

La empleabilidad es la capacidad de una persona para cumplir con las expectativas de un perfil profesional impuesto por una organización, es necesario tomar en cuenta este término para entender las implicaciones del empleo y desempleo. Drucker en cambio propone que es una combinación entre la aptitud (conocimientos y habilidades) que son mínimamente necesarios, pero no suficientes y las competencias emocionales que, mediante los comportamientos, en conjunto con la competencia para gestionar las interrelaciones existentes entre los individuos con los otros (Gómez Vélez, 2012).

En el mercado laboral actual es necesario considerar dentro de la empleabilidad la capacidad de adaptarse de forma instantánea a los cambios emergentes, también se requiere de un elevado nivel de aptitudes a nivel profesional; es decir que se requiere en la sociedad de desarrollar las competencias necesarias para poder insertarse en el mercado laboral (Solano Solano, García Vences, & Uzcátegui Sánchez, 2017).

Las competencias a las que se hace alusión son a los conocimientos, a las actitudes y habilidades que hacen posible que las personas se inserten a mercado laboral, permanecer en el empleo o conseguir uno nuevo, esto permite que las personas se desarrollen a nivel formativo y profesional en su vida (Gómez Vélez, 2012).

Mientras que Drucker (1999) menciona que la empleabilidad es un conjunto de la proyección, habilidades y conocimientos que esta persona pueda poseer, siendo indispensable pero no lo suficiente, porque se toma en consideración los aspectos subjetivos internos de una persona como es lo emocional que es palpable a través del comportamiento y la capacidad de gestión que tenga para relacionarse (Gómez Vélez, 2012).

Sin embargo Neffa indica que la empleabilidad radica en la apertura y posibilidades que tiene una persona que no tiene obligaciones ni responsabilidades para buscar un empleo en un determinado tiempo. Es decir que la empleabilidad radicará en las herramientas y fuerza de voluntad que tenga una persona para que acceda a un empleo (Gómez Vélez, 2012).

➤ **Características (perfil de puestos de trabajo)**

En relación con el perfil de un puesto de trabajo, existen procesos que permiten realizar lo que se considera una adecuada contratación, esto es planteado por el Ministerio de Relaciones Laborales con la finalidad de considerar los aspectos necesarios en el proceso de inclusión de las personas con discapacidades:

- Primero se levanta el perfil, donde se analizan las funciones, tareas, competencias necesarias que deberá poseer la personas que ocupará un puesto de trabajo en específico. Para un perfil inclusivo se deben considerar elementos que puedan cumplir postulantes al puesto con o sin discapacidad.
- En el proceso de selección se permite mediante técnicas identificar al candidato más apto para obtener el puesto requerido; para esto es necesario conocer las normativas vigentes relacionadas con la discapacidad, utilizar referencias sobre la integración laboral y promover la participación de personas con discapacidades en los procesos de selección de personal.
- Durante el proceso de reclutamiento se aplicarán técnicas para atraer candidatos que estén calificados para ocupar la vacante; posterior a la convocatoria; se realiza

una entrevista donde se evalúa de manera objetiva las capacidades, experiencia de la persona, incluso el sentimiento de confiabilidad de sujeto en relación al empleo; después se realizan evaluaciones que tienen como objetivo mediar conocimientos, características a nivel psicológico, rasgos de personalidad y competencias en el entorno, dependiendo de las habilidades de la personas discapacitada se realizarán ajustes a los instrumentos; finalmente se informará o notificará la identidad de la persona seleccionada para el puesto.

- Para finalizar se debe aclarar que se continuará con un acompañamiento integral (relaciones con compañeros, clima laboral, aspectos de la salud, psicológicos, entre otros) al ingresar a la institución, con el objetivo de garantizar la estabilidad de los trabajadores con discapacidad. Dependiendo de las necesidades se deberá proporcionar las herramientas o ayudas técnicas adecuadas, además de charlas de sensibilización para todos los colaboradores (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

En específico para las personas con discapacidades físicas se debe tomar ciertas consideraciones en el proceso:

- Si tienen afectaciones en las extremidades superiores la entrevista deberá realizarse en acompañamiento del personal de talento humano y se deberá preguntar sobre las ayudas técnicas que el aspirante usa en su vida cotidiana.
- En el caso de que la persona tenga afectaciones en sus miembros inferiores durante la entrevista se deberá consultar que ayudas se puede dar a la persona, además de que se deberá verificar si la empresa cuenta con rampas, ascensores, puertas ampliadas, es decir que el entorno debe garantizar la libre movilidad y acceso de la persona (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Referente normativo

Normativas Nacionales

En el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) se indica que las personas con discapacidad deberán recibir atención prioritaria en el ámbito público y privado. En mismo documento legal en el artículo 47 se establece que el estado deberá garantizar políticas que busquen la equidad de oportunidades para las personas discapacitadas y la integración social; se reconoce a las personas discapacitadas sus derechos a una atención especializada, donde accederán a medicamentos de manera gratuita; tienen acceso a una rehabilitación integral donde se deberá proporcionar ayudas técnicas (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En la Ley Orgánica de Discapacidades se establece la definición de persona con discapacidad, como se la ha colocado en el apartado del referente conceptual, también se destaca el concepto de accesibilidad en el artículo 4 numeral 8, donde se explica que el acceso a un entorno físico, a la información, servicios, tecnología, al transporte forman parte de lo que se denomina como accesibilidad de las personas con discapacidad y el Estado deberá eliminar las dificultades para acceder a estos espacios y servicios (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

En la misma normativa, en el artículo 47 se indica que las instituciones u organizaciones con un número de 25 trabajadores o más están en obligación de contratar un mínimo de 4% de personas discapacitadas para cumplir funciones apropiadas en relación a sus condiciones, aptitudes y conocimientos; además deberán adecuar sus mecanismos de selección para garantizar la participación de personas con diversidad de discapacidad como está escrito en el artículo 50 de la ley (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

En el Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 12 se establece que existirá un porcentaje de inclusión laboral que se deberá de alcanzar para

las instituciones, se explica que las personas que tuvieran una discapacidad igual o mayor a 30% y accedan a un empleo serán consideradas dentro del porcentaje de inclusión (Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades , 2017).

Normativas Internacionales

De acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos en su primer artículo expresa que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948). En el artículo 3 del mismo documento se indica que toda persona tiene derecho a la seguridad de sí mismo, así como el derecho a la vida.

Indicado estos artículos podemos pasar a otro de los documentos esenciales a nivel internacional para la protección de los derechos de las personas con discapacidades. La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo (ONU), en el artículo 5 se establece que el Estado reconocerá ante la ley a todos por igual, protegiendo sus derechos, sin discriminación; en el mismo artículo también se indica que se prohíbe la discriminación motivada por la discapacidad.

En el artículo 6 se especifica que en el caso de las mujeres con discapacidad los estados tomarán medidas para garantizar el desarrollo y potencialización de las mujeres, asegurando sus derechos humanos en igualdad de condiciones. Mientras en el artículo 27 literal g se expresa que se deberá emplear a personas con discapacidad en el sector público y privado, para ello se deben desarrollar políticas, programas y medidas necesarias (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006).

Referente Estratégico

➤ **Plan Nacional de Desarrollo Ecuador 2021-2021 (Creando oportunidades):**

En el objetivo 1 que es incrementar de manera inclusiva las oportunidades de empleo, se propone la política de crear nuevas oportunidades laborales, promoviendo la inclusión de personas pertenecientes a grupos prioritarios; con su lineamiento de crear redes de empleo con prioridad en el acceso a grupos que han sido excluidos; y una de sus metas es el incremento de personas con discapacidad y trabajadores sustitutos en el ámbito laboral a 74.547 (Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, 2021-2025).

➤ **Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2017-2021:**

En el eje de Trabajo y empleo se proponen tres estrategias, la primera busca impulsar la inclusión en el ámbito laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado, potenciar las habilidades que permitan generar emprendimientos para personas discapacitadas, la última tiene como finalidad fortalecer la eficiencia en los procesos que buscan la inclusión laboral (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017).

Capítulo 3: Metodología de la Investigación

Enfoque de la investigación

La investigación fue realizada a partir del enfoque cuantitativo permitiendo que sea objetiva y contenga una adecuada recolección de información y datos a través de técnicas.

“La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 15).

Método

La investigación está enfocada desde un método de tipo no experimental, el cual permitió realizar un análisis desde el entorno natural que viven las personas con discapacidad permitiendo ver cómo fueron las experiencias por las que pasaron para lograr un empleo.

“En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 152).

“La investigación no experimental es la que no manipula deliberadamente las variables a estudiar. Lo que hace este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto actual, para después analizarlo” (Cortés Cortés & Iglesias León, 2004, pág. 27).

Nivel, tipo o alcance

El tipo y nivel de investigación es descriptivo, permitiendo describir de manera específica la situación laboral de las personas con discapacidad y cómo las barreras han dificultado su inclusión laboral.

“Los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 92).

“Describen situaciones, eventos o hechos, recolectando datos sobre una serie de cuestiones y se efectúan mediciones sobre ellas, buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Cortés Cortés & Iglesias León , 2004, pág. 20).

Temporalidad

La temporalidad es transversal o también llamada transeccional, consiste en la recolección de datos en un momento específico. El estudio de inclusión de personas con discapacidad se la realiza en un año determinado que es 2021 y la recolección de información se lo determinó en una fecha específica.

“Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 247).

“Este tipo de investigaciones es como una fotografía en un momento dado del problema que se está estudiando y puede ser: descriptiva o de correlación, según el problema en estudio” (Cortés Cortés & Iglesias León , 2004, pág. 27).

Población o Universo

Población o también llamado universo constituye en un conjunto mínimo o infinito de personas que tienen características acordes al estudio que se realiza. La población de un estudio siempre estará constituida por un universo objetivo es decir nuestra población inicial. Sin embargo, no siempre esta población objetivo podrá ser estudiada o alcanzada

(Gallardo Echenique, 2017).

“Por población o universo definimos la totalidad de elementos o individuos que poseen la característica que estamos estudiando” (Cortés Cortés & Iglesias León , 2004, pág. 90).

Actualmente en Guayaquil existe un total de 470.820 personas registradas en el registro Nacional de Discapacidades de las cuales 206.532 son mujeres mientras que 264.260 son hombres. De esta cantidad de personas activamente laborando se encuentran 68.901 personas, 24.472 son mujeres a relación a los hombres que cuentan con 44.429 laborando de manera activa (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2021).

Muestra y Muestreo

La muestra representa una parte significativa de la población es decir que se extrae de acuerdo a las características ya establecidas, es utilizado cuando se necesita obtener información en un corto tiempo (Gallardo Echenique, 2017).

La muestra obtenida de la población de estudio fue de 104 personas con discapacidad, constituidas por personas voluntarias pertenecientes a diferentes asociaciones y empresas de Guayaquil, la característica que debían tener es ser mayor de edad, poseer algún tipo de discapacidad, haber vivido una experiencia laboral o nunca haber trabajado.

El muestreo es una técnica estadística la cual realiza una extracción de una muestra de la población de estudio. El muestreo utilizado para este estudio fue probabilístico aleatorio simple, debido a que en nuestra población todos tienen las mismas posibilidades de ser seleccionados, esto permitió eliminar el problema de obtener una muestra de una población que no esté incluida en nuestra investigación.

Garantiza que todos los individuos que componen la población blanco tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra. Esta significa que la probabilidad de selección de un sujeto a estudio “x” es independiente de la probabilidad que tienen el resto de los sujetos que integran forman parte de la población blanco. (Otzen & Manterola, 2017)

Técnica de recolección de información

Para la recolección de información de la investigación a desarrollar sobre las personas con discapacidad, se seleccionó la técnica de la encuesta permitiendo aportar a la recolección de información sistemática y eficaz. Ayudó a la comprensión de los resultados obteniendo precisión y objetividad.

La encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. (López Roldán & Fachelli, 2015)

Forma de análisis

Los resultados de esta investigación fueron analizados desde una estadística descriptiva, triangulando los datos obtenidos con el referente teórico y conceptual propuesto en el capítulo 2. La estadística descriptiva permitió evaluar y obtener información con datos veraces y con la objetividad necesaria para evidenciar lo planteado con anterioridad.

“La estadística descriptiva es la rama de la estadística que formula recomendaciones sobre cómo resumir la información en cuadros o tablas, gráficas o figuras” (Rendón Macías, Villasís Keeve, & Miranda Novales, 2016, pág. 398).

Capítulo 4: Resultados de la investigación

En este capítulo se analizará la información recolectada, por medio de google forms. Estos resultados tendrán relación a los objetivos previamente planteados en la investigación. Se dará a conocer sobre la situación laboral actual de las personas con discapacidad, posterior a esto se evidenciará las dificultades o limitantes que han presentado para acceder a un empleo formal. Finalizando con información sobre la creación de ambientes inclusivos por parte de la empresa para sus colaboradores con discapacidad y cómo ha sido la relación laboral con sus compañeros.

Los resultados obtenidos de la aplicación de encuesta, determinó que existe en Guayaquil una gran variedad de personas con diferentes tipos de discapacidad que actualmente no tienen un empleo o que han tenido que afrontar dificultades para acceder a un trabajo.

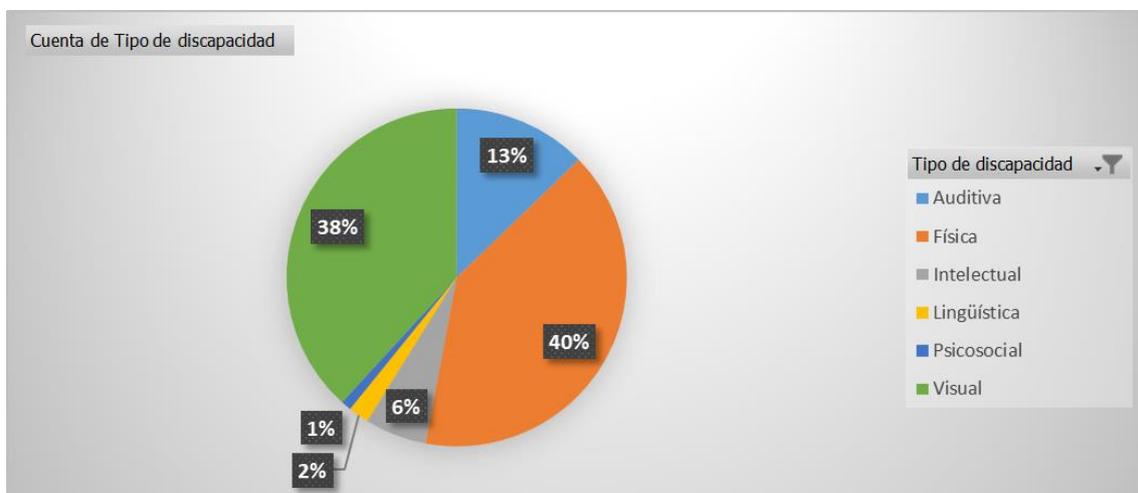


Figura 1 Tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Un 40% de la población encuestada tiene discapacidad física, un 38% tiene discapacidad visual y un 13% auditiva. De acuerdo a la Ley Orgánica de Discapacidades, la discapacidad física y la discapacidad sensorial conllevan limitaciones o daños relacionados a funciones corporales o viscerales, por ende, suele requerirse de asistencia, adecuación al espacio físico, ayudas técnicas, entre otros requerimientos para poder desarrollarse sin dificultades. A esto se le denomina barreras que dificultan la inclusión laboral, este factor será analizado en otro apartado.

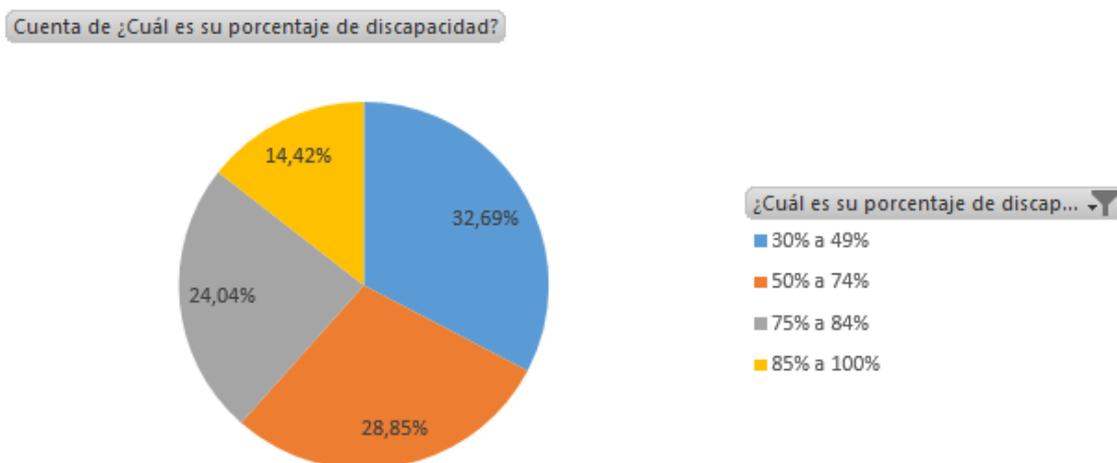


Figura 2 Porcentaje de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

En relación al otro aspecto identificado en el levantamiento de información; un 33% de la población tiene entre un 30% a 49% de discapacidad y el 29% tiene entre 50% y 74% de discapacidad. Estas variaciones de porcentaje de discapacidad de la población encuestada pueden relacionarse a la variedad de datos en relación al acceso al empleo, como se indicaba más de la mitad de la población ha tenido dificultades, pero la otra mitad las ha tenido de manera ocasional o nunca.

Esto se relaciona con lo mencionado por un encuestado. “Mi discapacidad es considerada de alto riesgo no me contestan por qué tengo discapacidad visual y mi carrera es técnica a pesar de tener un título de tercer nivel no me dan la oportunidad debido a que me asumen como un peligro al momento de realizar una tarea” (Encuestado 23, 2022).

“Quieren solo contratar personas que solo tengan una discapacidad leve, que no sea motora física” (Encuestado 16, 2022). Como lo indican, las empresas consideran un riesgo el emplear una persona con una discapacidad de un porcentaje elevado, por ello prefieren contratar a personas con discapacidades con un menor porcentaje.

Es decir que entre los factores que podemos identificar, se destaca que además de no existir suficientes plazas de trabajo para personas con discapacidades, influye en el acceso al empleo el tipo de discapacidad que tenga la persona, quizás por las necesidades y requerimientos de atención o tal vez por los estereotipos que asocian a ciertas discapacidades como factores de mayor limitación, también se observa una relación con el porcentaje de discapacidad, esto a su vez también es ocasionado por la misma situación de concepciones sobre las discapacidades, donde un porcentaje puede considerarse un riesgo para la empresa debido a la atención a la salud que deberán dar los empleadores de acuerdo a las normativas.

Como se indicaba existen dificultades debido al porcentaje de discapacidad y el tipo de discapacidad, en el caso de las personas que actualmente no tienen un trabajo un 44% tiene discapacidad física, un 38% tiene discapacidad visual.

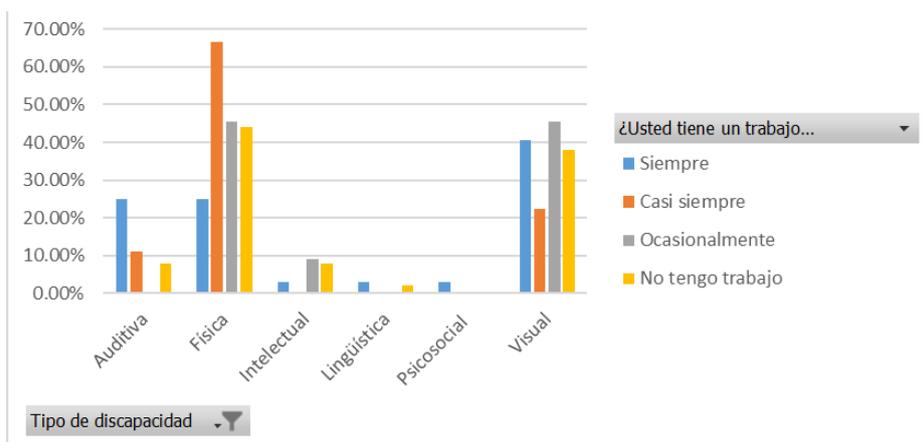


Figura 3 Acceso a un empleo por el tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

En el caso del factor ligado al porcentaje de discapacidad, el 50% de los encuestados con un porcentaje del 30% al 49% siempre tienen un trabajo, mientras que el 73% y el 68% de encuestados que tienen un porcentaje entre 75% a 84% y 85% al 100% no tienen un trabajo.

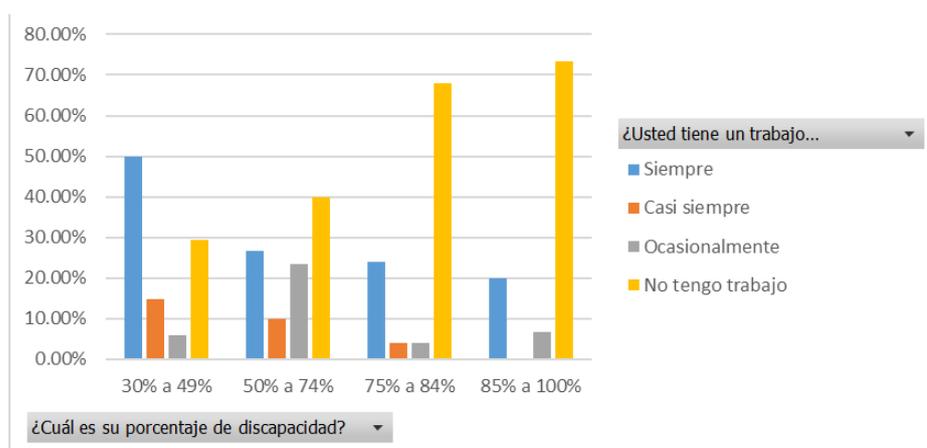


Figura 4 Acceso al empleo de acuerdo al porcentaje de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Es decir que entre las barreras y limitaciones se debe considerar al tipo de discapacidad y al porcentaje de discapacidad como una dificultad para el acceso al empleo, como se ha mencionado. En términos de tiempo un 75% de los encuestados que tienen un porcentaje de discapacidad entre el 85% y el 100% y un 62% de los encuestados que tienen un porcentaje de discapacidad entre el 75% y el 84% indicaron que se habían demorado más de 1 año en conseguir un empleo, mientras que el 42% de las personas con un porcentaje de discapacidad de 30% a 49% se tardan menos de 6 meses en conseguir un empleo.

Mientras más elevado sea el porcentaje de discapacidad que tenga la personas, las empresas lo verán como un mayor riesgo, por esa razón muchos no tienen un trabajo o incluso se demoran años en poder hallar uno. En el apartado anterior se realizó un análisis en relación al género, considerando que un 66% de las personas encuestadas son mujeres que nunca han trabajado.

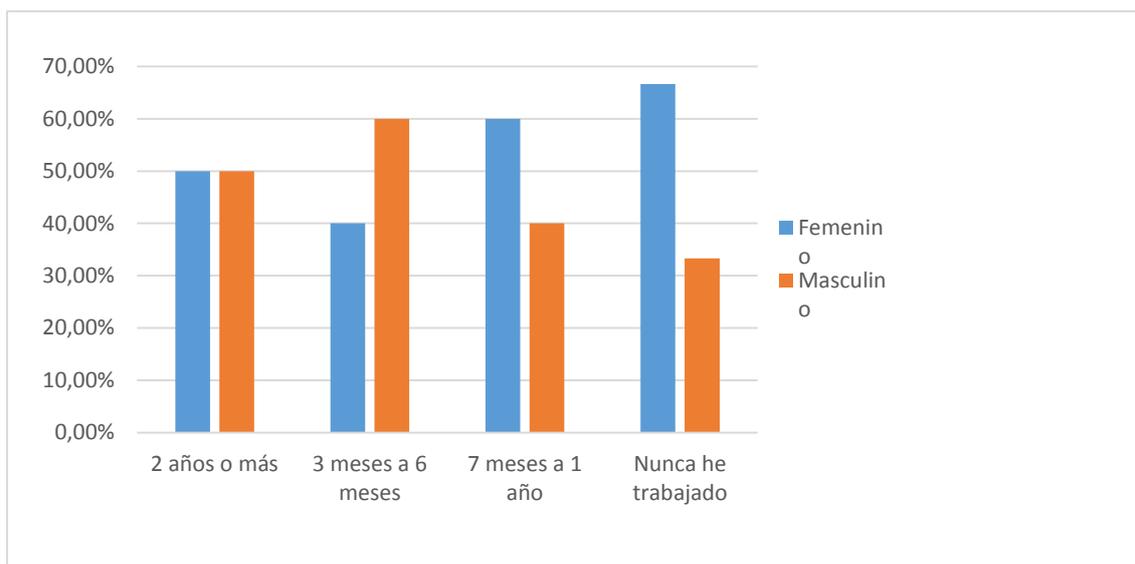


Figura 5 Tiempo que lleva sin trabajar según género

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Al analizar la situación, esto puede ligarse a los roles de género asignados, las características asociadas a las mujeres se relacionan con la fragilidad, las emociones, la protección familiar; entonces podemos relacionar esta situación donde existe un mayor porcentaje de mujeres que nunca han trabajado con las concepciones que ligan a las mujeres al hogar, además del estereotipo de fragilidad (Lagarde, 2019).

➤ **Situación laboral actual de las personas con discapacidad.**

El 42% de los encuestados indicaron que tienen siempre y casi siempre un trabajo remunerado, mientras que el 48% de ellos contestó que no tienen un trabajo. Del grupo de encuestados que indicaron que actualmente se encuentran trabajando un 88% indicó que tiene un trabajo formal. A pesar de ello, un 54% de encuestados que se encuentran trabajando tienen un contrato de tipo indefinido.

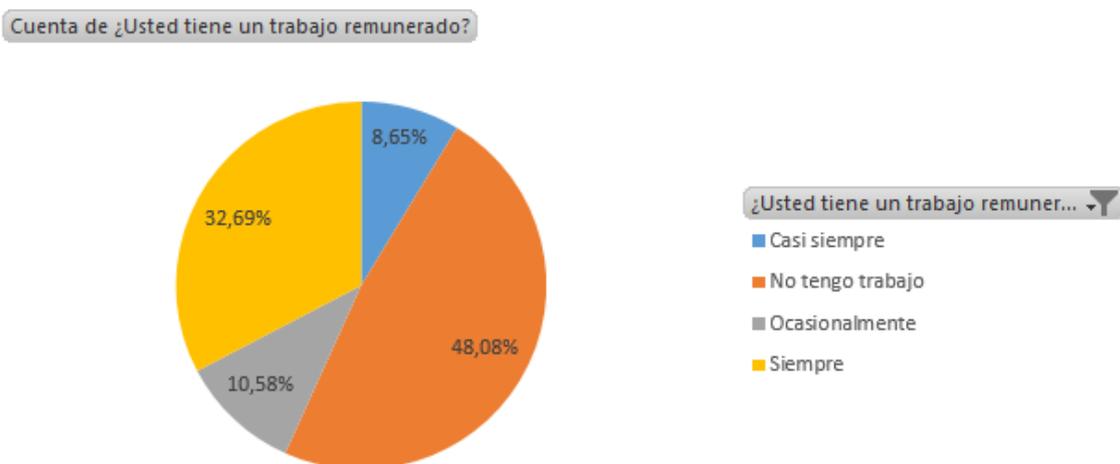


Figura 6 Frecuencia con la que las personas con discapacidad tienen un trabajo remunerado en el año 2022

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
Elaborado por: Ruth Jama
Año: 2022

Estos datos indican que menos de la mitad de la población encuestada se encuentra trabajando, los que tiene un empleo, es de tipo formal, además, más de la mitad tiene un contrato indefinido en las empresas donde trabajan, sin embargo, existe

un 15% que trabaja sin contrato, un 13% que trabaja por temporada, un 16% por un tiempo fijo y un 2% está a prueba.

Esto se relaciona con lo indicado por Reyes en el 2015, donde el autor indicaba que persisten situaciones desfavorables para una persona con discapacidad debido a que se lo considera como una persona con limitaciones de distintos tipos (Espinoza & Gallegos Barzola, 2018). La existencia de inestabilidad laboral debido a no tener un contrato de trabajo o tener un contrato por un tiempo definido, puede considerarse una situación desfavorable debido a que las personas no tendrán una fuente de ingresos económicos constante para poder subsistir.

Del grupo de personas que indicaron que no tienen un trabajo, un 56% de ellas son de género femenino y un 44% de género masculino. En el caso del género femenino, un 50% de las mujeres que indicaron que no tenían trabajo, tienen discapacidad física y un 33% tiene discapacidad visual.

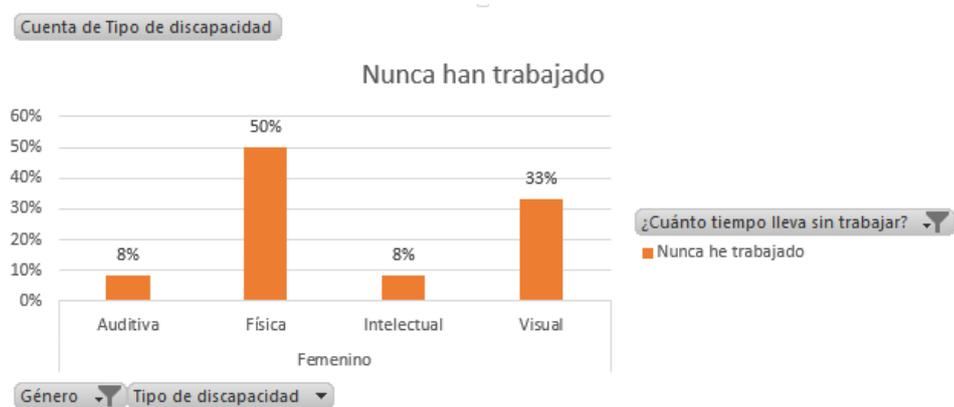


Figura 7 Tiempo que llevan sin trabajar según el tipo de discapacidad en el año 2022

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
Elaborado por: Ruth Jama
Año: 2022

Del 42% de encuestados que indicaron que tienen siempre o casi siempre un trabajo, los roles que mayormente desempeñan son los de oficina, asistentes, auxiliares de limpieza, cajero/a, conserje, docente y cargos como coordinador/a, supervisor/a, jefatura, juez. El 13% de mujeres son auxiliares de limpieza, el 33% son auxiliares de oficina, el 13% esta compartido con asistente y cajera. Mientras que solo el 3% de hombres son auxiliares de limpieza, el 19% son auxiliares de oficina, el 17% de ellos son asistentes y solo el 3% son cajeros. Los roles con mayor jerarquía en una empresa son ocupados por hombres.

El 10% de hombres son coordinadores, el 5% son supervisores, el 7% cumplen un rol de jefatura y un 2% de ellos ocupan un rol de juez. Mientras que un 0% de mujeres no cumple con un rol de coordinadora, un 4% de ellas son supervisoras y cumplen un rol de jefatura, un 0% de ellas no ha logrado ocupar un rol de juez.

Estas cifras evidencian el grado de desigualdad que existe en la actualidad, en el ámbito laboral y el obstáculo llamado techo de cristal que aún se sigue dando, esto se relaciona con lo mencionado por Morrison el techo de cristal es una barrera sutil pero que dificulta a las mujeres el ascenso a puestos de trabajo de mayor jerarquía (González Martínez, 2015). La existencia de desigualdad sigue siendo latente y aún más se percibe en las mujeres con discapacidad, puesto que están mayormente ocupando roles de limpieza y auxiliares.

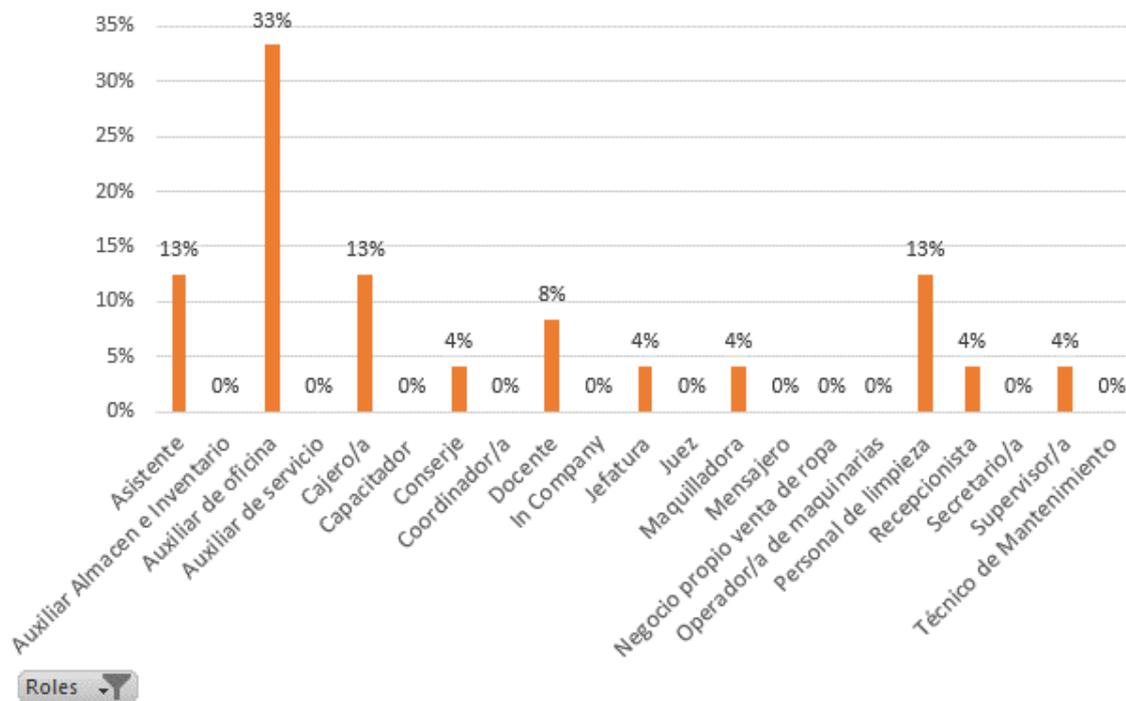


Figura 8 Roles desempeñados por las mujeres con discapacidad en una empresa en el año 2022

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

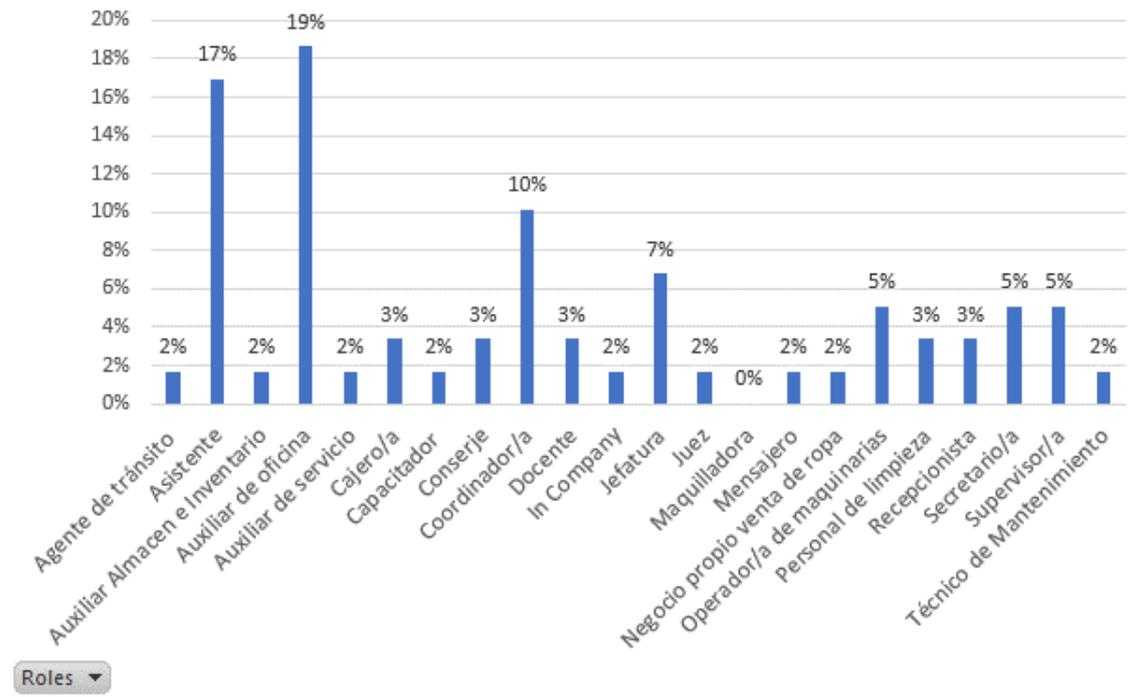


Figura 9 Roles desempeñados por los hombres con discapacidad en una empresa en el año 2022

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Al menos el 90% de encuestados indicaron que se han demorado más de 1 año en conseguir un trabajo, el 45% de ellos mencionaron que entre 6 y 12 meses les llevo para conseguir un trabajo, mientras que el 62% de este grupo indicó que en menos 6 meses pudieron obtener un trabajo. Del 90% de encuestados que les ha llevado más de 1 año en conseguir un trabajo, 80% de esas son mujeres con una discapacidad severa, mientras que las que les tomo menos de 6 meses cuentan con una discapacidad leve.

El tiempo que les toma a cada una de estas personas para conseguir un trabajo, se relaciona con lo que menciona Villa en el 2003 propone una clasificación, las barreras sociales engloban las limitaciones en el acceso a oportunidades, la marginación de la población hacia las personas con discapacidades. Es una

realidad por la cual debe pasar este grupo prioritario, donde el grado de su discapacidad influye para que les lleve mayor tiempo en conseguir un trabajo.

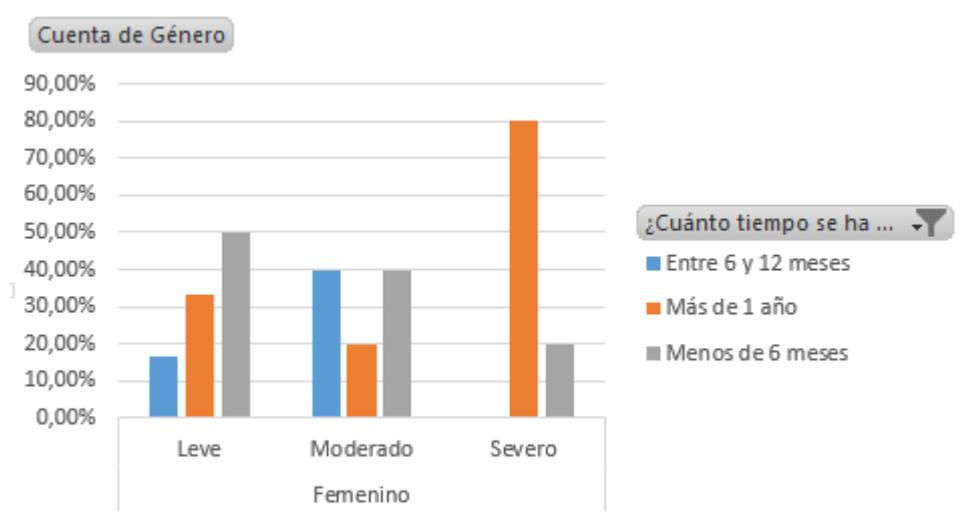


Figura 10 Tiempo que se demoran en conseguir trabajo una mujer con discapacidad en el año 2022

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Un 33% de las mujeres encuestadas tiene entre un 75% y 84% de discapacidad, mientras que un 31% tiene entre 30% a 39% de discapacidad. Un 70% de las mujeres encuestadas que tienen entre 75% y 84% de discapacidad se demoraron más de un año en conseguir un trabajo.

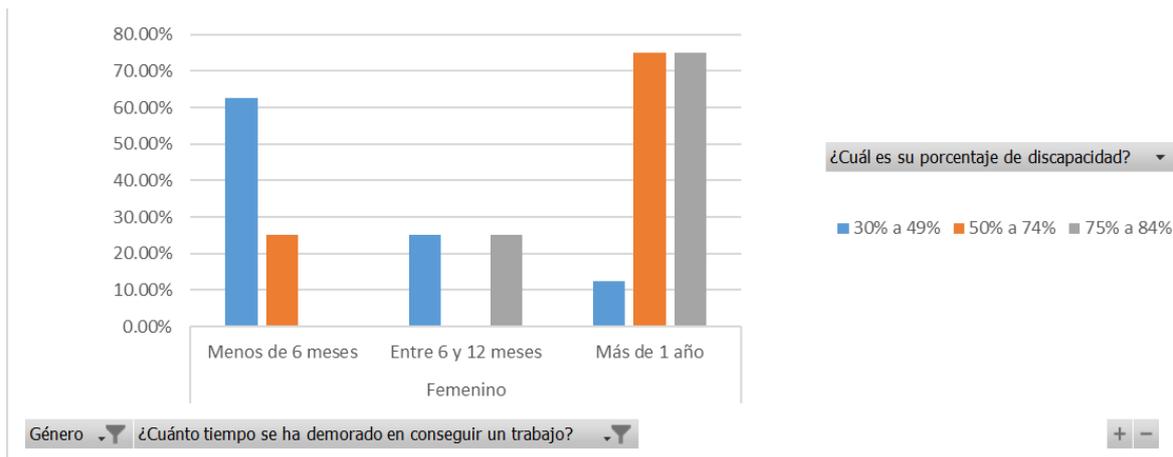


Figura 11 Tiempo en que se demora una mujer con discapacidad en conseguir un trabajo

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Se puede analizar que en este caso que además de existir dificultad para acceder al empleo debido a las concepciones de género, se observa una mayor dificultad al tener entre 75% a 84% de porcentaje de discapacidad. Esto ubicaría a estas personas en una situación de mayor vulnerabilidad de derechos, además de las barreras debido a su porcentaje alto de discapacidad, su género podría influir en su acceso a empleo formal.

Esto se explica debido a que a las mujeres se les atribuyen rasgos emocionales que tienden a priorizar las relaciones humanas, mientras que los hombres son asociados a características como la productividad, la eficacia, la independencia, el alcance de metas. Los hombres desde esta perspectiva poseen valores individualistas que son relacionados con el éxito y el poder, mientras que las mujeres son asociadas a la colectividad donde la conformidad y la benevolencia son valores contrarios a lo que se considera que conduce al éxito (Cuadrado & Morales, 2007).

Se evidencia que las mujeres con discapacidad son las que tardan mayor tiempo en conseguir un empleo, producto de la existencia de techo de cristal. La mujer es la que debe mantenerse en casa a cargo del cuidado y atención del hogar mientras que el hombre es el que está considerado al trabajo y al sustento del hogar. Debido a esto los hombres

tienen mayor posibilidad de conseguir un empleo, tomándole menor tiempo de obtener uno.

➤ **Barreras o limitantes que afectan el acceso al empleo formal**

El 51% de los encuestados indicaron que han tenido muy frecuentemente y frecuentemente dificultades para acceder a un empleo formal, mientras que un 30% indica que nunca ha presentado algún tipo de dificultad para acceder a un empleo formal.

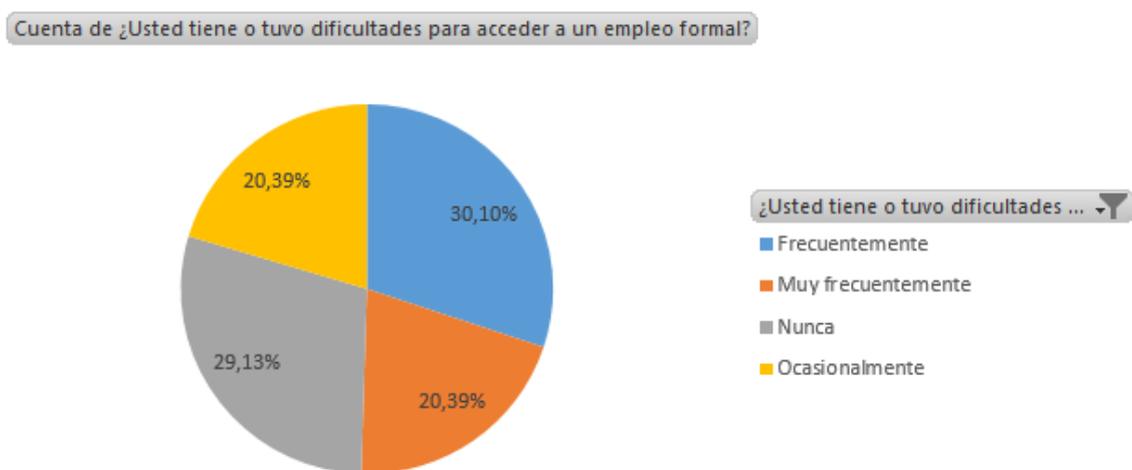


Figura 12 Dificultades de las personas con discapacidad para acceder a un empleo

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Un 5% de los encuestados indicaron que habían tenido dificultades debido a la falta de capacitación, un 40% debido a que no existen suficientes vacantes de empleo para personas que tengan una discapacidad, un 23% debido a no contar con un título profesional, un 8% debido a la dificultad para moverse, un 9% por falta de ayudas técnicas, un 5% por motivos de salud y un 3% por no contar con un carnet que valide su discapacidad.

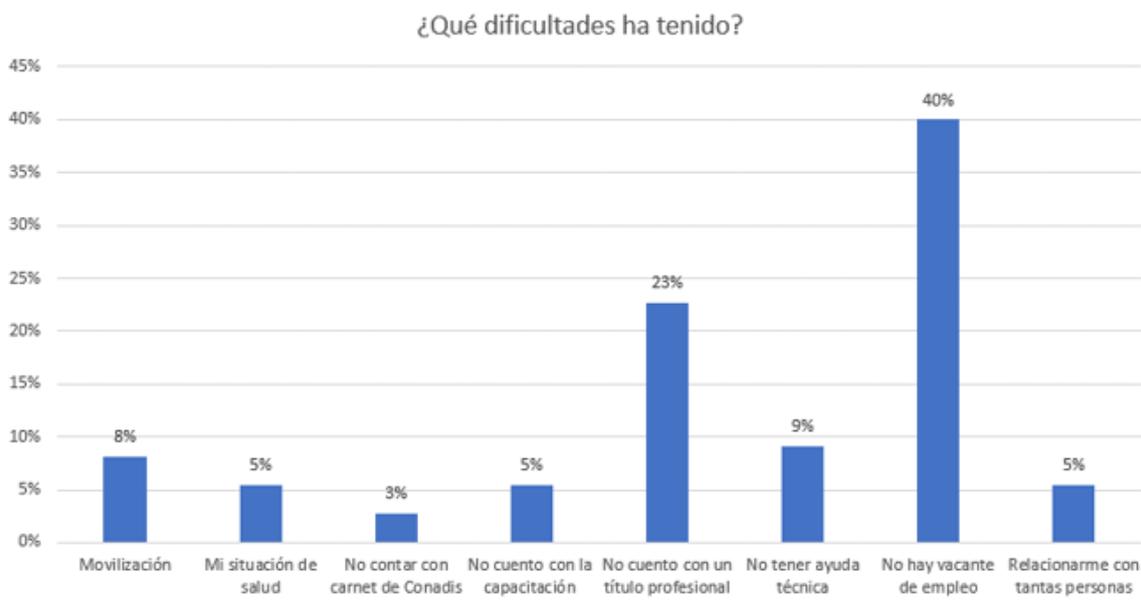


Figura 13 Dificultades de las personas con discapacidad para acceder a un empleo

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Estos son algunos de los factores identificados que dificultan el acceso al empleo formal; la falta de capacitación puede relacionarse a no contar con un título profesional. Un 57% de los encuestados muy frecuentemente y frecuentemente tienen dificultades para acceder a un empleo formal por no tener su educación superior incompleta, sin embargo, el 49% de encuestados muy frecuentemente y frecuentemente tienen dificultades para acceder a un empleo formal a pesar de contar con estudios superiores completos.

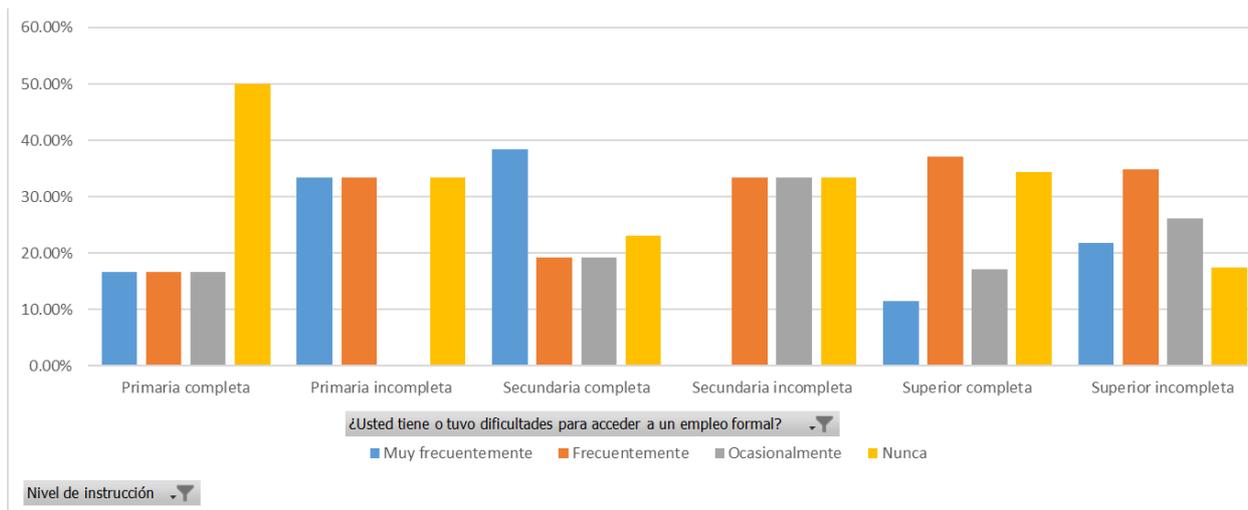


Figura 14 Acceso al empleo en relación a su nivel de instrucción

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Es decir que existe la dificultad de que al no contar con un título profesional a las personas con discapacidad se les niegue una plaza de empleo, mas, las personas que cuentan con un título profesional también tienen dificultades para poder acceder al empleo.

En el ámbito laboral ocurren actos discriminatorios hacia las mujeres, esto sucede porque se reproducen los estereotipos sociales dentro del ambiente de trabajo, es así como, aunque existan mujeres capacitadas para un empleo, debido a las concepciones los hombres son seleccionados (González Martínez, 2015). De las mujeres que contestaron que no tienen un trabajo un 32% indicó que había culminado la secundaria, mientras que un 21.43% de ellas habían culminado sus estudios superiores y un 25% tiene sus estudios superiores incompletos.

Esto tiene relación con lo indicado por el autor, a pesar de contar con estudios profesionales, las mujeres no tienen un trabajo remunerado, en cambio un 50% de los hombres con educación superior completa siempre y casi siempre tienen un trabajo remunerado. Se puede observar una diferencia entre los dos géneros, donde los hombres ocupan la mayoría de las plazas de trabajo, mientras las mujeres, aunque estén capacitadas no pueden acceder al empleo.

A esto debemos agregarle el techo de cristal, donde los estereotipos dificultan que las mujeres puedan alcanzar promociones y puestos de una mayor jerarquía, debido a las concepciones de la sociedad que asocian el liderazgo exitoso a los hombres, mientras a las mujeres se las asocia a roles familiares que dificultaran su vida laboral (Cuadrado & Morales, 2007). En la muestra encuestada se identificó diferencias entre los cargos de mayor jerarquía entre hombres y mujeres.

Aunque para algunos él no contar con un título sea un limitante, a pesar del título existen otras razones por las cuales a las personas con discapacidad se les niega el acceso a un empleo. Entre otros de los motivos que se ha mencionado se encuentra la situación de no existir plazas de empleos para personas con discapacidades.

“No hay muchas empresas que acojan a personas con discapacidad y mi profesión tuve que dejarla porque se necesita de buena visión ya que soy Doctor en Odontología” (Encuestado 63, 2022).

Además de esta situación, también se identifican que hay factores que se relacionan directamente con motivos de salud debido a su discapacidad y a su tipo de discapacidad. “He metido carpeta y no me cogen por ser una persona con discapacidad intelectual, yo quiero trabajar salir adelante” (Encuestado 53, 2022).

“Falta de oportunidades para personas con discapacidad visual y capacidades técnicas como eléctricos, electromecánicos. Además, empresas grandes como Holcim, cervecería, claro no lo contratan a uno ellos tienen personas que solo tienen discapacidad de 30% y menos” (Encuestado 23, 2022). Por medio de este encuestado se visibilizan dos situaciones, en el acceso al empleo influye el tipo de discapacidad que tengan porque de ello dependerá sus necesidades y que el porcentaje de discapacidad también influye en el acceso al empleo formal.

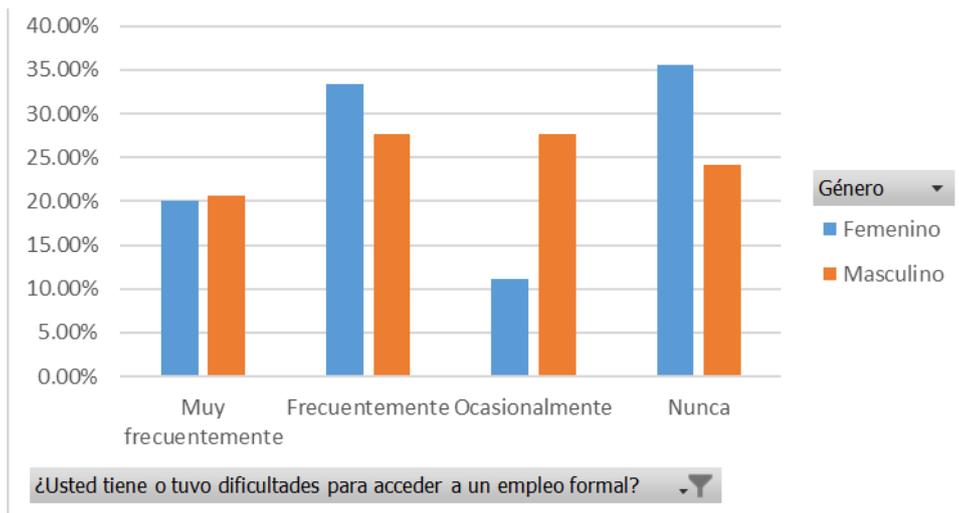


Figura 15 Dificultades para acceder a un empleo en relación al género

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Podemos observar que existe relación entre los dos géneros, es decir la dificultad para acceder al empleo es proporcional entre los géneros; el 53% de las mujeres muy frecuentemente y frecuentemente tienen dificultades para acceder a un empleo formal, mientras que un 48% de los hombres ha tenido muy frecuentemente y frecuentemente dificultades para acceder a un empleo.

Al analizar la información también se encontró que un grupo de encuestados contestaron que llevaban un tiempo sin trabajar; el 50% de los hombres y mujeres indicaron que llevaban 2 o más años sin trabajar, mientras que el 33% de los hombres y el 66% de las mujeres nunca han trabajado, esto puede relacionarse a que los encuestados tienen discapacidades y la discapacidad como lo indicaba el autor Reyes es considerada como una limitación debido a los estereotipos sociales.

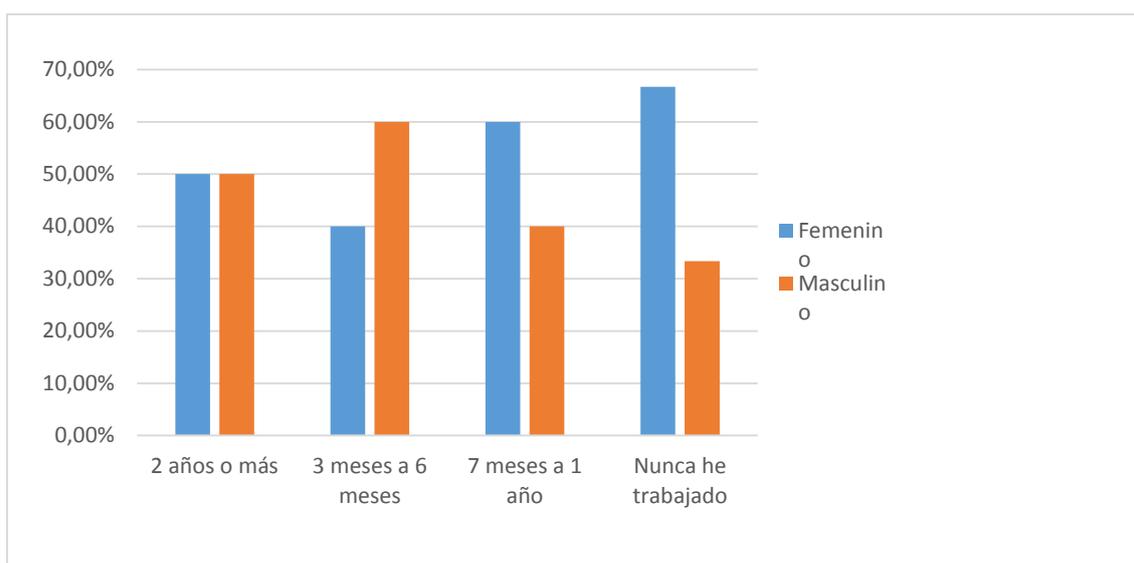


Figura 16 Tiempo que tienen sin trabajar las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Una encuestada de género femenino mencionó “He dejado carpeta en muchas empresas, pero no llaman” (Encuestado 104, 2022). Esto concuerda con la dificultad para poder acceder a un empleo en el caso de las personas de género femenino, a pesar de intentar ingresar en diversas empresas no es solicitada de ninguna empresa.

Las personas con discapacidad tuvieron que desarrollar estrategias para lograr superar las dificultades que limitan el acceso a un empleo.

Uno de los encuestados que indicó una estrategia para poder acceder a un empleo formal, mencionó que ha buscado: “Aplicar como persona sin discapacidad” (Encuestado 23, 2022). Esto denota que a pesar de existir leyes que promuevan la contratación de personas con discapacidades, las personas discapacitadas deben recurrir a otras acciones como la de negar su discapacidad para poder acceder a una plaza de trabajo.

- **Elementos que han posibilitado la inclusión y permanencia en el empleo formal de las personas con discapacidad.**

Un 60% de la población encuestada indica que se han adaptado enseguida a la empresa donde trabajan y un 34% menciona que se han adaptado, aunque les haya costado un tiempo.

En el caso de la población que tiene un empleo, existen otro tipo de barreras que dificultan su adaptación al empleo. Un 19% de personas con discapacidad se han sentido discriminados en su trabajo frecuentemente, de este grupo el 100% de encuestados con discapacidad intelectual y discapacidad lingüística indicaron ser discriminados muy frecuentemente, mientras que el 67%, el 58% y el 42% de personas con discapacidad auditiva, visual y física indicaron nunca ser discriminados.

En el caso de la discriminación, las personas con problemas para hablar o con discapacidades de tipo intelectual tienen una mayor dificultad para sentirse incluidos dentro de su ambiente laboral debido a la discriminación. Uno de los encuestados con discapacidad lingüística mencionó que “No saben mi lengua de señas por lo cual no hay comunicación” (Encuestado 47, 2022).

Desde el construccionismo social se explica que la comprensión de algo dependerá de la comunicación colectiva, es decir de los procesos de interacción en la sociedad (Jubés, Laso, & Ponce, 2001). En el caso de las personas con discapacidad lingüística e intelectual, de acuerdo con la Ley Orgánica de Discapacidades, existirá una dificultad para comprender las ideas que desean expresar, debido a que existen limitaciones por la discapacidad, esto dificulta los procesos de socialización.

Al no poder comprender a otra persona por dificultades para comunicarse e interactuar, puede ocurrir este tipo de discriminación que dificulta su adaptación al ambiente laboral. Un 28% de las personas que indicaron haber percibido discriminación mencionaron haberla percibido por parte de otra persona que no fue especificada, un 32% ha percibido discriminación por parte de sus compañeros de trabajo, un 19% por parte de los jefes y un 21% por parte de clientes.

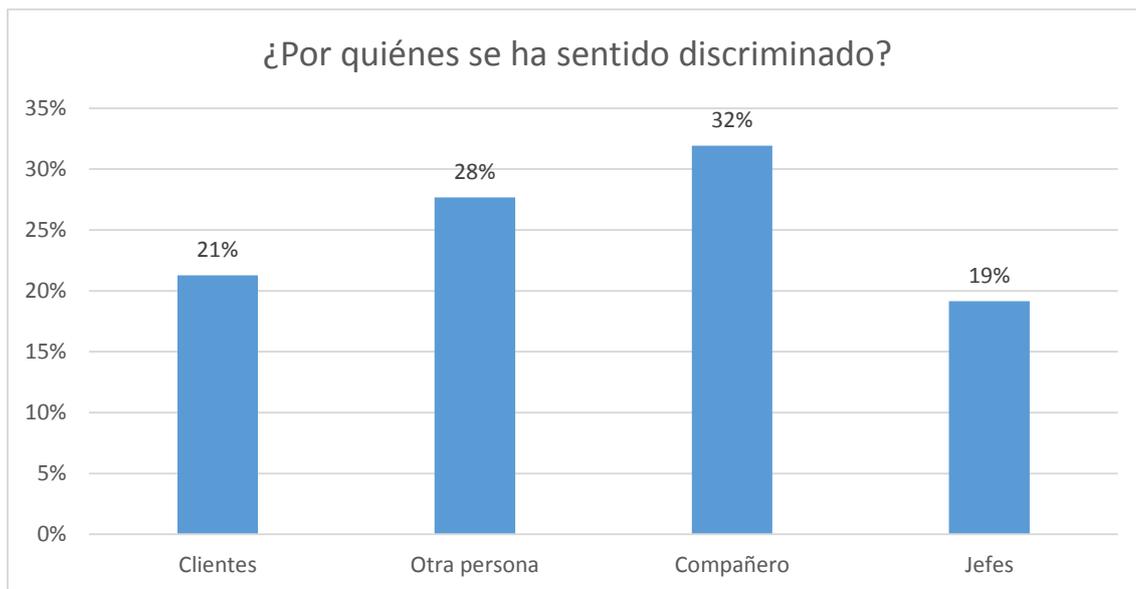


Figura 17 Discriminación a personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Esto se debe a que dentro del ambiente laboral se está en constante interacción con los compañeros de trabajo, al existir dificultades como la discriminación la inclusión se puede ver obstaculizada. Sin embargo, se debe rescatar que un 58% de los encuestados mencionó que su relación con sus compañeros es muy buena y se han sentido acogida, a pesar de ello aún existe un porcentaje menor de 15% que solo trata temas laborales con sus compañeros y un 4% que no tienen mucha relación con sus compañeros.

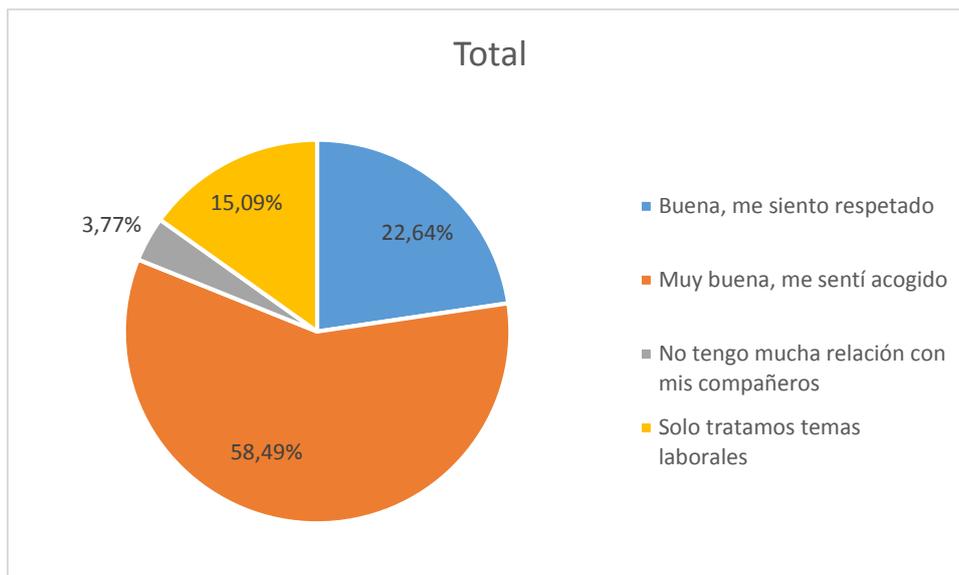


Figura 18 Relación de las personas con discapacidad y sus compañeros laboral

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Es decir que en un alto porcentaje los compañeros de la empresa donde trabajan guardan buena relación con las personas que tienen discapacidades, mas, existe un porcentaje menor que se relaciona con la percepción de discriminación.

Al analizar la situación por género, se identificó que un 76% de personas de género femenino nunca se han sentido discriminadas en su trabajo, mientras que un 14% del género masculino muy frecuentemente y frecuentemente han percibido discriminación.

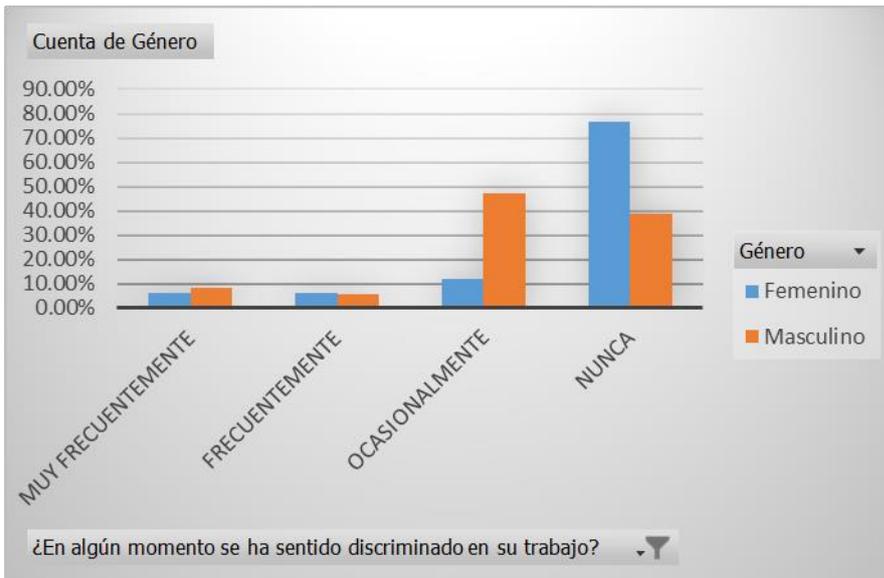


Figura 19 Discriminación de personas con discapacidad por género

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Es decir que, aunque el porcentaje de encuestados que han percibido discriminación es menor, existe una diferencia entre los géneros, un mayor porcentaje de mujeres nunca han percibido discriminación, en relación al porcentaje de los hombres que es menor al 40%.

También se puede observar que más del 50% de los encuestados menciona que su relación es muy buena con sus compañeros y se siente acogido sin importar su porcentaje de discapacidad.

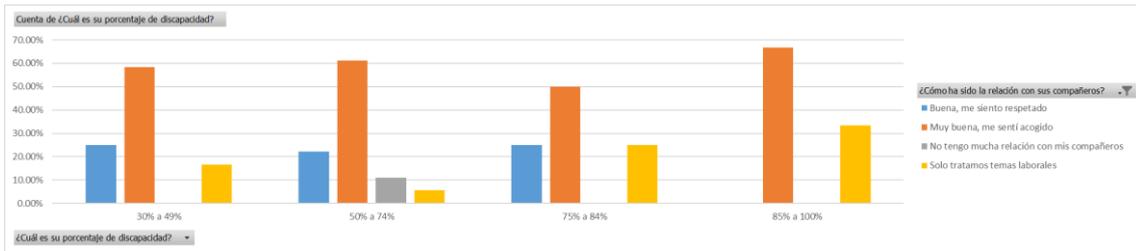


Figura 20 Discriminación de personas con discapacidad por su porcentaje

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

En este caso las relaciones con los compañeros de trabajo fomentan la inclusión de las personas que tienen discapacidades, más existen situaciones que dependiendo del tipo de discapacidad pueden afectar la interacción. Como se mencionaba las personas con discapacidad intelectual tienen dificultades y un 100% de las mujeres no tiene relación con sus compañeros de trabajo debido a estas dificultades para poder comunicarse, algo similar ocurre en el caso de las mujeres con discapacidad auditiva donde el 100% solo trata temas laborales con sus compañeros.

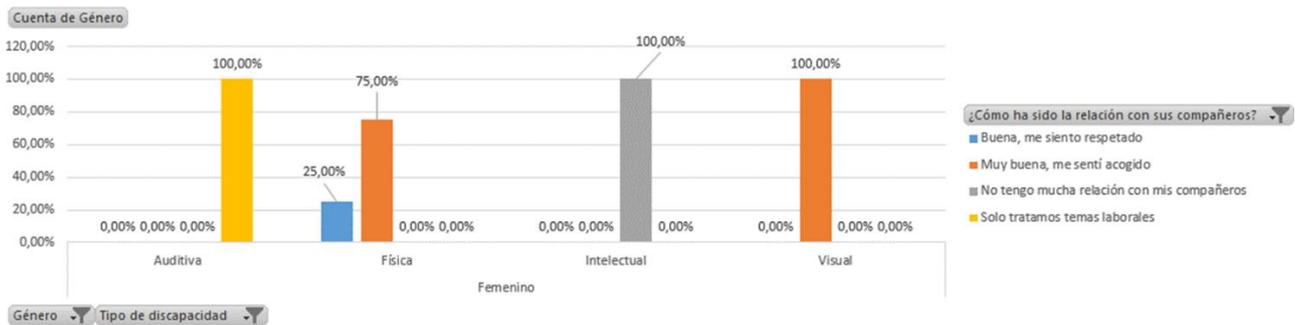


Figura 21 Relación de mujeres con discapacidad con compañeros laboral

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Algo que llamó la atención en el análisis fue que al realizar el contraste con la población masculina existieron cambios. Un 14.29% de los encuestados del género masculino con discapacidad auditiva no tienen ninguna relación con sus

compañeros, ellos son los únicos que del género masculino que no tienen ninguna relación con sus compañeros, el resto se relacionan con ellos, inclusive el 10% de los encuestados con discapacidad intelectual consideran que tienen una buena relación con sus compañeros y se sienten integrados.

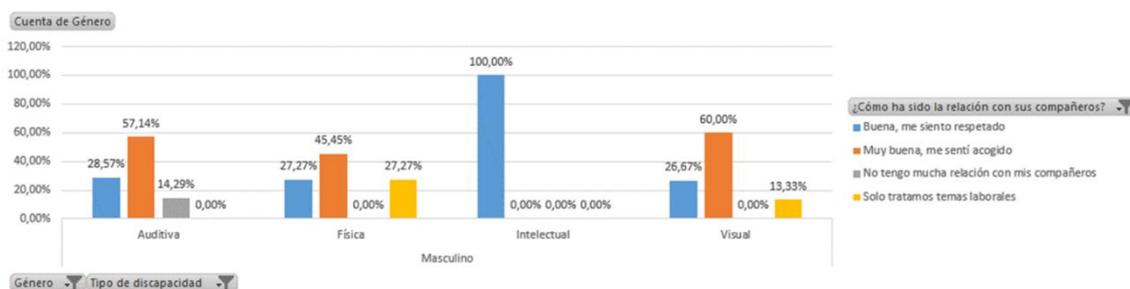


Figura 22 Relación de hombres con discapacidad y sus compañeros laboral

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Podemos notar que aunque la relación con compañeros permita la inclusión en el ambiente laboral las mujeres son las que tienen más dificultades para poder tener una buena relación con sus compañeros de trabajo, es decir que además de influir el tipo de discapacidad como se había descrito, existe a su vez una dificultad por el género que como hemos mencionado, debido a las concepciones, estereotipos y reproducción de las estructuras sociales de la sociedad patriarcal tienen relación con la exclusión de las mujeres (Gergen, 2007).

Un 20% de los encuestados indicaron que consideran que las empresas nunca cuentan con la infraestructura adecuada para el reclutamiento de personas con discapacidad y un 29% indica en cambio que muy frecuentemente y frecuentemente las empresas si cuentan con la infraestructura adecuada. Una situación similar ocurre al preguntar si las empresas donde han trabajado se han adaptado para construir un ambiente inclusivo, un 22% indicó que nunca se han adaptado, mientras que un 31% menciona que muy frecuentemente y frecuentemente se han adaptado para la construcción de un ambiente inclusivo.

Cuenta de ¿Considera que las empresas donde ha trabajado se han adaptado para construir un ambiente laboral i...

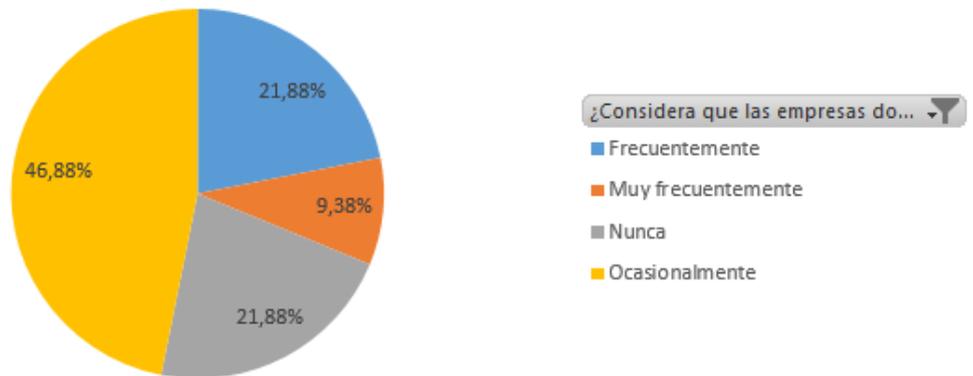


Figura 23 Adaptación de las empresas a un ambiente laboral inclusivo

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
Elaborado por: Ruth Jama
Año: 2022

Los porcentajes predominantes son los de ocasionalmente, para poder comprender mejor la situación se requiere del análisis dependiendo del tipo de discapacidades y del porcentaje de discapacidades que son los principales factores considerados como barreras para la inclusión. En el caso de las personas con discapacidad entre el 75% y el 84% un 71% indicó que nunca las empresas se han adaptado para la construcción de un ambiente inclusivo, mientras el 62% de las personas que tienen un porcentaje de discapacidad entre un 30% a un 49% muy frecuentemente y frecuentemente consideran que las empresas donde han trabajado se han adaptado para la construcción de un ambiente laboral inclusivo.

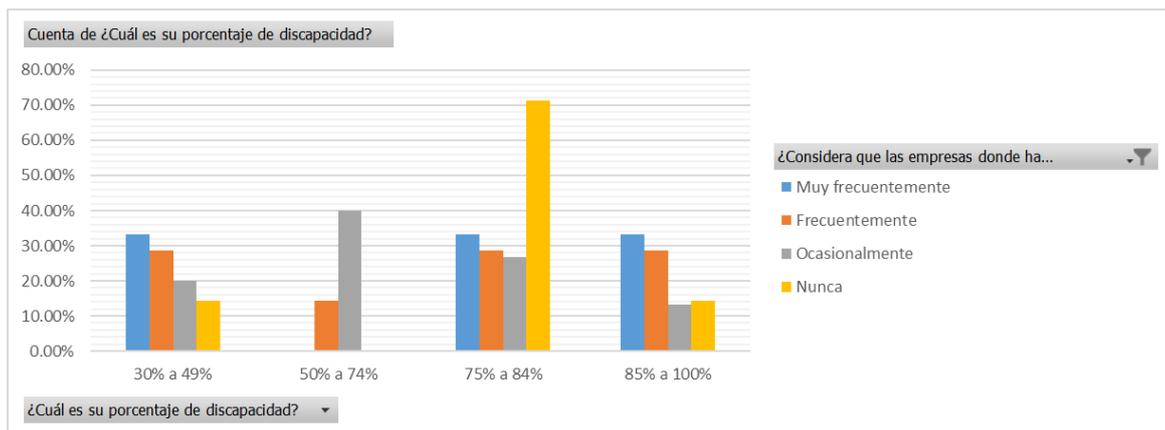


Figura 24 Adaptación de las empresas según el porcentaje de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

En el caso de las personas que indicaron que muy frecuentemente sus empresas se habían adaptado para construir un ambiente inclusivo, un 71% indicó que tienen discapacidad visual y un 33% que tienen discapacidad lingüística; mientras que un 71% de personas que tienen discapacidad visual y un 29% de personas con discapacidad física mencionan que nunca las empresas donde han trabajado se han adaptado.

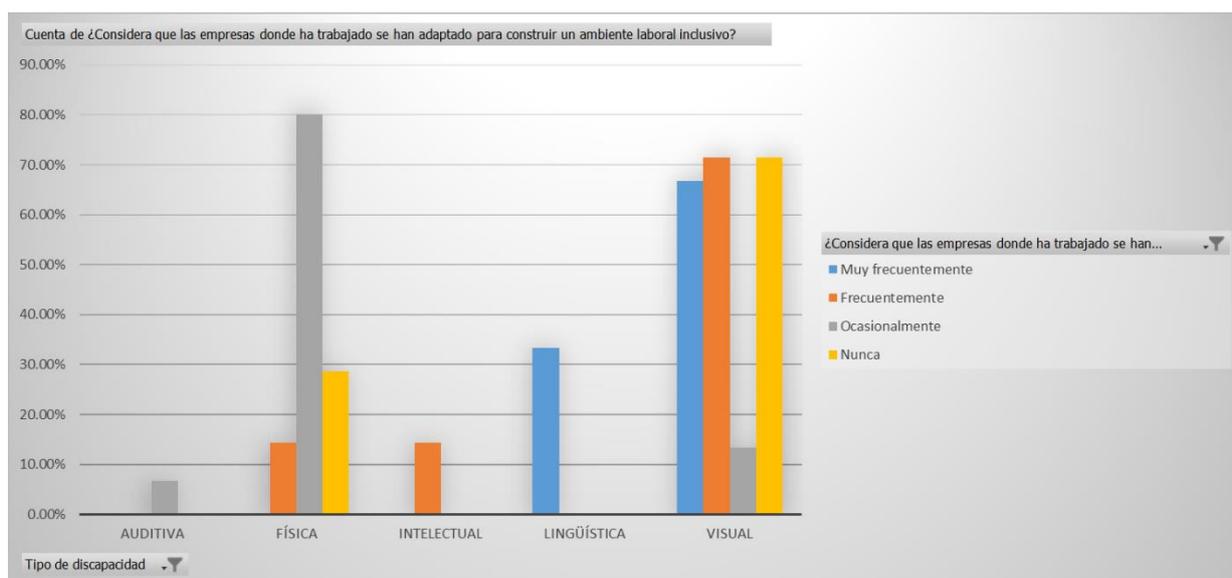


Figura 25 Construcción de ambientes inclusivos por parte de la empresa según tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

En el caso de las personas con discapacidad visual existe una variación, pero en sí, algunas de las empresas donde han trabajado la población encuestada se han adaptado, mas, los porcentajes de ocasionalmente continúan prevaleciendo. Existen distintas barreras que dificultan la construcción de un ambiente laboral inclusivo, existen aspectos relacionados al ambiente físico, las actitudes, servicios, recursos tecnológicos utilizados en la oficina, entre algunos otros elementos que limitan la inclusividad (Serrano Ruíz, y otros, 2013).

Al preguntar sobre los cambios o adecuaciones que realizaron las empresas un 5% indicó que no hicieron nada en las empresas donde trabajaban, mas, el 95% de los encuestados indicaron que las empresas donde trabajan se adaptaron de distintas maneras para poder adecuarse a las condiciones de su discapacidad.

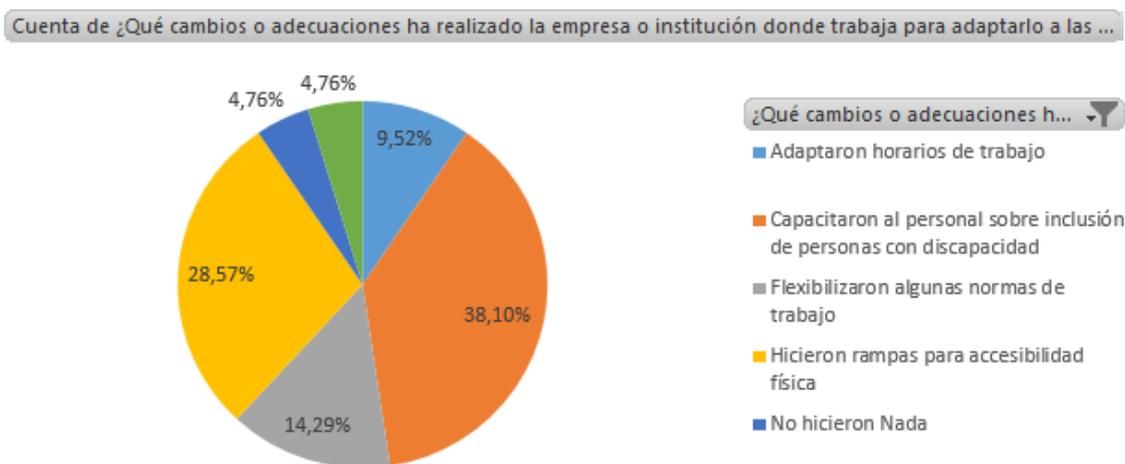


Figura 26 Cambios que la empresa realiza para la adaptación de las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Las empresas deben adaptarse a las necesidades de sus colaboradores con discapacidad, con el fin de poder alcanzar la inclusión laboral. Sin embargo en las empresas Ecuatorianas predominan estrategias como las capacitaciones y la ejecución de rampas, que no satisfacen las necesidades de otros colaboradores con otro tipo de discapacidad.

Dentro del ambiente laboral existe un menor porcentaje de empresas que tienen barreras que no permiten la construcción de un ambiente inclusivo, sin embargo, entre los elementos que se destacan que permiten la inclusión y la permanencia dentro del ambiente laboral, se encuentra en mayor porcentaje la buena relación entre compañeros y la predisposición de las empresas para adecuarse a las necesidades de sus colaboradores que tienen discapacidades.

Estos elementos permiten que los trabajadores continúen y se sientan adaptados al ambiente laboral, sin embargo, existen barreras que dificultan el acceso previo a un empleo, además debe considerarse como se mencionaba al inicio, que un poco más del 50% de encuestados que tienen un trabajo tienen un contrato indefinido, es decir que el resto de la población con un empleo formal no tiene estabilidad laboral; en si este dato permite conocer que el contrato también puede permitirle a la población de personas con discapacidades la posibilidad de permanecer en su puesto de trabajo, pero es una situación con la que algunos de los encuestados no cuenta.

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones generales

A partir de esta investigación realizada mediante el uso y aplicación de instrumento aplicado, se llegó al análisis de los factores que han determinado que las personas con discapacidad no puedan acceder a un empleo formal.

Según la situación laboral de las personas con discapacidad

Para lograr a determinar la situación laboral actual de este grupo de personas, fue esencial empezar a conocer a la población que se estaba aplicando la encuesta. Se determinó el tipo de discapacidad, grado y porcentaje. A partir de esto se estableció la situación laboral actual, evidenciando que muchas de ellas actualmente no se encontraban laborando y que un porcentaje nunca había trabajado. De este porcentaje se determinó que son las mujeres quienes no han trabajado y les lleva mayor tiempo poder acceder a un empleo.

Según las barreras que han afectado al acceso al empleo formal

Se logró determinar que las personas con discapacidad han presentado diferentes dificultades para acceder a un empleo formal, una de las mayormente mencionadas es por su propia condición es decir su tipo de discapacidad.

Los estudios académicos, es parte primordial para la vida de una persona, se evidenció que la gran parte de las personas con discapacidad encuestadas han terminado sus estudios superiores o se encuentran en el proceso. Sin embargo a pesar de ello no pueden acceder a una plaza de trabajo. Determinando que la mayor barrera por la que pasan las personas con discapacidad es su porcentaje y tipo. Debido a que las empresas no cuentan con la infraestructura, ni los elementos necesarios para los diferentes tipos de discapacidad que existen.

Según los elementos que han posibilitado su inclusión

Se evidenció que entre los elementos que posibilitan la inclusión de personas con discapacidad en su área laboral, se determina el compañerismo que existe entre las personas con discapacidad y los demás compañeros. Sin embargo se evidencia que esto

se llevará a cabo de acuerdo al tipo de discapacidad, debido a que si es una persona con una discapacidad sensorial le imposibilita poder comunicarse con sus demás compañeros.

Por parte de la empresa actualmente no se evidencia una inclusión a través de la adecuación de su infraestructura. Debido a que esto se limita mucho a un tipo de discapacidad en específico y no se toma en consideración los demás.

Finalizando se determina que los factores que han influido en el acceso al empleo formal de las personas con discapacidad. Como la poca oportunidad laboral que existe en la actualidad, su propia discapacidad y porcentaje produciendo que las personas y empresas duden en contar con estas, no permite su acceso.

La inclusión laboral de personas con discapacidad va más allá de la contratación de esta persona, es incluirla en un espacio donde les permita sentirse cómodos y puedan desarrollar sus habilidades, es cambiar el consiente colectivo en sobreproteger erróneamente pensando que no son capaces de realizar actividades. Siendo el principal error porque estas personas tienen capacidades mayormente desarrolladas.

La capacidad de las personas con discapacidad ha desarrollado una variedad de estrategias para afrontar sus dificultades. El enseñar a las demás personas su lenguaje de señas esto con el objetivo de poder comunicarse, de aplicar a un cargo laboral como una persona que no tiene discapacidad con el fin de que puedan contratarlo, también se evidencia que muchos de ellos para superar esas dificultades optaron por emprender.

Los trabajadores sociales tenemos la capacidad para crear planes, programas y proyectos para el bienestar de un grupo poblacional, desde las personas con discapacidad debemos entender a este grupo prioritario en su totalidad y trabajar en su inclusión, no solo con la persona, sino con su entorno es decir familia, amigos, por qué es importante trabajar con su entorno, esto se debe a que la familia es la primera relación de interacción que tenemos los seres humanos a partir de esto buscamos fomentar la valorización desde su entorno directo.

Así mismo la capacidad de desarrollar y potenciar habilidades de resiliencia en este grupo de personas. Esto permitirá que la persona con discapacidad, se sienta incluida desde su núcleo familiar, con esta base podrá salir a un nuevo entorno como es lo laboral. Los trabajadores sociales tenemos la capacidad de brindar las herramientas y acompañar en el proceso de resiliencia de las personas con discapacidad.

Recomendaciones generales

A las empresas

- A partir de los resultados del presente trabajo. Se determina que el compañerismo para las personas con discapacidad, permiten que ellos se sientan incluidos, a partir de esto se debe. Fortalecer la cultura inclusiva en las empresas donde se respete a la persona por el hecho de ser persona, más allá de sus características físicas o sensoriales.
- Los procesos de una empresa deben estar alineados a lo inclusivo, es decir que el proceso de reconocimiento laboral, reconozca por las capacidades y habilidades desarrolladas otorgando oportunidad para que las personas con discapacidad puedan participar en este reconocimiento, el proceso de reclutamiento y selección que estén capacitados para entrevistar a personas con diferente tipo de discapacidad y no limitarse a un tipo de discapacidad, dejando sin oportunidad a los demás.
- Desde el área de Trabajo Social crear campañas de sensibilización en el ámbito laboral con los líderes, para que estos a su vez apliquen en su grupo y se busque concientizar junto con la red de apoyo que serán los colaboradores que integran una empresa y a los familiares de estas personas, puesto que la familia es el eje central, el cual a partir de aquí se podrá brindar seguridad a estas personas formando su carácter y autoestima para manejar nuevos procesos.
- Se recomienda realizar estudios semestrales sobre clima laboral de los colaboradores y otra encuesta con personas con discapacidad, con el fin de identificar dificultades que estén pasando y poder intervenir a tiempo.

A las entidades públicas

- Que el Estado desarrolle nuevas políticas en las que sea obligación además del 4% se integre en su nómina a personas con diferentes tipos de discapacidad, otorgando oportunidades laborales en condición de igualdad y que las empresas

deban obligatoriamente modificar su infraestructura para estos tipos de discapacidad.

- Se recomienda que el Estado genere y brinde apoyo a las empresas que cumplan con la contratación de personas con diferentes tipos de discapacidad, a través de incentivos económicos o la construcción de un espacio inclusivo. Esto promoverá la diversidad de personas con diferentes tipos de discapacidad en las empresas.

- En la presente investigación. Se pudo determinar que uno de las grandes barreras presentadas por parte de las personas con discapacidad es su tipo. Esto se debe a que de acuerdo al tipo como las discapacidades sensoriales, podrá tener interacción con las demás personas, esto a futuro se verá demostrado al acceder a un empleo, en la relación laboral con compañeros. Se recomienda que el Ministerio de Educación cree un proyecto de incluir lenguaje de señas en el pensum académico de instrucción primaria a superior.

Bibliografía

- Aguilar Montes de Oca, Y. P., Valdez Medina, J. L., González-Arratia, N. I., & González Escobar, S. (2013). Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 18(2), 207-224. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336001.pdf>
- Alcover de la Hera, C. M., & Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 206-223. Recuperado el 29 de Julio de 2021, de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013
- Analuisa Zumba, T., Román Escobedo, V., & González Ramón, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(3), 38-48. Recuperado el 29 de Julio de 2021
- Bruno, F., Acevedo Alemán, J., Castro Saucedo, L., & Garza Sánchez, R. I. (2018). El construccionismo social, desde el trabajo social: "modelando la intervención social construccionista". *Margen*(91). Obtenido de <https://www.margen.org/suscri/margen91/castro-91.pdf>
- Calvo Guirao, S. (Abril de 2019). *La doble discriminación de la mujer y la discapacidad en el mundo laboral*. Obtenido de Repositorio Universidad Pontificia Comillas: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/27629/1/TFG-%20Calvo%20Guirao%2C%20Sara.pdf>
- Castillo Orué, N. E., Guinard, L. M., & Mazzei, L. (2013). *La invisibilidad del desempleo en las personas con*. Recuperado el 30 de Julio de 2021, de X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires: <https://cdsa.aacademica.org/000-038/214.pdf>
- Castro Ayala, C. F., Escobar Ortiz, N. Y., Leiva Cayupe, R. E., & Sánchez Arias, C. I. (2015). *Estudio de caso: Barreras y facilitadores en el proceso de inserción laboral de personas en situación de discapacidad intelectual que trabajan en el supermercado UNIMARC*. Obtenido de

<https://repositorio.ugm.cl/bitstream/handle/20.500.12743/451/T362.40484%20C355e%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cifuentes Rosero, M. D. (2012). *Propuesta para la inserción laboral de personas con discapacidad física, visual y auditiva en la pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Recuperado el 30 de Julio de 2021, de Repositorio de tesis de grado y posgrado: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5478/T-PUCE-5706.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2017). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Recuperado el 1 de Noviembre de 2021, de Secretaría Nacional de Planificación: <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/08/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2017). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017-2021*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/08/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2017). *Más de 266.000 personas con discapacidad en situación vulnerable han recibido apoyo integral por parte del Gobierno*. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/mas-de-266-000-personas-con-discapacidad-en-situacion-vulnerable-han-recibido-apoyo-integral-por-parte-del-gobierno/>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (11 de Junio de 2021). *Estadísticas de discapacidad*. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (Enero de 2022). *Estadísticas de discapacidad*. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad>

Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Ecuador. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjx3Yvx4oH1AhWFsDEKHWN4DeUQFnoECAUQAww&url=https%3A%2F%2Fwww.consejodiscapacidades.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2Fdownloads%2F2014%2F02%2Fconvencion_derechos_discapaci
- Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación* (Primera ed.). Ciudad del Carmen Campeche: Colección Material Didáctico. Recuperado el 13 de Enero de 2022
- Cuadrado, I., & Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 183-202. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjs27rojNb0AhXATTABHatzASwQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F2313%2F231317597002.pdf&usg=AOvVaw0FL1K_UXEct3ozHWutpU8d
- De Jesús, M., & Ordaz, M. G. (2006). El significado del trabajo: Estudio comparativo entre jóvenes empleados y desempleados. *Segunda época*, XXV(2). Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repsi/v25n2/v25n2a05.pdf>
- De Paz, C. (2014). *Mujer discapacitada y trabajo*. Obtenido de Zagan repositório institucional de documentos: <https://zagan.unizar.es/record/30939/files/TAZ-TFG-2014-2743.pdf>
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Espinoza, M. A., & Gallegos Barzola, D. P. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 3.
- Fajardo Ronquillo, V. P. (2020). Condiciones del empleo formal e informal en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 279-294. Recuperado el 04 de Julio de 2021, de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1168>

- Franco Giralt, I. M. (2018). *Techos de Cristal Los obstáculos en el acceso de las mujeres a puestos directivos en España*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/145789/retrieve>
- Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo* (Primera ed.). Huancayo: Universidad Continental. Recuperado el 13 de Febrero de 2022, de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gallegos Erazo, F. A., Manjarrés Zambrano, N. V., & González Márquez, J. L. (2021). ¿Qué es el Bienestar para las Personas con Discapacidad? *Yachana revista científica*, 10(2), 69-77. Recuperado el 3 de Noviembre de 2021, de <http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/721/541>
- Gallegos Erazo, F., & Mantilla Buenaño, G. (2017). Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Yachana revista científica*, 6(2). Recuperado el 29 de Julio de 2021, de <http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/474/263>
- García Quimiz, E., Orlando Perdomo, J. W., & Calle Gacía, J. (2017). Inclusión laboral para personas con discapacidades. *Revista SINAPSIS*, 11(2), 1-11. Recuperado el 29 de Julio de 2021
- Gastiazoro, M. E. (2013). *Género y trabajo: mujeres en el Poder Judicial*. Córdoba: Centro de Estudios Avanzados. Obtenido de <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/1348/gastiazoro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gergen, K. (2007). *Construccionismo social, aportes para el debate y la práctica*. Bogotá: Uniandes. Obtenido de https://www.taosinstitute.net/images/PublicationsFreeBooks/Gergen_construccionismo_social.pdf
- Gómez Rúa, N. E., Pérez Medina, A. L., López Arango, D. M., & Medina Ruiz, M. F. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2), 3-24.

- Gómez Vélez, M. A. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*(13), 63-83.
- Gómez Vélez, M. A. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*(13), 63-83. Recuperado el 12 de Septiembre de 2021
- González Martínez, A. (2015). *El techo de cristal*. Obtenido de https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33742/TFM_GonzalezMartinez,%20Ana.pdf;jsessionid=BF5E45034CFAF3BA52DF9F67FEFF7D02?sequence=3
- Guamán Gómez, V., Eerraéz Alvarado, J., & Alejandro Contento, K. (2019). Inclusión social en las instituciones educativas ecuatorianas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(2), 84-91. Obtenido de <http://remca.Umet.edu.ec/index.php/REMCA>
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. (18), 101-109. Obtenido de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva Ecuatoriana. *Graduate School of Business*(18), 101-109. Recuperado el 30 de Julio de 2021, de Universidad de Palermo: https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf
- Hernández Pedreño, M. (2008). *Exclusión social y desigualdad* (Primera ed.). Ediciones de la Univesidad de Murcia. Recuperado el 3 de Julio de 2021, de <https://www.um.es/documents/1967679/1967852/Libro-Exclusion-social-desigualdad-08.pdf/b3392fe8-ca07-44d4-8833-2a2124a3b190>
- Hernández Ríos, M. I. (2015). El concepto de discapacidad: De la enfermedad al enfoque de derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGraw Hill. Recuperado el 12 de Enero de 2022, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

Huerta Rosas, A. (2008). La construcción social de los sentimientos desde Pierre Bourdieu. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, III(5), 1-11. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2110/211015579005.pdf>

Jubés, E., Laso, E., & Ponce, Á. (2001). Constructivismo y construccionismo: dos extremos de la cuerda floja. Obtenido de <https://psicologiaenpositivo.com/pdfs/constructivismo-construccionismo.pdf>

Lagarde, M. (2019). *Identidad Femenina*. Obtenido de https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/purificacion_mayobre/identidad.pdf

Ledesma, J. A. (2008). *La imagen social de las personas con discapacidad* (Primera ed.). Cinca. Recuperado el 30 de Julio de 2021, de http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Laimagensocialdelaspersonascondiscapacidad_0.pdf

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

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

López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (Primera ed.). Barcelona: Creative Commons. Recuperado el 13 de Enero de 2022

López-Silva, P. (2013). Realidades, Construcciones y Dilemas. Una revisión filosófica al construccionismo social. *Cinta moebio*, 46, 9-25. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cmoebio/n46/art02.pdf>

Lupercio Giñín, L. L. (2012). *El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuenca-Ecuador*. Obtenido de CONADIS, Derecho, deficiencia, discapacidad, Inclusión Laboral, minusvalía, OIT, ONU: <https://docplayer.es/11448238-Conadis-derecho-deficiencia-discapacidad-inclusion-laboral-minusvalia-oit-onu.html>

- Mayorga Montalva, P. I. (2018). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile*. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146846/La-inclusi%C3%B3n-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual-en-Chile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
- Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2020). *Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760023.pdf
- Ordoñez Pesantez, C. E. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad, Revista de Educación*, 6(2), 145-147.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Recuperado el 4 de Julio de 2021, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/informe-mundial-discapacidad-oms.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. OMS. Recuperado el Agosto 30 de 2021, de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- Osborne, R., & Molina Petit, C. (2008). Evolución del concepto de género 1 (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler). *Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*(15), 147-182. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297124045007.pdf>

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado el 13 de Febrero de 2022, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palacios Zambrano , V. D. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos*. Obtenido de Universidad Andina Simon Bolivar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La%20estabilidad.pdf>
- Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025. (2021-2025). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>
- Quintana, A., & Aguilar, E. (2020). *Estudio sobre las barreras que limitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, priorizando a las mujeres* (Primera ed.). Recuperado el 29 de Julio de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760023.pdf
- RED de empresas por la diversidad. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas*. Obtenido de http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219-Guia_de_inclusion_laboral_de_personas_discap_para_empresas.pdf
- Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades . (2017). *Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades* .
- Rendón Macías, M. E., Villasís Keeve, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. Recuperado el 13 de Enero de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Saldívar Garduño, A., Díaz Loving, R., Reyes Ruiz, N. E., Armenta Hurtarte, C., López Rosales, F., Moreno López, M., . . . Domínguez Guedea, M. (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contexts Culturales. *Acta de Investigación Psicológica*, 5(3), 2124-2148. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3589/358943649003.pdf>

- Serrano Ruíz, C. P., Ramírez Ramírez, C., Abril Miranda, J. P., Ramón Camargo, L. V., Guerra Urquijo, L. Y., & Clavijo González, N. (2013). Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física. *Revista Salud UIS*, 45(1), 41-51. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4335435>
- Solano Solano, J., García Vences, D., & Uzcátegui Sánchez, C. (2017). Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la Carrera Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 90-96. Obtenido de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/ru>
- Subsecretaría de discapacidades y familia. (2013). *Propuesta de atención integral para persona con discapacidad*. Recuperado el 1 de Noviembre de 2021, de Ministerio de Inclusión Económica y Social: <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-de-Discapacidades.pdf>
- Torres Torres, W. A. (Mayo de 2017). *Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016*. Obtenido de Repositorio digital: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11542/1/T-UCE-0013-Ab-108.pdf>
- Vidal Espinoza, R. O., & Cornejo Valderrama, C. (2016). Trabajo y discapacidad: Una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de Trabajo*(31), 110-119.
- Zondek Darmstadter, A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Obtenido de https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27291/Manual_Inclusion_laboral_Andrea_Zondek.pdf

Anexos

Anexo 1

Matriz de operacionalización

					Preguntas
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
TEMA: La inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo formal en la ciudad de Guayaquil año 2021.					
OBJETIVO GENERAL: Analizar qué factores influyen en el acceso al trabajo formal que tienen las personas con discapacidad que participan en la Asociaciones de la ciudad de Guayaquil provincias del Guayas durante el año 2021, con el fin de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.					
OBJETIVO ESPECIFICO	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	VARIABLES		

1- Identificar la situación laboral actual de las personas con discapacidad.	Trabajo	Situación laboral	Presencia de trabajo remunerado Tipo de trabajo Tipo de contrato Tipo de roles que ha desempeñado en una empresa Horario de trabajo Tiempo que ha trabajado en la empresa	¿Usted tiene un trabajo remunerado? ¿Cuánto tiempo lleva sin trabajar? ¿Qué tipo de trabajo tiene? ¿Qué tipo de contrato tiene? ¿Qué roles ha desempeñado en la empresa? ¿En qué horario trabaja? ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?
	Discapacidad	Característica de discapacidad	Tipo de discapacidad Origen de discapacidad Grado de discapacidad Porcentaje de discapacidad	¿Tipo de discapacidad? ¿Cómo adquirió la discapacidad? ¿Cuál es el grado de discapacidad? ¿Cuál es su porcentaje de discapacidad?

<p>2- Descubrir cómo las barreras o limitantes han afectado en el acceso al empleo formal.</p>	<p>Empleo</p>	<p>Acceso a empleo</p>	<p>Edad Etnia Género Nivel de instrucción Frecuencia de dificultades para acceder al empleo formal Tipos de dificultades para acceder al empleo formal Persistencia de dificultades para acceder al empleo formal Presencia de red de apoyo para afrontar las dificultades para acceder al empleo formal Tipo de estrategias utilizadas para conseguir un trabajo Tiempo en que se demora en conseguir un trabajo Tipos de estrategias para afrontar las dificultades para acceder al empleo formal</p>	<p>Edad Etnia Género Nivel de instrucción ¿Usted tiene o tuvo dificultades para acceder a un empleo formal? ¿Qué dificultades ha tenido? ¿Esas dificultades se han mantenido o han sido superadas? ¿Con quién contó para superar esas dificultades? ¿Cuáles fueron las estrategias para superar las dificultades? ¿Cuánto tiempo se ha demorado en conseguir un trabajo? ¿Qué estrategias ha utilizado para tratar de conseguir un trabajo?</p>
--	---------------	------------------------	---	---

		Situación de discriminación	<p>Frecuencia de discriminación</p> <p>Personas por las que ha percibido discriminación</p> <p>Motivo de discriminación</p>	<p>¿En algún momento se ha sentido discriminado en su trabajo?</p> <p>¿Por quiénes se ha sentido discriminado?</p> <p>¿Por qué motivo se ha sentido discriminado?</p>
3- Develar que elementos han posibilitado su inclusión y permanencia en el empleo formal	Inclusión	Elementos de adaptación	<p>Percepción sobre la adaptación a la empresa</p> <p>Percepción sobre la relación con sus compañeros</p> <p>Frecuencia en que las empresas construyen un ambiente laboral inclusivo</p> <p>Percepción sobre los cargos desempeñados laboralmente</p> <p>Frecuencia de promoción interna</p> <p>Tipos de adecuaciones inclusivas realizada por la empresa</p> <p>Capacidad de resiliencia</p> <p>Frecuencia de infraestructuras inclusivas en las empresas</p>	<p>¿Usted siente que se ha adaptado a la empresa?</p> <p>¿Cómo ha sido la relación con sus compañeros?</p> <p>¿Considera que las empresas donde ha trabajado se han adaptado para construir un ambiente laboral inclusivo?</p> <p>¿Considera que los cargos que ha desempeñado en las empresas que ha trabajado se ajustan a sus capacidades?</p> <p>¿Con qué frecuencia las empresas cuentan con la infraestructura</p>

			<p>adecuada para el reclutamiento de personas con discapacidad?</p> <p>¿Usted considera que tiene capacidad de resiliencia para superar las dificultades?</p> <p>¿Qué cambios o adecuaciones ha realizado la empresa o institución donde trabaja para adaptarlo a las condiciones de su discapacidad?</p> <p>¿En las empresas que ha trabajado ha tenido la posibilidad de participar en una promoción interna?</p>
--	--	--	---

Anexo 2

Cuestionario para encuesta


UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL


TRABAJO
SOCIAL

Sección 1 de 6

Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal ✕ ⋮

Este es un estudio que busca identificar la situación laboral de las personas con discapacidad y descubrir qué barreras han afectado su acceso al empleo formal.

Esta investigación es parte de un trabajo de titulación para la obtención del título de Licenciado/a en Trabajo Social. Agradecemos su colaboración.

Lea cuidadosamente cada ítem y responda de la manera en que considere lo más cercano a su realidad o a las experiencias que haya tenido con respecto al trabajo.

Agradecemos por el tiempo y el esfuerzo que realiza para apoyarnos en la generación de conocimiento.

Edad ★

1. 18
2. 19
3. 20
4. 21
5. 22
6. 23
7. 24
8. 25
9. 26
10. 27
11. 28
12. 29
13. 30
14. 31
15. 32
16. 33

Género *

- Femenino
- Masculino
- Otra...

Etnia *

- Blanco
- Mestizo
- Montubio
- Indígena
- Afrodescendiente
- Otra...

Nivel de instrucción *



- Sin instrucción
- Primaria incompleta
- Primaria completa
- Secundaria incompleta
- Secundaria completa
- Superior incompleta
- Superior completa

Estado civil *

- Soltero/a
- Casado/a
- En unión libre
- Divorciado/a o Separado/a
- Viudo/a

Tipo de discapacidad *

- Física
- Visual
- Auditiva
- Otra...

¿Cómo adquirió la discapacidad?

- Congénito
- Accidente
- Enfermedad
- Otra...

⋮

¿Cuál es el grado de discapacidad? *

- Leve
- Moderado
- Severo

¿Cuál es su porcentaje de discapacidad? *

- 30% a 49%
- 50% a 74%
- 75% a 84%
- 85% a 100%

¿Usted tiene un trabajo remunerado? *

- Siempre
- Casi siempre
- Ocasionalmente
- No tengo trabajo

¿Qué tipo de trabajo tiene? *

- Formal
- Informal
- Independiente
- No tengo trabajo

¿Qué tipo de contrato tiene? *

- Por temporada
- A prueba
- Por tiempo fijo
- Por tiempo indefinido
- Trabajo sin contrato

¿Qué roles ha desempeñado en la empresa? *

- Jefatura
- Auxiliar de oficina
- Coordinador/a
- Supervisor/a
- Cajero/a
- Secretario/a
- Asistente
- Personal de limpieza
- Recepcionista
- Conserje
- Operador/a de maquinarias
- Otra...

¿En que horario trabaja? *

- Diurno
- Horarios rotativos
- Nocturno
- Solo fines de semana

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa? *

- 1 a 6 meses
- 7 meses a 1 año
- 2 año o más

...

¿Cuánto tiempo se ha demorado en conseguir un trabajo? *

- Menos de 6 meses
- Entre 6 y 12 meses
- Más de 1 año

¿Usted siente que se ha adaptado a la empresa? *

- Sí, me he adaptado enseguida
- Sí, me he adaptado pero me costó un tiempo
- No, aún estoy en proceso
- No, siento que no me he adaptado

¿Cómo ha sido la relación con sus compañeros? *

- Muy buena, me sentí acogido
- Buena, me siento respetado
- Solo tratamos temas laborales
- No tengo mucha relación con mis compañeros

¿En algún momento se ha sentido discriminado en su trabajo?

*

- Frecuentemente
- Muy frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

¿Por quiénes se ha sentido discriminado?

- Jefes
- Compañero
- Clientes
- Otra persona

...

¿Por qué motivo se ha sentido discriminado?

- Discapacidad
- Nivel académico
- Género
- Identidad étnica
- Nivel socio económico
- Otra...

Otro motivo:

Texto de respuesta corta

¿Cuánto tiempo lleva sin trabajar? *

- 3 meses a 6 meses
- 7 meses a 1 año
- 2 años o más
- Nunca he trabajado

Después de la sección 3 Ir a la siguiente sección

Sección 4 de 6

Título de la sección (opcional) ✕ ⋮

Descripción (opcional)

¿En algún momento se ha sentido discriminado en su trabajo? *

- Frecuentemente
- Muy frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

⋮

¿Por quiénes se ha sentido discriminado?

- Jefes
- Compañero
- Clientes
- Otra persona

¿Por qué motivo se ha sentido discriminado?

- Discapacidad
- Nivel académico
- Género
- Identidad étnica

¿Considera que las empresas donde ha trabajado se han adaptado para construir un ambiente laboral inclusivo? *

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

¿Considera que los cargos que ha desempeñado en las empresas que ha trabajado se ajustan a sus capacidades? *

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

...

¿En las empresas que ha trabajado ha tenido la posibilidad de participar en una promoción interna? *

- Casi siempre
- Siempre
- Ocasionalmente
- Nunca

¿Qué cambios o adecuaciones ha realizado la empresa o institución donde trabaja para adaptarlo a las condiciones de su discapacidad? *

- Hicieron rampas para accesibilidad física
- Pusieron letreros para accesibilidad visual
- Capacitaron al personal sobre inclusión de personas c...
- Adaptaron horarios de trabajo
- Flexibilizaron algunas normas de trabajo
- Otra...

...

¿Usted tiene o tuvo dificultades para acceder *
a un empleo formal?

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

¿Qué dificultades ha tenido? *

- No cuento con un título profesional
- Dificultad de movilización de mi hogar hacia otro desti...
- No contar con carnet de Conadis
- No tener ayuda técnica
- No hay vacante de empleo para personas con discapa...
- No cuento con la capacitación necesaria
- Mi situación de salud ha sido una dificultad
- No me acostumbro a relacionarme con tantas personas
- Otra...

¿Qué otras dificultades?

Texto de respuesta corta

¿Esas dificultades se han mantenido o han *
sido superadas?

- Sí se han mantenido
- Se han mantenido pero están en proceso de superación
- No se han mantenido, las he superado
- Otra...

¿Con quién contó para superar esas dificultades?

*

- Jefe
- Compañero
- Familia
- Amigos
- Pareja
- Ayudas especializadas (médicos, psicólogos/as, etc).
- Otra...

¿Cuáles fueron las estrategias para superar las dificultades?

*

Texto de respuesta larga

...

¿Qué estrategias ha utilizado para tratar de conseguir un trabajo?

*

- Recomendación por amigo o familiar
- Anuncio en internet
- Anuncio en el periódico
- Por medio de la asociación
- Me he acercado a las empresas a preguntar
- Otra

¿Con qué frecuencia las empresas cuentan con la infraestructura adecuada para el reclutamiento de personas con discapacidad? *

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

¿Usted considera que tiene capacidad de resiliencia para superar las dificultades? *

- Casi siempre
- Siempre
- Ocasionalmente
- Nunca

⋮
¿Qué recomienda a las personas con discapacidad que se encuentran en búsqueda de un empleo? *

Texto de respuesta larga

Después
de la
sección
5

Ir a la siguiente sección

Sección 6 de 6

¡Gracias por haber
llegado hasta aquí!



Anexo 3

Tablas y gráficos

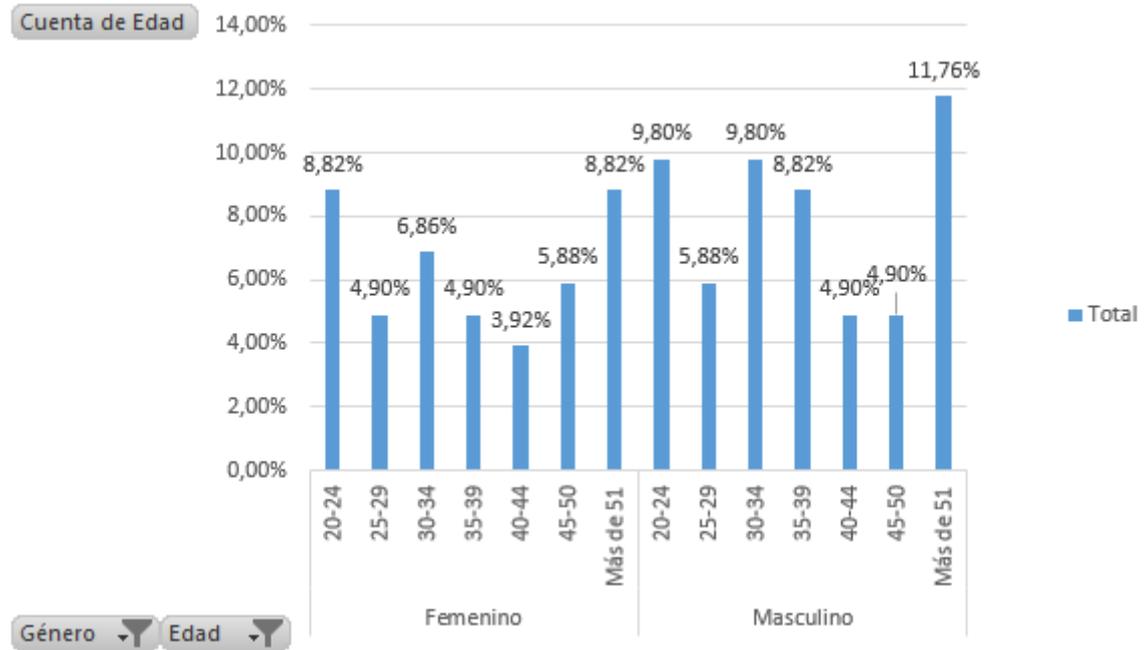


Figura 27 Edad de personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Femenino	44,12%
20-24	8,82%
25-29	4,90%
30-34	6,86%
35-39	4,90%
40-44	3,92%
45-50	5,88%
Más de 51	8,82%
Masculino	55,88%
20-24	9,80%
25-29	5,88%
30-34	9,80%
35-39	8,82%
40-44	4,90%
45-50	4,90%
Más de 51	11,76%
Total general	100,00%

Tabla 1 Edad de personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

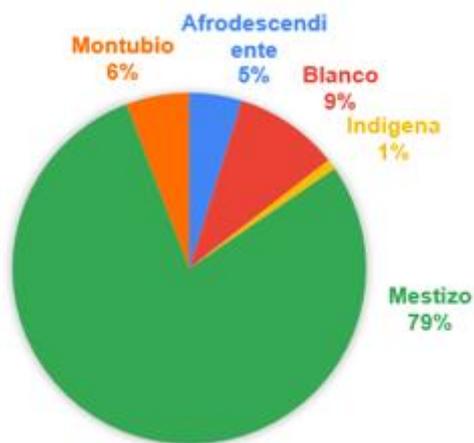


Figura 28 Etnia de personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Opciones	Cantidad
Afrodescendiente	5
Blanco	10
Indígena	1
Mestizo	82
Montubio	6
Total general	104

Tabla 2 Etnia de personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

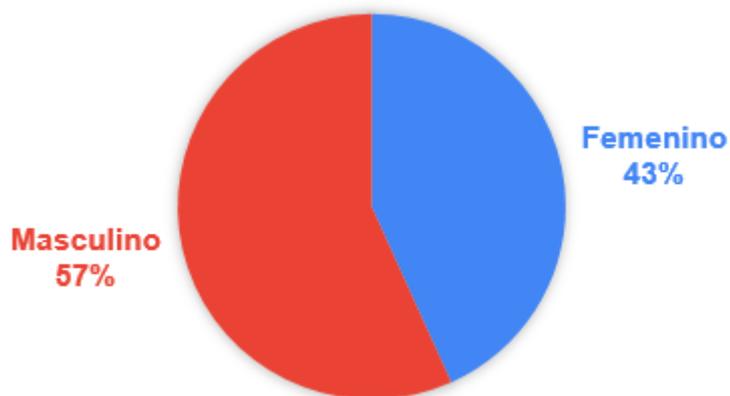


Figura 29 Género de personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Opciones	Cantidad
Femenino	45
Masculino	59
Total general	104

Tabla 3 Género de personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

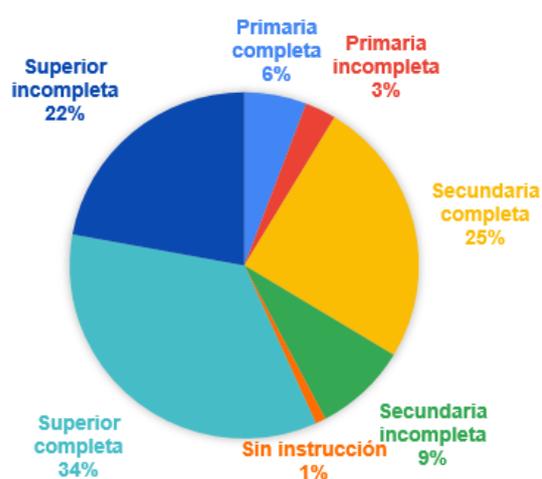


Figura 30 Nivel de instrucción de personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Opciones	Cantidad
Primaria completa	6
Primaria incompleta	3
Secundaria completa	26
Secundaria incompleta	9
Sin instrucción	1
Superior completa	36
Superior incompleta	23
Total general	104

Tabla 4 Nivel de instrucción de personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

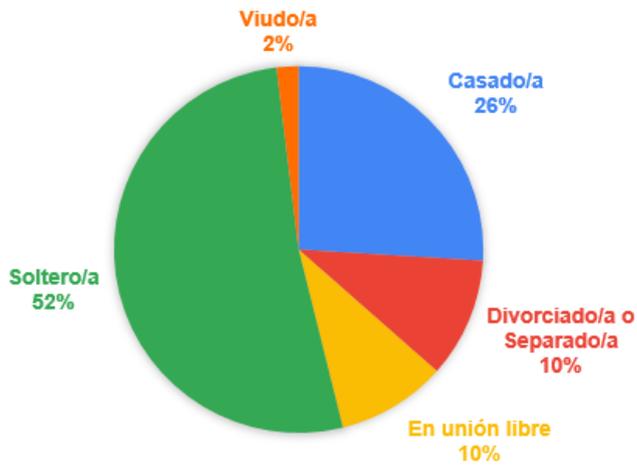


Figura 31 Estado civil de personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Opciones	Cantidad
Casado/a	27
Divorciado/a o Separado/a	11
En unión libre	10
Soltero/a	54
Viudo/a	2
Total general	104

Tabla 5 Estado civil de personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

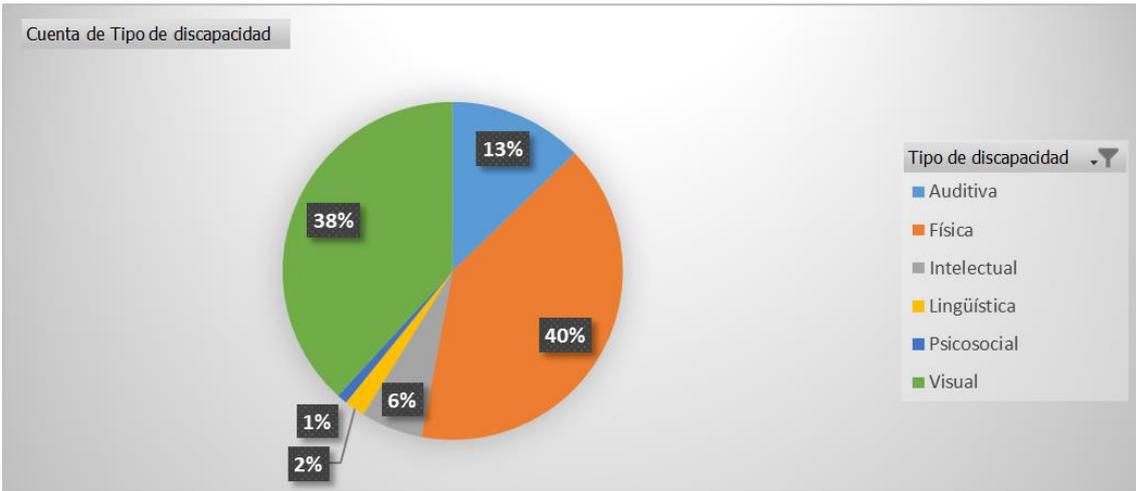


Figura 32 Tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Auditiva	12,75%
Física	40,20%
Intelectual	5,88%
Lingüística	1,96%
Psicosocial	0,98%
Visual	38,24%
Total general	100,00%

Tabla 6 Tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Cuenta de ¿Cómo adquirió la discapacidad?

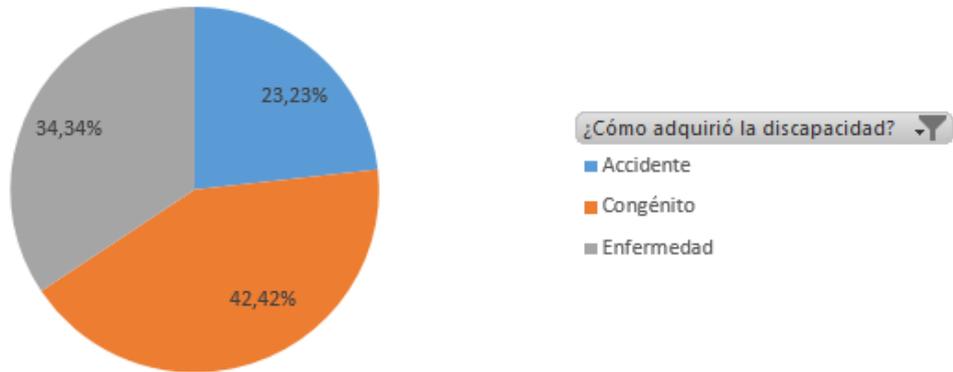


Figura 33 Formas de adquirir la discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
Elaborado por: Ruth Jama
Año: 2022

Accidente	23,23%
Congénito	42,42%
Enfermedad	34,34%
Total general	100,00%

Tabla 7 Formas de adquirir la discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
Elaborado por: Ruth Jama
Año: 2022

Cuenta de ¿Cuál es el grado de discapacidad?

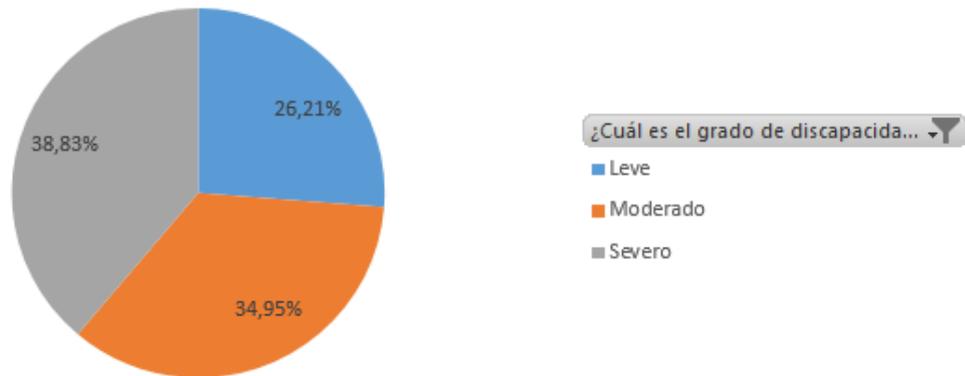


Figura 34 Grado de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
Elaborado por: Ruth Jama
Año: 2022

Leve	26,21%
Moderado	34,95%
Severo	38,83%
Total general	100,00%

Tabla 8 Grado de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
Elaborado por: Ruth Jama
Año: 2022

Cuenta de ¿Cuál es su porcentaje de discapacidad?

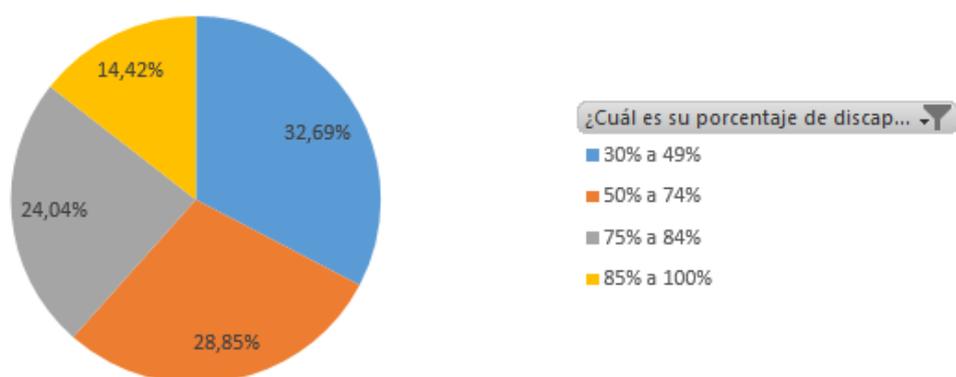


Figura 35 Porcentaje de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

30% a 49%	32,69%
50% a 74%	28,85%
75% a 84%	24,04%
85% a 100%	14,42%
Total general	100,00%

Tabla 9 Porcentaje de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Cuenta de ¿Usted tiene un trabajo remunerado?

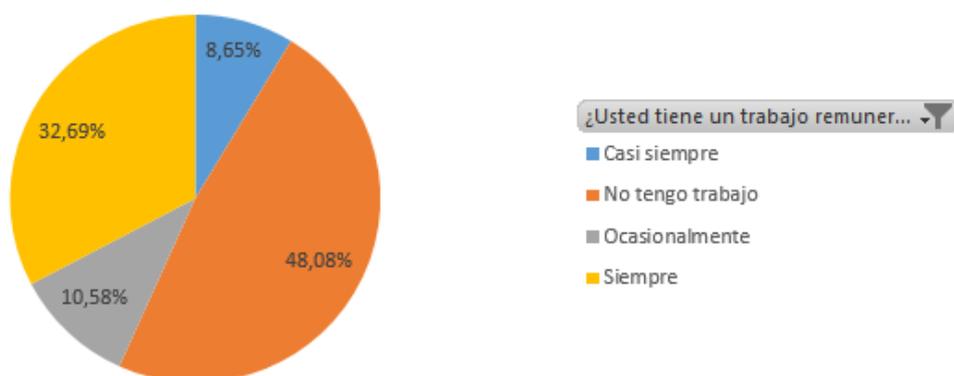


Figura 36 Frecuencia con la que las personas con discapacidad tienen un trabajo remunerado en el año 2022

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Casi siempre	8,65%
No tengo trabajo	48,08%
Ocasionalmente	10,58%
Siempre	32,69%
Total general	100,00%

Tabla 10 Trabajo remunerado de personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

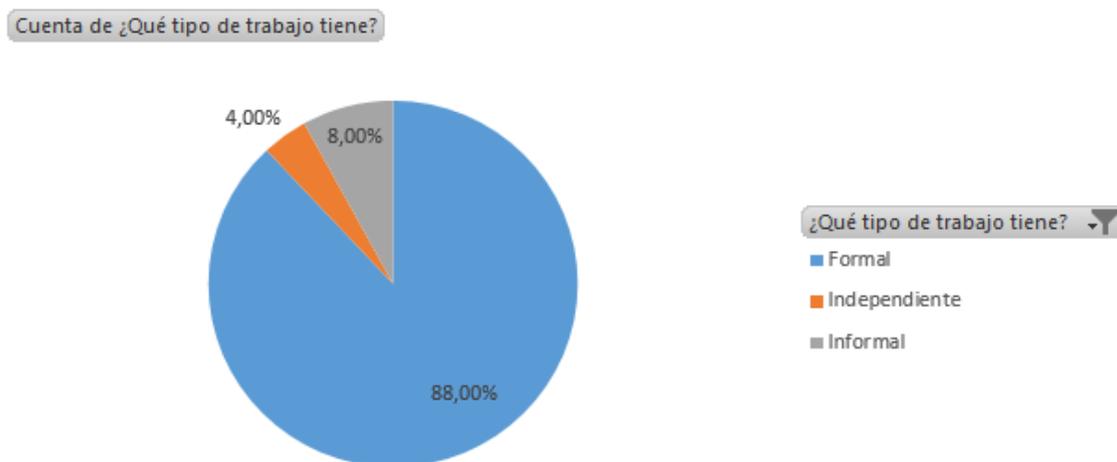


Figura 37 Tipo de trabajo que tienen las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Formal	88,00%
Independiente	4,00%
Informal	8,00%
Total general	100,00%

Tabla 11 Tipo de trabajo que tienen las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

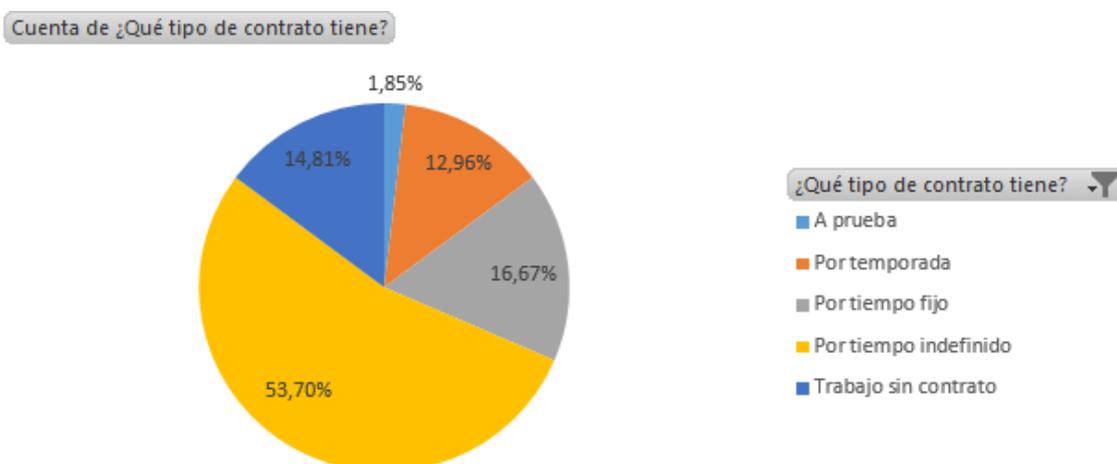


Figura 38 Tipo de contrato que tienen las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

A prueba	1,85%
Por temporada	12,96%
Por tiempo fijo	16,67%
Por tiempo indefinido	53,70%
Trabajo sin contrato	14,81%
Total general	100,00%

Tabla 12 Tipo de contrato que tienen las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

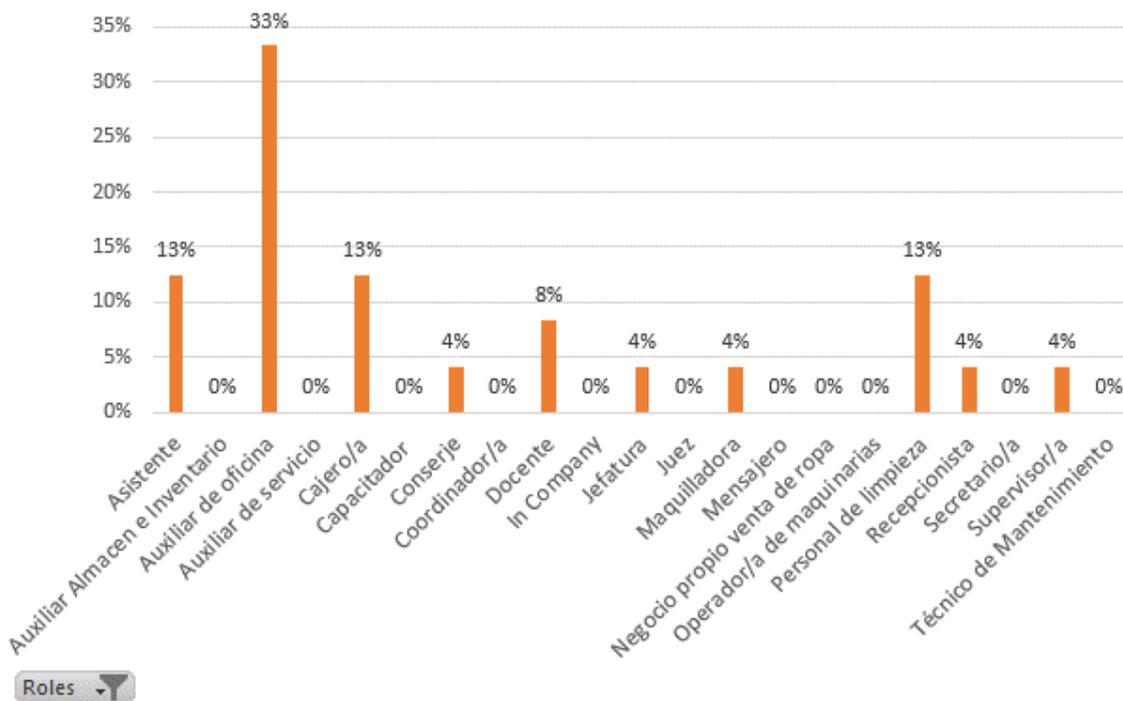


Figura 39 Roles desempeñados por las mujeres con discapacidad en una empresa en el año 2022

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Roles	Suma de Femenino
Asistente	13%
Auxiliar Almacen e Inventario	0%
Auxiliar de oficina	33%
Auxiliar de servicio	0%
Cajero/a	13%
Capacitador	0%
Conserje	4%
Coordinador/a	0%
Docente	8%
In Company	0%
Jefatura	4%
Juez	0%
Maquilladora	4%
Mensajero	0%
Negocio propio venta de ropa	0%
Operador/a de maquinarias	0%
Personal de limpieza	13%
Recepcionista	4%
Secretario/a	0%
Supervisor/a	4%
Técnico de Mantenimiento	0%
Total general	100%

Tabla 13 Roles desempeñados por las mujeres con discapacidad en una empresa en el año 2022

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

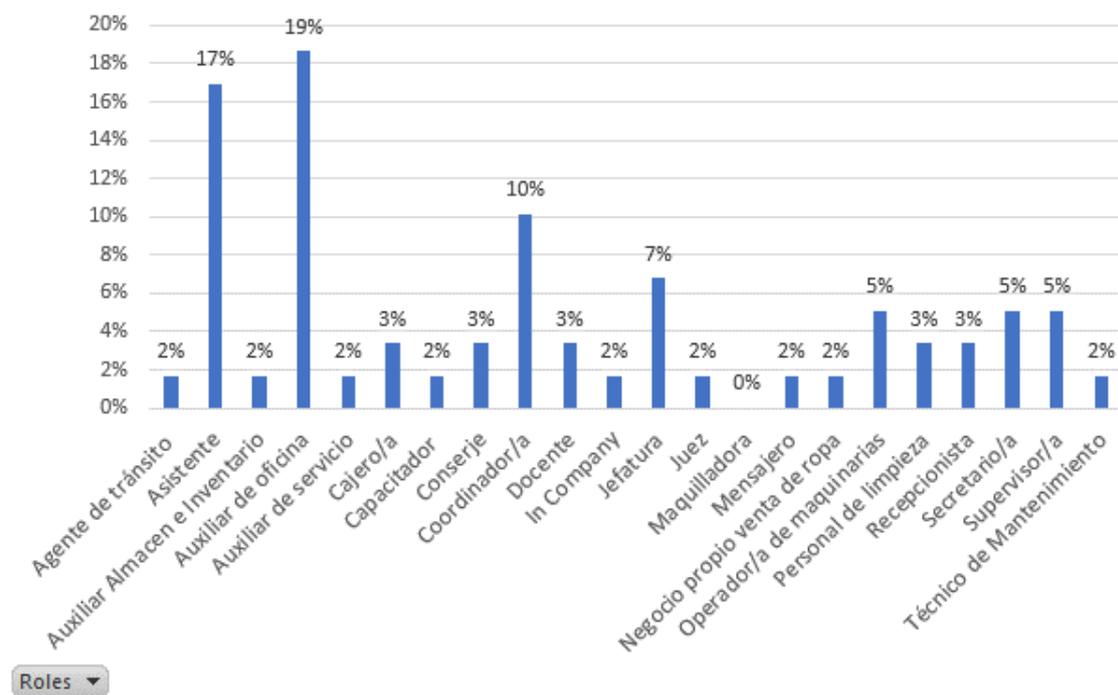


Figura 40 Roles desempeñados por los hombres con discapacidad en una empresa en el año 2022

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Roles	Suma de Masculino
Agente de tránsito	2%
Asistente	17%
Auxiliar Almacen e Inventar	2%
Auxiliar de oficina	19%
Auxiliar de servicio	2%
Cajero/a	3%
Capacitador	2%
Conserje	3%
Coordinador/a	10%
Docente	3%
In Company	2%
Jefatura	7%
Juez	2%
Maquilladora	0%
Mensajero	2%
Negocio propio venta de rop	2%
Operador/a de maquinarias	5%
Personal de limpieza	3%
Recepcionista	3%
Secretario/a	5%
Supervisor/a	5%
Técnico de Mantenimiento	2%
Total general	100%

Tabla 14 Roles desempeñados por los hombres con discapacidad en una empresa en el año 2022

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

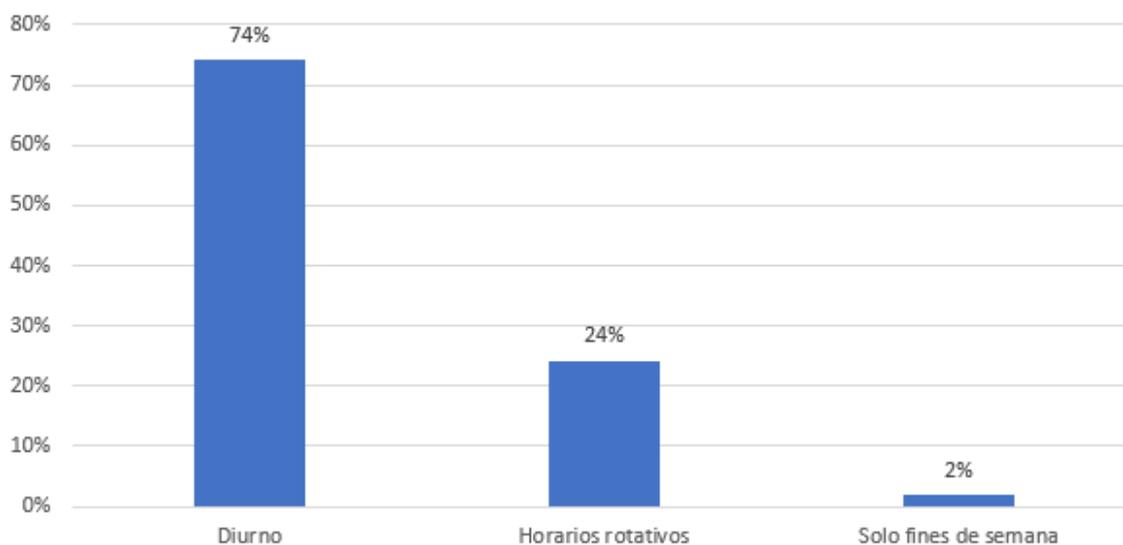


Figura 41 Horario en que trabajan las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

¿En que horario trabaja?		
Diurno	74%	40
Horarios rotativos	24%	13
Solo fines de semana	2%	1
Total	100%	54

Tabla 15 Horario en que trabajan las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Cuenta de ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?



Figura 42 Tiempo que lleva trabajando las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

1 a 6 meses	15,09%
2 año o más	77,36%
7 meses a 1 año	7,55%
Total general	100,00%

Tabla 16 Tiempo que lleva trabajando las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022 ¿Cuánto tiempo se ha demorado en conseguir un trabajo?

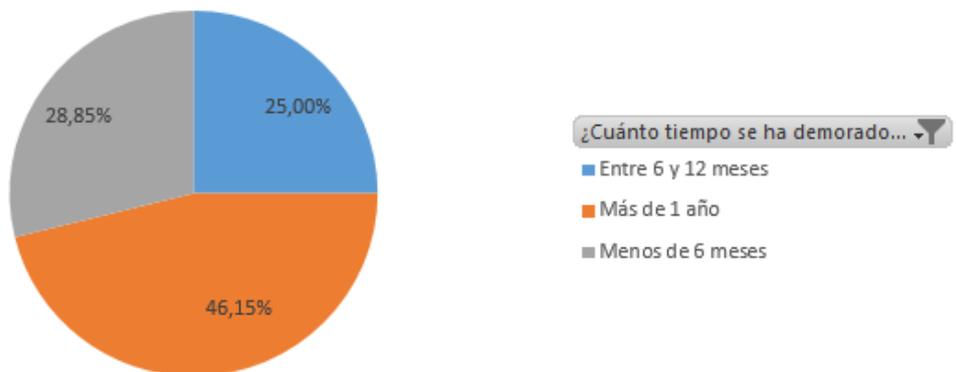


Figura 43 Tiempo que les toma a las personas con discapacidad en conseguir un trabajo

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Entre 6 y 12 meses	25,00%
Más de 1 año	46,15%
Menos de 6 meses	28,85%
Total general	100,00%

Tabla 17 Tiempo que les toma a las personas con discapacidad en conseguir un trabajo

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

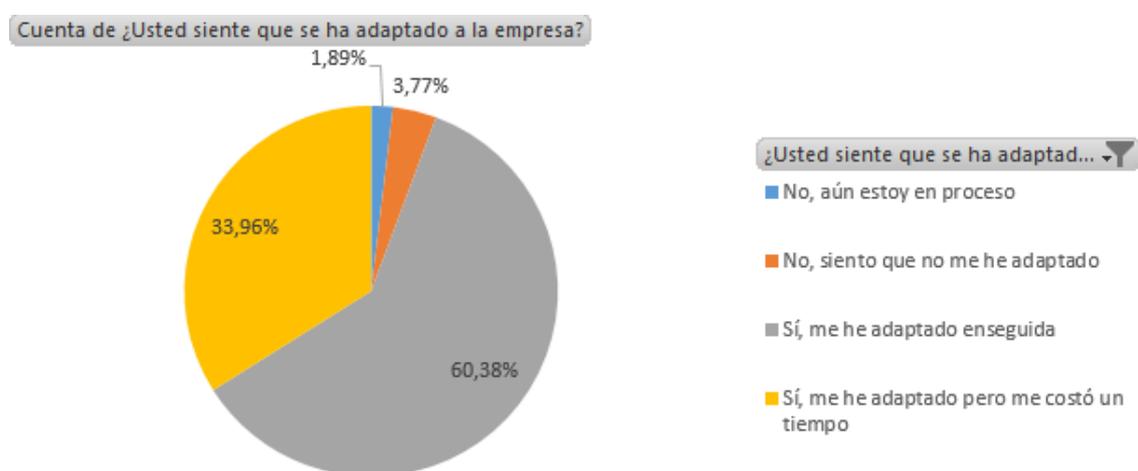


Figura 44 Adaptación de las personas con discapacidad en una empresa

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

No, aún estoy en proceso	1,89%
No, siento que no me he adaptado	3,77%
Sí, me he adaptado enseguida	60,38%
Sí, me he adaptado pero me costó un tiempo	33,96%
Total general	100,00%

Tabla 18 Adaptación de las personas con discapacidad en una empresa

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Cuenta de ¿Cómo ha sido la relación con sus compañeros?

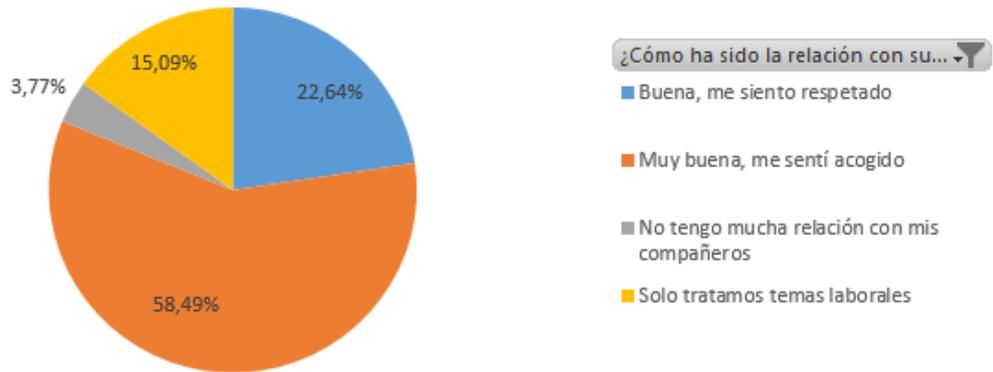


Figura 45 Relación laboral de personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Buena, me siento respetado	22,64%
Muy buena, me sentí acogido	58,49%
No tengo mucha relación con mis compañeros	3,77%
Solo tratamos temas laborales	15,09%
Total general	100,00%

Tabla 19 Relación laboral de personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama

Cuenta de ¿En algún momento se ha sentido discriminado en su trabajo?

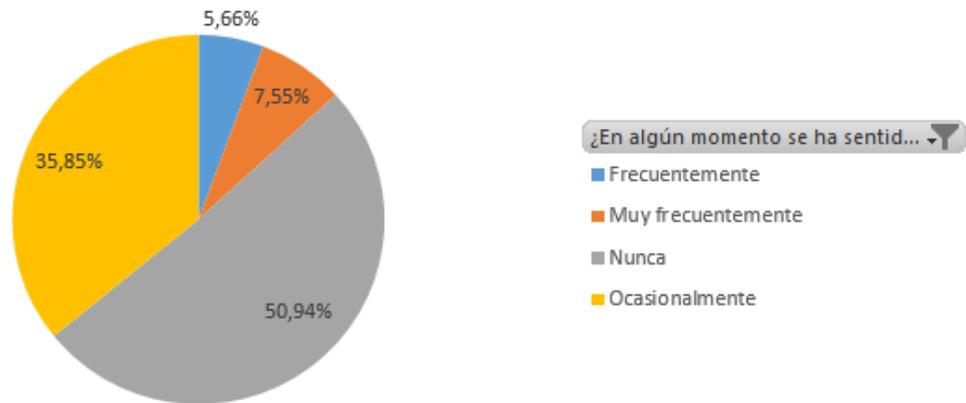


Figura 46 Momento en que las personas con discapacidad se han sentido discriminado en su trabajo

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Frecuentemente	5,66%
Muy frecuentemente	7,55%
Nunca	50,94%
Ocasionalmente	35,85%
Total general	100,00%

Tabla 20 Momento en que las personas con discapacidad se han sentido discriminado en su trabajo

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

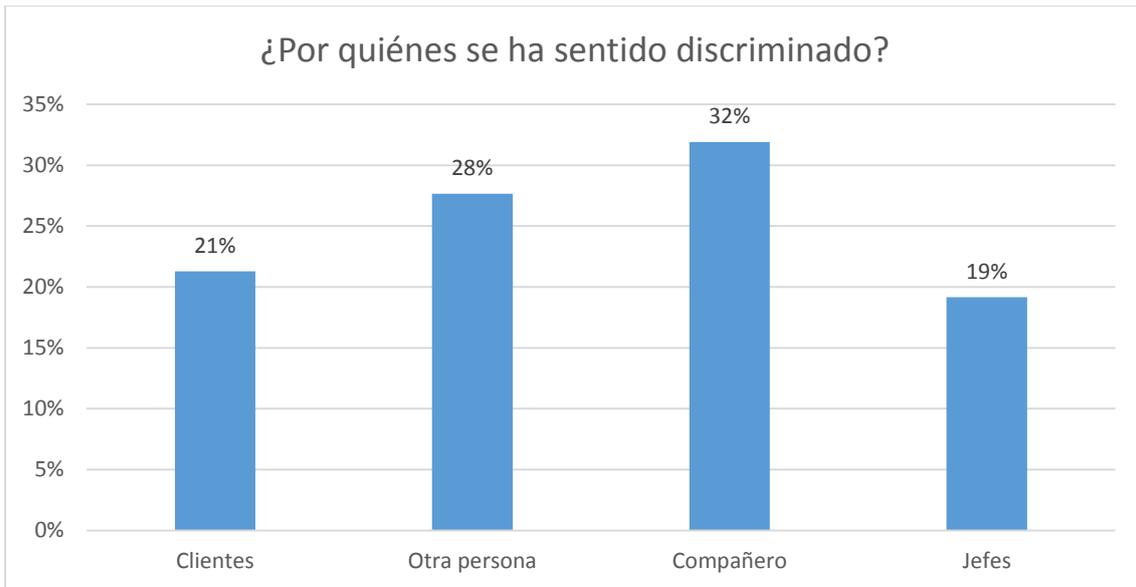


Figura 47 Discriminación a personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Cientes	21%
Otra persona	41%
Compañero	15%
Jefes	24%
Total	100%

Tabla 21 Discriminación a personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

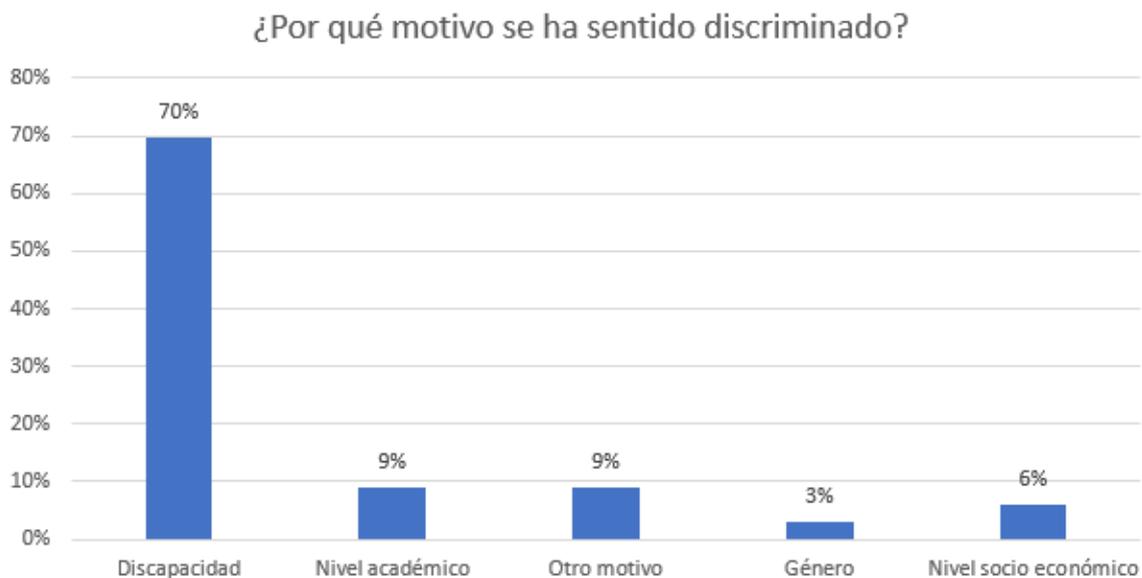


Figura 48 Motivo en que las personas con discapacidad se han sentido discriminado

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Discapacidad	70%
Nivel académico	9%
Otro motivo	9%
Género	3%
Nivel socio económico	6%
Total	100%

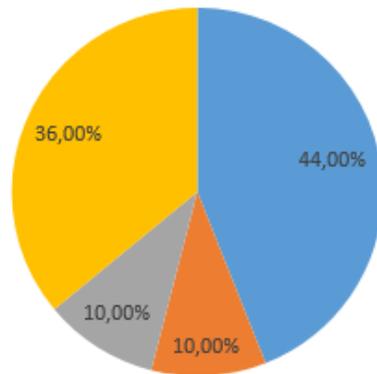
Tabla 22 Motivo en que las personas con discapacidad se han sentido discriminado

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Cuenta de ¿Cuánto tiempo lleva sin trabajar?



¿Cuánto tiempo lleva sin trabajar? ▾

- 2 años o más
- 3 meses a 6 meses
- 7 meses a 1 año
- Nunca he trabajado

Figura 49 Tiempo en que lleva sin trabajar las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

2 años o más	44,00%
3 meses a 6 meses	10,00%
7 meses a 1 año	10,00%
Nunca he trabajado	36,00%
Total general	100,00%

Tabla 23 Tiempo en que lleva sin trabajar las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Cuenta de ¿Considera que las empresas donde ha trabajado se han adaptado para construir un ambiente laboral i...

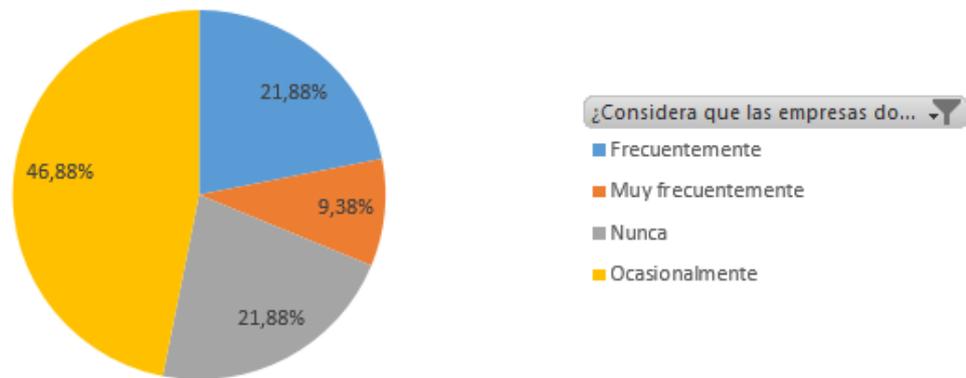


Figura 50 Adaptación de la empresa para la construcción de un ambiente laboral inclusivo

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Frecuentemente	21,88%
Muy frecuentemente	9,38%
Nunca	21,88%
Ocasionalmente	46,88%
Total general	100,00%

Tabla 24 Adaptación de la empresa para la construcción de un ambiente laboral inclusivo

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Cuenta de ¿Considera que los cargos que ha desempeñado en las empresas que ha trabajado se ajustan a sus cap...

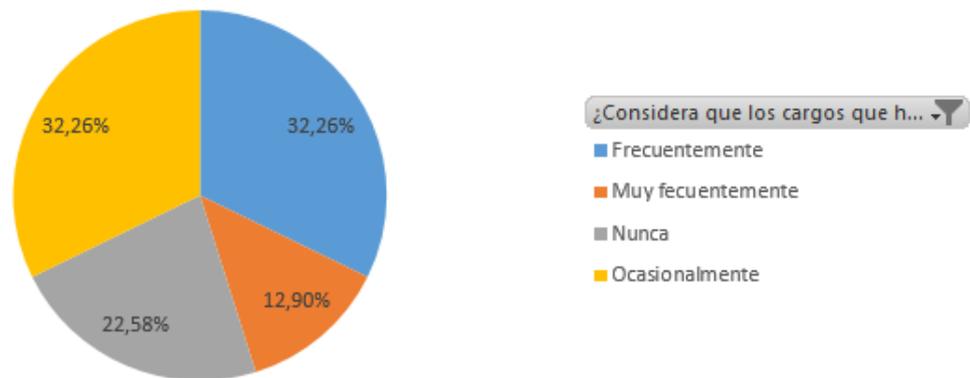


Figura 51 Cargos que desempeñan las personas con discapacidad se ajustan a su tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Frecuentemente	32,26%
Muy frecuentemente	12,90%
Nunca	22,58%
Ocasionalmente	32,26%
Total general	100,00%

Tabla 25 Cargos que desempeñan las personas con discapacidad se ajustan a su tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

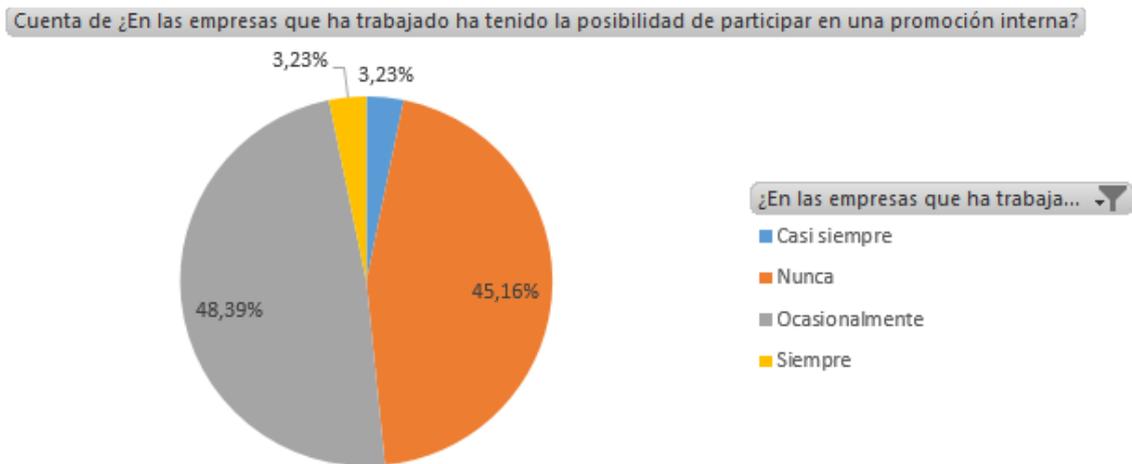


Figura 52 Participación de las personas con discapacidad en una promoción interna

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Casi siempre	3,23%
Nunca	45,16%
Ocasionalmente	48,39%
Siempre	3,23%
Total general	100,00%

Tabla 26 Participación de las personas con discapacidad en una promoción interna

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Cuenta de ¿Qué cambios o adecuaciones ha realizado la empresa o institución donde trabaja para adaptarlo a las ...



Figura 53 Cambios que la empresa realiza para la adaptación de las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Adaptaron horarios de trabajo	9,52%
Capacitaron al personal sobre inclusión de personas con discapacidad	38,10%
Flexibilizaron algunas normas de trabajo	14,29%
Hicieron rampas para accesibilidad física	28,57%
No hicieron Nada	4,76%
Pusieron letreros para accesibilidad visual	4,76%
Total general	100,00%

Tabla 27 Cambios que la empresa realiza para la adaptación de las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Cuenta de ¿Usted tiene o tuvo dificultades para acceder a un empleo formal?

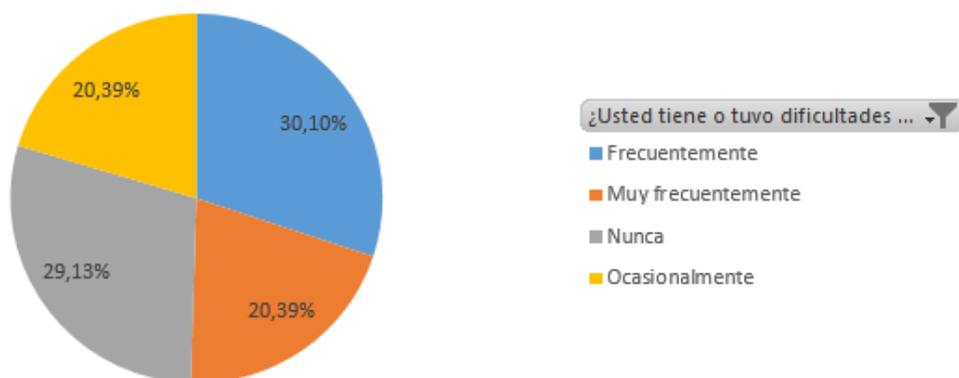


Figura 54 Dificultades que presentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo formal

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Frecuentemente	30,10%
Muy frecuentemente	20,39%
Nunca	29,13%
Ocasionalmente	20,39%
Total general	100,00%

Tabla 28 Dificultades que presentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo formal

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

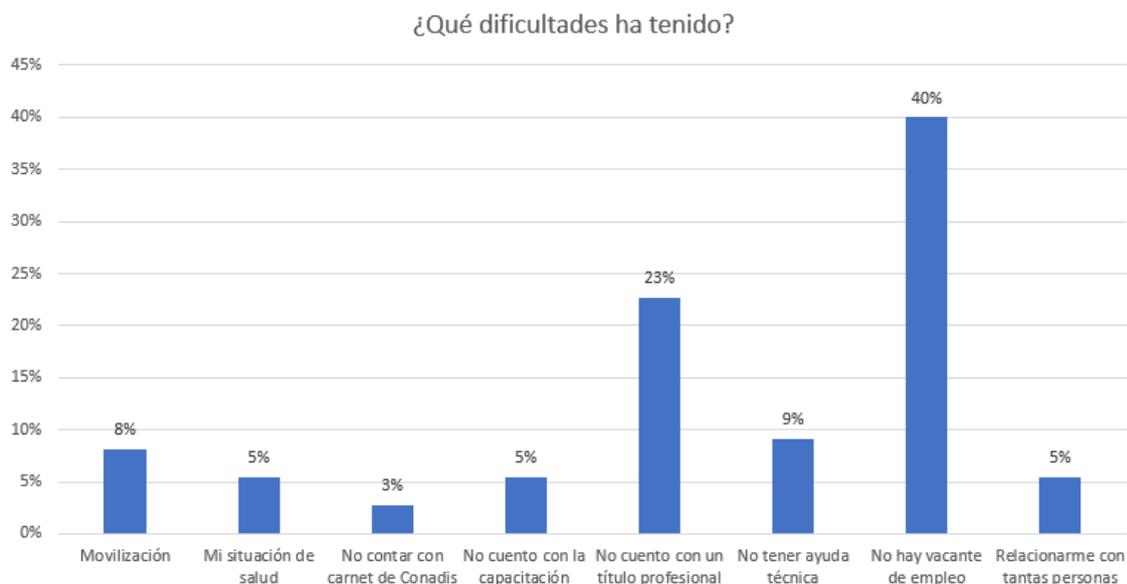


Figura 55 Dificultades de las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Movilización	8%
Mi situación de salud	5%
No contar con carnet de Conadis	3%
No cuento con la capacitación	5%
No cuento con un título profesional	23%
No tener ayuda técnica	9%
No hay vacante de empleo	40%
Relacionarme con tantas personas	5%
Total	100%

Tabla 29 Dificultades de las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Cuenta de ¿Esas dificultades se han mantenido o han sido superadas?

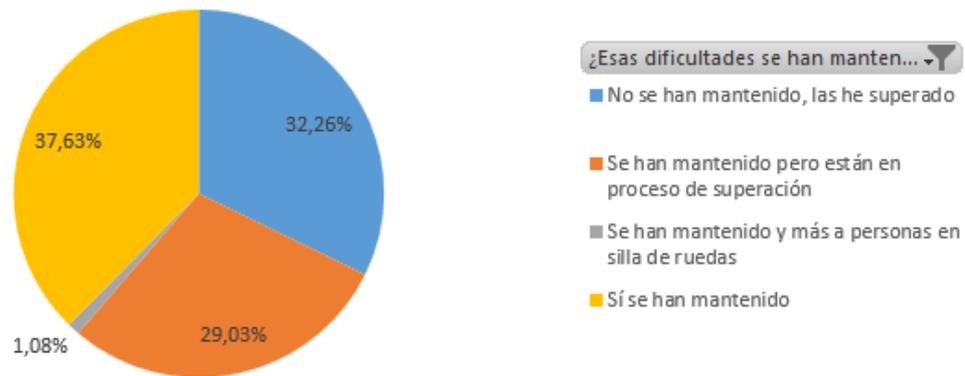


Figura 56 Superación de dificultades por personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

No se han mantenido, las he superado	32,26%
Se han mantenido pero están en proceso de superación	29,03%
Se han mantenido y más a personas en silla de ruedas	1,08%
Sí se han mantenido	37,63%
Total general	100,00%

Tabla 30 Superación de dificultades por personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

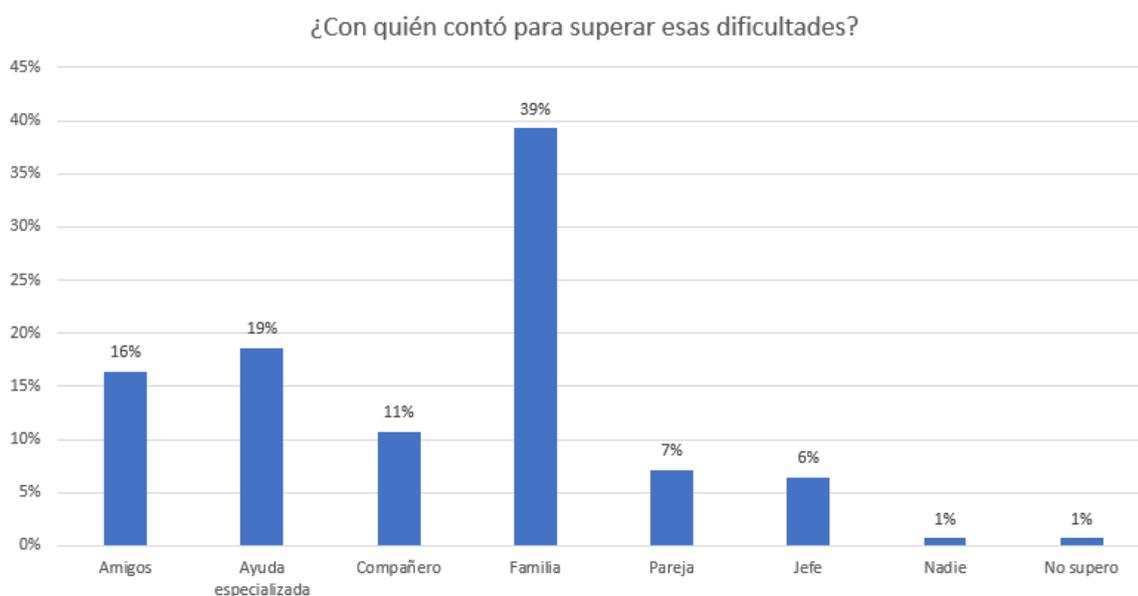


Figura 57 Personas con las que contó para superar dificultades

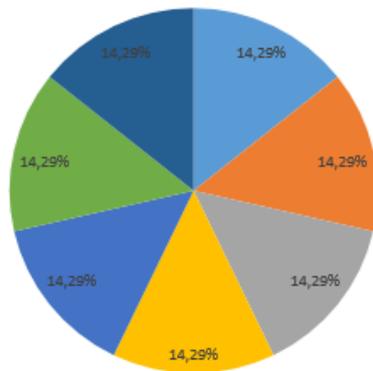
Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Amigos	16%
Ayuda especializada	19%
Compañero	11%
Familia	39%
Pareja	7%
Jefe	6%
Nadie	1%
No supero	1%
Total	100%

Tabla 31 Personas con las que contó para superar las dificultades

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Cuenta de ¿Cuáles fueron las estrategias para superar las dificultades?



¿Cuáles fueron las estrategias para superar las dificultades?

- Aceptar mi discapacidad y prepararme a diario para ser considerada como una buena opción cuando las personas hagan selección de personal
- Aplicar como persona sin discapacidad y luego al final antes de ser contratado decir que poseo discapacidad muchas veces fracase
- Autoestima
- Capacitación
- Charlas motivacionales

Figura 58 Estrategias de las personas con discapacidad para superar dificultades

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Aceptar mi discapacidad y prepararme a diario para ser	14,29%
Aplicar como persona sin discapacidad y luego al final :	14,29%
Autoestima	14,29%
Capacitación	14,29%
Charlas motivacionales	14,29%
Enseñar lengua de señas	14,29%
Estudiar	14,29%
Total general	100,00%

Tabla 32 Estrategias de las personas con discapacidad para superar dificultades

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022



Figura 59 Estrategias de las personas con discapacidad para conseguir un trabajo

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Anuncio en internet	19%
Me he acercado a las empresas	18%
Anuncio en el periódico	5%
Por medio de la asociación	8%
Recomendación por amigo o familiar	38%
TOTAL	100%

Tabla 33 Estrategias de las personas con discapacidad para conseguir un trabajo

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Cuenta de ¿Con qué frecuencia las empresas cuentan con la infraestructura adecuada para el reclutamiento de personas co...



Figura 60 Infraestructura adecuada por parte de la empresa

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Frecuentemente	18,63%
Muy frecuentemente	9,80%
Nunca	20,59%
Ocasionalmente	50,98%
Total general	100,00%

Tabla 34 Infraestructura adecuada por parte de la empresa

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Cuenta de ¿Usted considera que tiene capacidad de resiliencia para superar las dificultades?

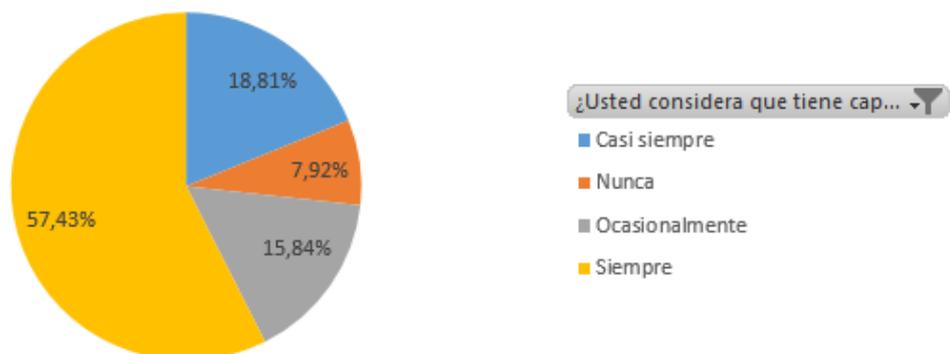


Figura 61 Resiliencia de las personas con discapacidad para superar dificultades

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Casi siempre	18,81%
Nunca	7,92%
Ocasionalmente	15,84%
Siempre	57,43%
Total general	100,00%

Tabla 35 Resiliencia de las personas con discapacidad para superar dificultades

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Cuenta de ¿Qué recomienda a las personas con discapacidad que se encuentran en búsqueda de un empleo?

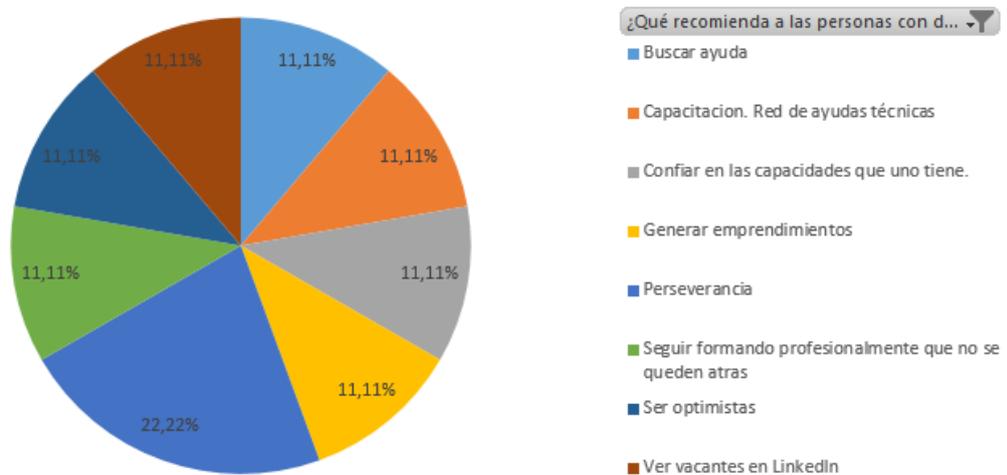


Figura 62 Recomendaciones de las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Buscar ayuda	11,11%
Capacitacion. Red de ayudas técnicas	11,11%
Confiar en las capacidades que uno tiene.	11,11%
Generar emprendimientos	11,11%
Perseverancia	22,22%
Seguir formando profesionalmente que no se queden atras	11,11%
Ser optimistas	11,11%
Ver vacantes en LinkedIn	11,11%
Total general	100,00%

Tabla 36 Recomendaciones de las personas con discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

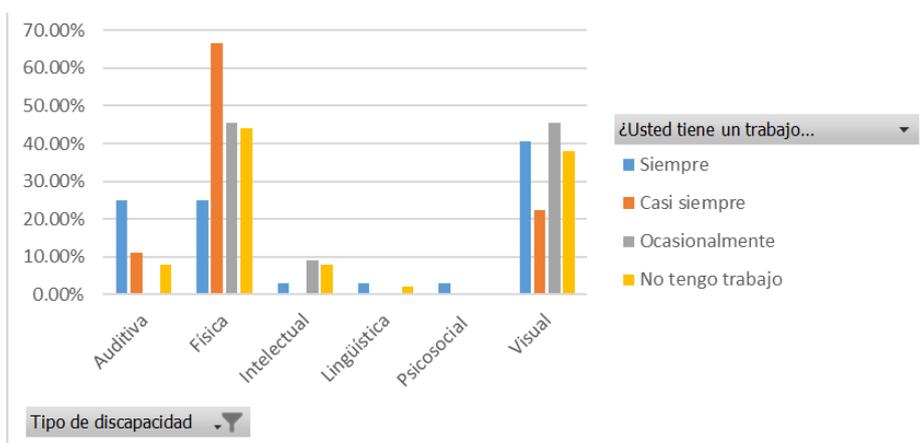


Figura 63 Acceso a un empleo por el tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Auditiva	11,11%	0,00%	26,67%	18,00%
Física	66,67%	45,45%	26,67%	38,00%
Intelectual	0,00%	9,09%	3,33%	4,00%
Visual	22,22%	45,45%	43,33%	40,00%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabla 37 Acceso a un empleo por el tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

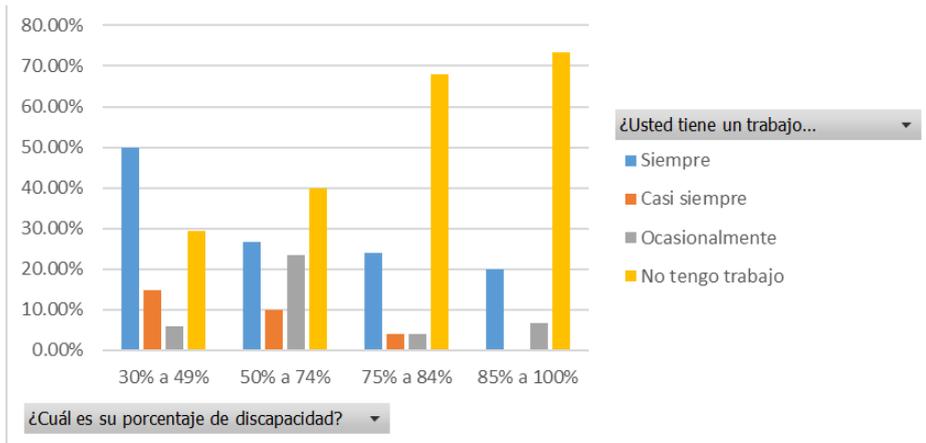


Figura 64 Acceso al empleo de acuerdo al porcentaje de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Etiquetas de fila	Casi siempre	No tengo trabajo	Ocasionalmente	Siempre
30% a 49%	14,71%	29,41%	5,88%	50,00%
50% a 74%	10,00%	40,00%	23,33%	26,67%
75% a 84%	4,00%	68,00%	4,00%	24,00%
85% a 100%	0,00%	73,33%	6,67%	20,00%
Total general	8,65%	48,08%	10,58%	32,69%

Tabla 38 Acceso al empleo de acuerdo al porcentaje de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

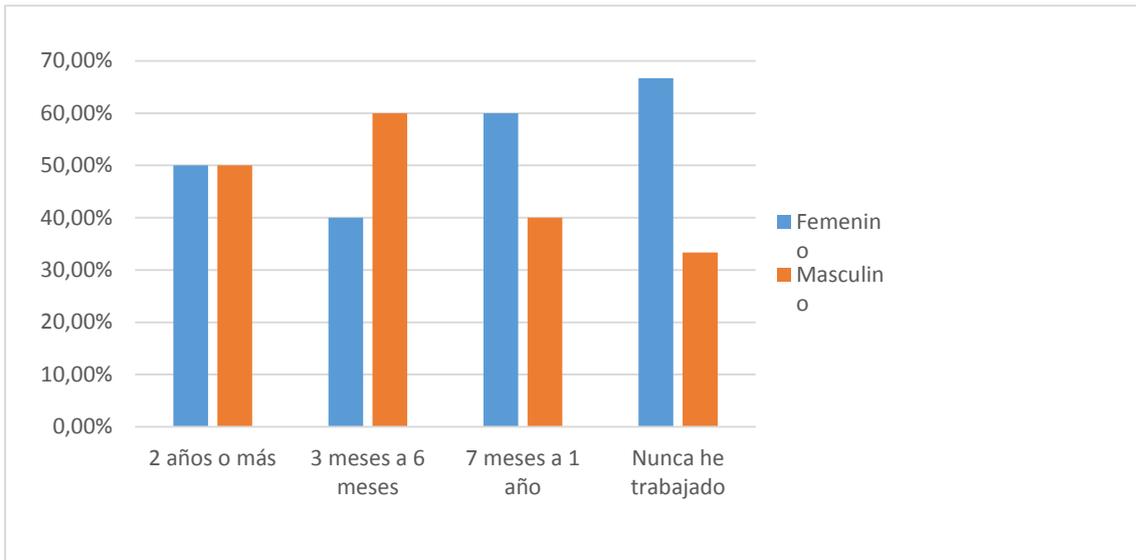


Figura 65 Tiempo que lleva sin trabajar según género

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino
2 años o más	50,00%	50,00%
3 meses a 6 meses	40,00%	60,00%
7 meses a 1 año	60,00%	40,00%
Nunca he trabajado	66,67%	33,33%
Total general	56,00%	44,00%

Tabla 39 Tiempo que lleva sin trabajar según género

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

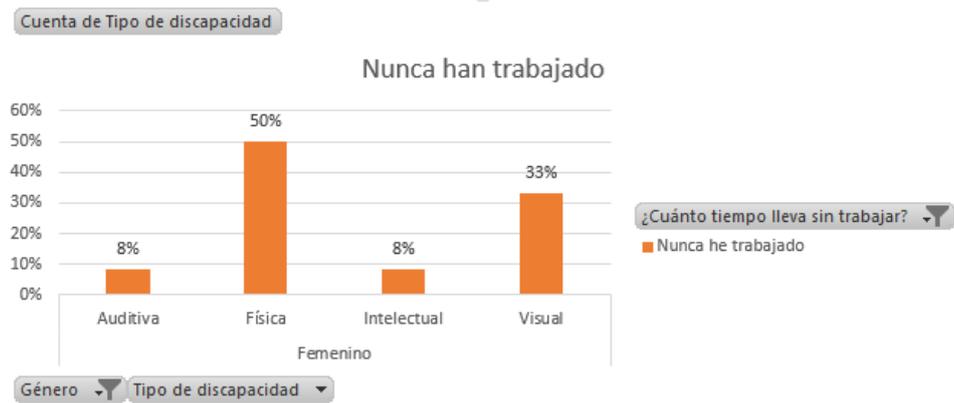


Figura 66 Tiempo que llevan sin trabajar según el tipo de discapacidad en el año 2022

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Etiquetas de fila	Nunca he trabajado
Femenino	100%
Auditiva	8%
Física	50%
Intelectual	8%
Visual	33%
Total general	100%

Tabla 40 Tiempo que lleva sin trabajar según el tipo de discapacidad en el año 2022

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

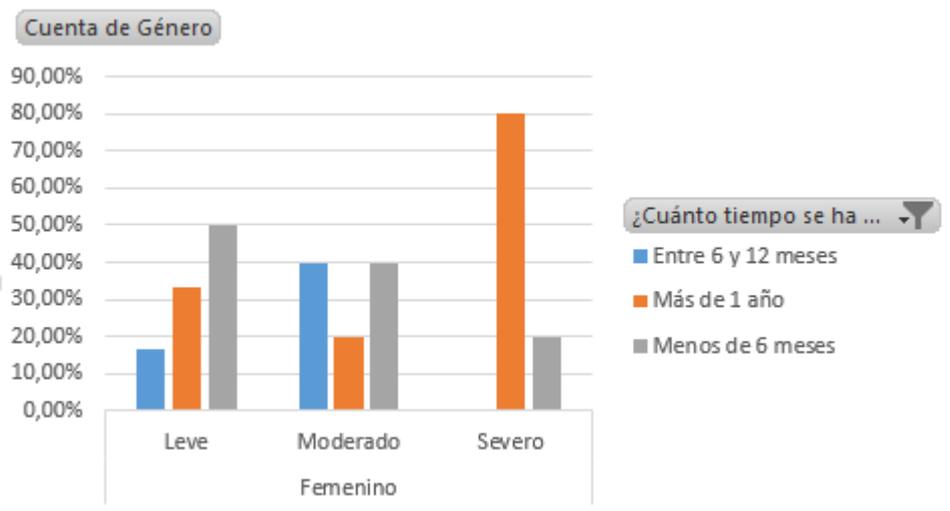


Figura 67 Tiempo que se demoran en conseguir trabajo una mujer según el grado de discapacidad en el año 2022

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Etiquetas de fila	Entre 6 y 12 meses	Más de 1 año	Menos de 6 meses
Femenino	18,75%	43,75%	37,50%
Leve	16,67%	33,33%	50,00%
Moderado	40,00%	20,00%	40,00%
Severo	0,00%	80,00%	20,00%
Total general	18,75%	43,75%	37,50%

Tabla 41 Tiempo que se demoran en conseguir trabajo una mujer según el grado de discapacidad en el año 2022

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

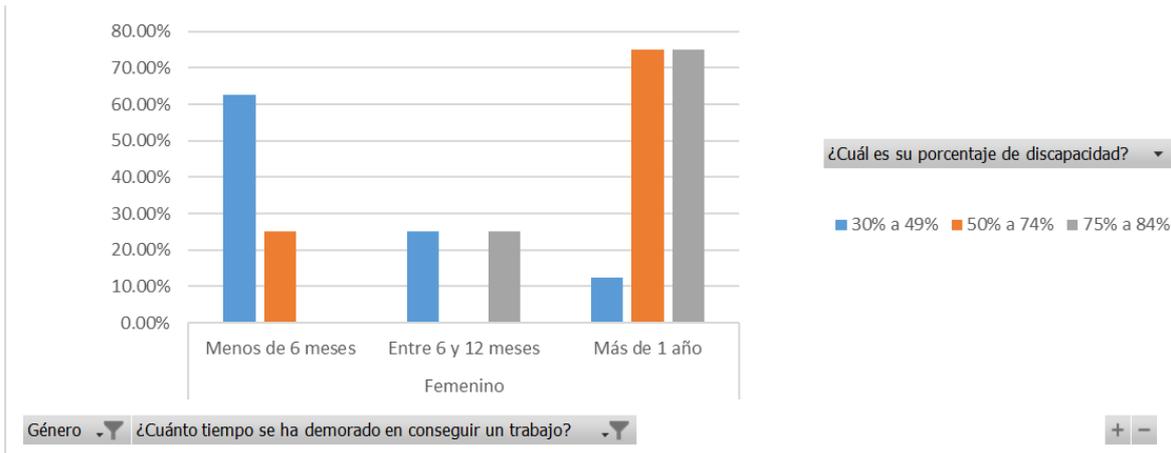


Figura 68 Tiempo en que se demora una mujer según el porcentaje de discapacidad en conseguir un trabajo

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Etiquetas de fila	Entre 6 y 12 meses	Más de 1 año	Menos de 6 meses	Total general
<input checked="" type="checkbox"/> Femenino	18,75%	43,75%	37,50%	100,00%
30% a 49%	25,00%	12,50%	62,50%	100,00%
50% a 74%	0,00%	75,00%	25,00%	100,00%
75% a 84%	25,00%	75,00%	0,00%	100,00%
Total general	18,75%	43,75%	37,50%	100,00%

Tabla 42 Tiempo en que se demora una mujer según el porcentaje de discapacidad en conseguir un trabajo

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

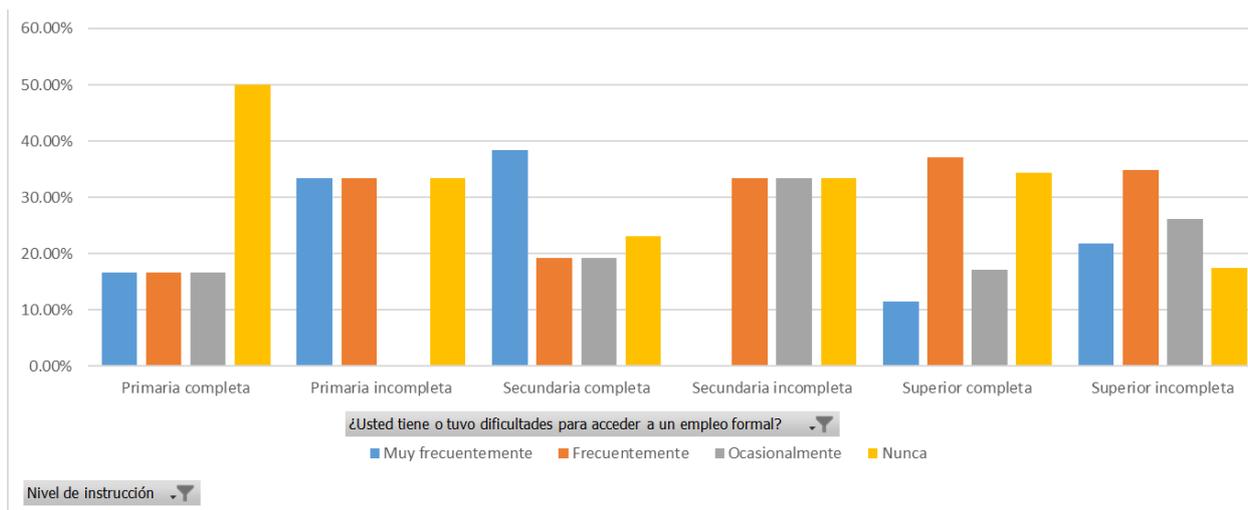


Figura 69 Acceso al empleo en relación a su nivel de instrucción

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Etiquetas de fila	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Nunca	Ocasionalmente
Primaria completa	16,67%	16,67%	50,00%	16,67%
Primaria incompleta	33,33%	33,33%	33,33%	0,00%
Secundaria completa	19,23%	38,46%	23,08%	19,23%
Secundaria incompleta	33,33%	0,00%	33,33%	33,33%
Superior completa	37,14%	11,43%	34,29%	17,14%
Superior incompleta	34,78%	21,74%	17,39%	26,09%
Total general	30,39%	20,59%	28,43%	20,59%

Tabla 43 Acceso al empleo en relación a su nivel de instrucción

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

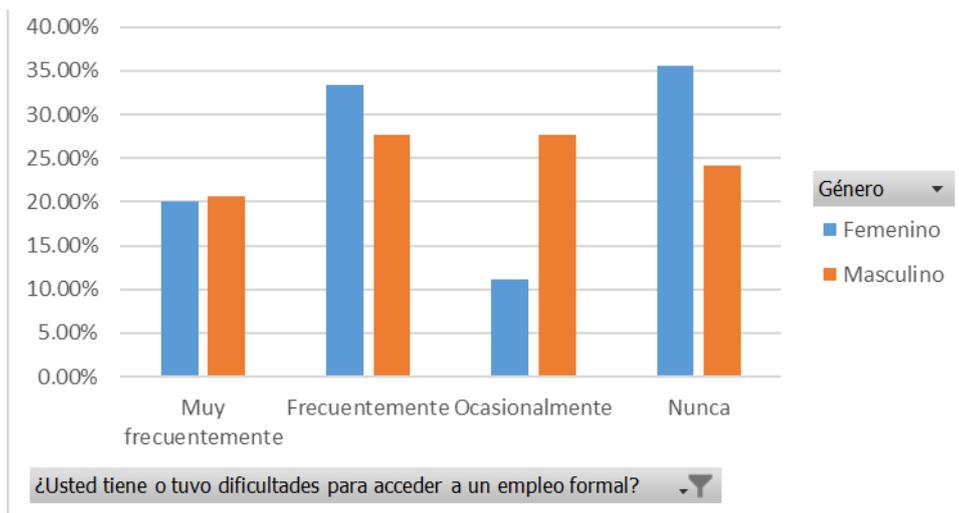


Figura 70 Dificultades para acceder a un empleo en relación al género

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino
Frecuentemente	33,33%	27,59%
Muy frecuentemente	20,00%	20,69%
Nunca	35,56%	24,14%
Ocasionalmente	11,11%	27,59%
Total general	100,00%	100,00%

Tabla 44 Dificultades para acceder a un empleo en relación al género

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

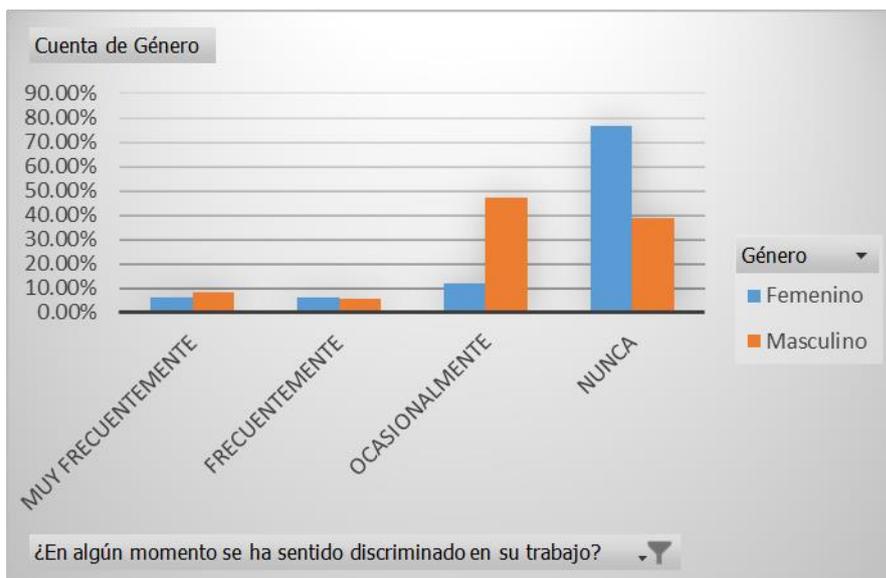


Figura 71 Discriminación de personas con discapacidad por género

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino
Frecuentemente	5,88%	5,56%
Muy frecuentemente	5,88%	8,33%
Nunca	76,47%	38,89%
Ocasionalmente	11,76%	47,22%
Total general	100,00%	100,00%

Tabla 45 Discriminación de personas con discapacidad por género

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

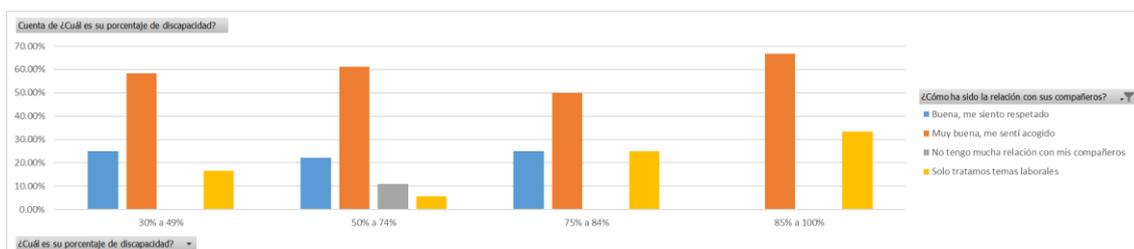


Figura 72 Discriminación de personas con discapacidad por su porcentaje

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal
 Elaborado por: Ruth Jama
 Año: 2022

Etiquetas de fila	Buena, me siento re	Muy buena, me senti	No tengo mucha re	Solo tratamo
30% a 49%	25,00%	58,33%	0,00%	16,67%
50% a 74%	22,22%	61,11%	11,11%	5,56%
75% a 84%	25,00%	50,00%	0,00%	25,00%
85% a 100%	0,00%	66,67%	0,00%	33,33%
Total general	22,64%	58,49%	3,77%	15,09%

Tabla 46 Discriminación de personas con discapacidad por su porcentaje

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

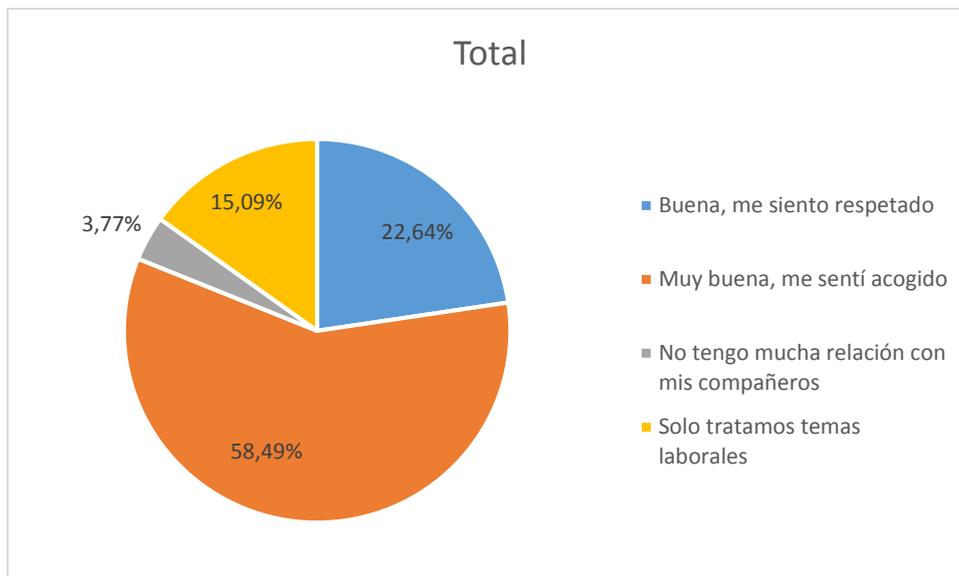


Figura 73 Relación laboral de las personas con discapacidad y sus compañeros

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Buena, me siento respetado	22,64%
Muy buena, me sentí acogido	58,49%
No tengo mucha relación con mis compañeros	3,77%
Solo tratamos temas laborales	15,09%
Total general	100,00%

Tabla 47 Relación laboral de las personas con discapacidad y sus compañeros

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

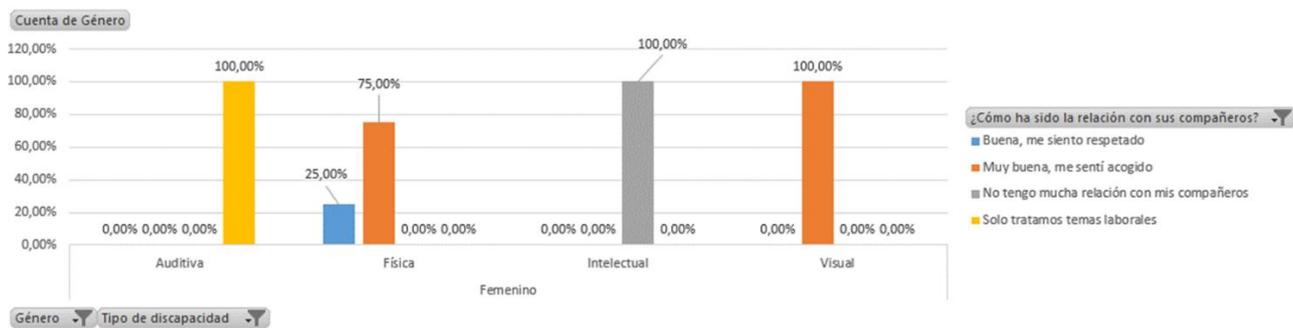


Figura 74 Relación laboral de mujeres con discapacidad y compañeros

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Etiquetas de fila	Buena, me siento respetado	Muy buena, me sentí acogido	No tengo mucha relación con mis compañeros	Solo tratamos temas laborales
Femenino	13,33%	66,67%	6,67%	13,33%
Auditiva	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
Física	25,00%	75,00%	0,00%	0,00%
Intelectual	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Visual	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
Total general	13,33%	66,67%	6,67%	13,33%

Tabla 48 Relación laboral de mujeres con discapacidad y compañeros

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

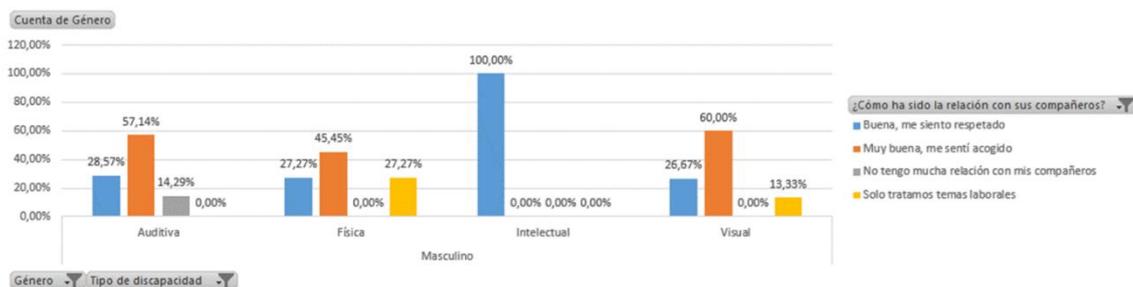


Figura 75 Relación laboral de hombres con discapacidad y sus compañeros

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Etiquetas de fila	Buena, me siento respetado	Muy buena, me senti acogido	No tengo mucha relación con mis compañeros	Solo tratamos temas laborales
Masculino	29,41%	52,94%	2,94%	14,71%
Auditiva	28,57%	57,14%	14,29%	0,00%
Física	27,27%	45,45%	0,00%	27,27%
Intelectual	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Visual	26,67%	60,00%	0,00%	13,33%
Total general	29,41%	52,94%	2,94%	14,71%

Tabla 49 Relación laboral de hombres con discapacidad y sus compañeros

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

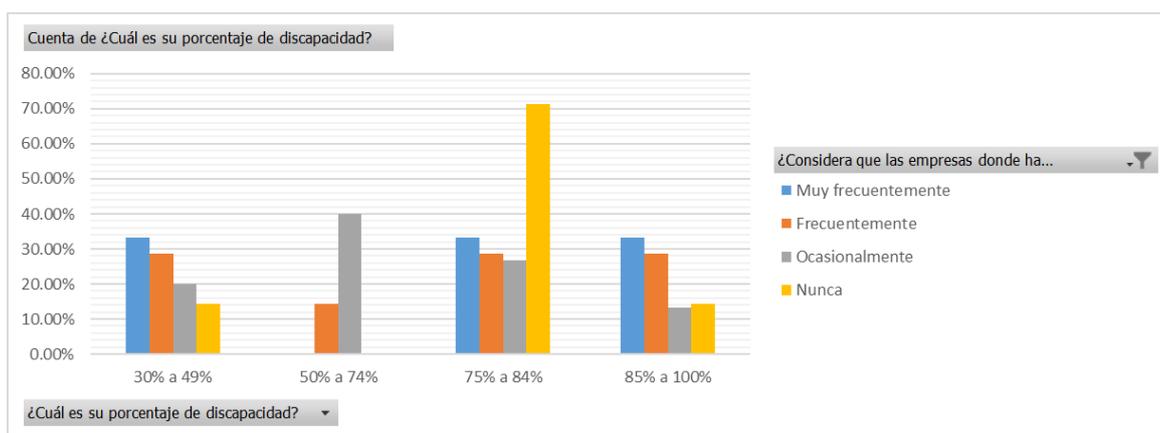


Figura 76 Adaptación de las empresas según el porcentaje de discapacidad de sus colaboradores

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Etiquetas de fila	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Nunca	Ocasionalmente
30% a 49%	28,57%	33,33%	14,29%	20,00%
50% a 74%	14,29%	0,00%	0,00%	40,00%
75% a 84%	28,57%	33,33%	71,43%	26,67%
85% a 100%	28,57%	33,33%	14,29%	13,33%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabla 50 Adaptación de las empresas según el porcentaje de discapacidad de sus colaboradores

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

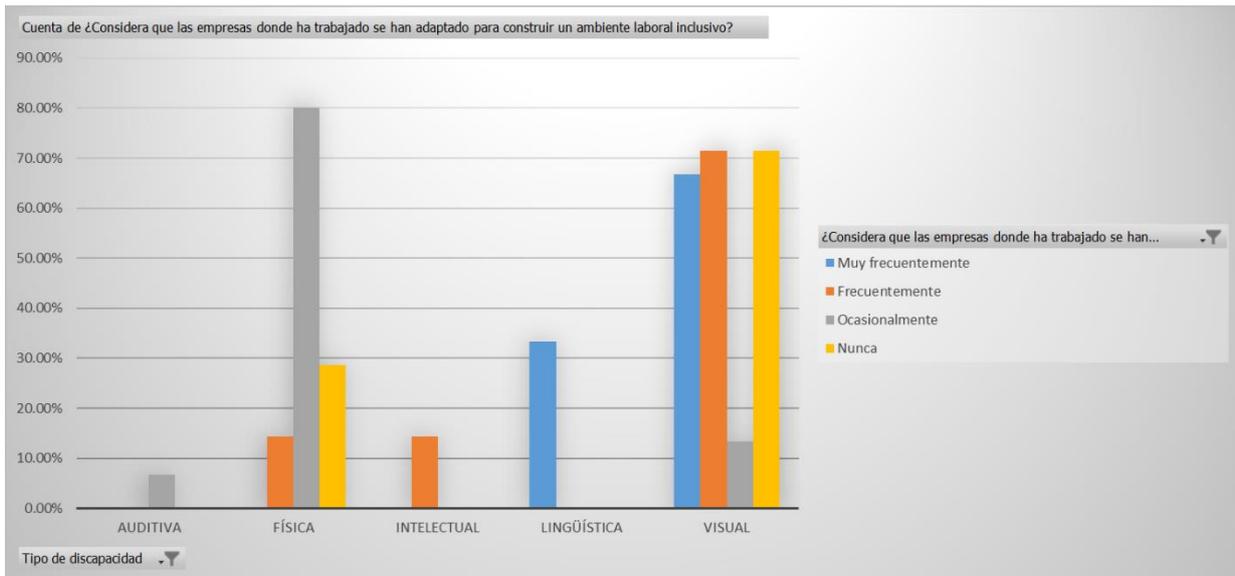


Figura 77 Construcción de ambientes inclusivos por parte de la empresa según tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

Etiquetas de fila	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Nunca	Ocasionalmente
Auditiva	0,00%	0,00%	0,00%	6,67%
Física	14,29%	0,00%	28,57%	80,00%
Intelectual	14,29%	0,00%	0,00%	0,00%
Visual	71,43%	100,00%	71,43%	13,33%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabla 51 Construcción de ambientes inclusivos por parte de la empresa según tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta sobre inclusión de personas con discapacidad en el empleo formal

Elaborado por: Ruth Jama

Año: 2022

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Jama Palma, Ruth Yamel**, con C.C: # **0940781206** autora del trabajo de integración curricular: **Inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo formal en la ciudad de Guayaquil año 2021** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **04 de marzo de 2022**



f. _____

Nombre: **Jama Palma, Ruth Yamel**

C.C: **0940781206**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo formal en la ciudad de Guayaquil año 2021.		
AUTORA	Jama Palma, Ruth Yamel		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	04 de marzo de 2022	No. DE PÁGINAS:	139
ÁREAS TEMÁTICAS:	Discapacidad, Empleo, Inclusión		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Personas con discapacidad, inclusión laboral, empleo, género, trabajo, tipo de discapacidad.		
<p>El presente trabajo de investigación, busca determinar la situación laboral actual y describir las dificultades que tienen las personas con discapacidad para acceder a un empleo formal. Se evidenciaron las barreras y las estrategias que desarrollaron las personas con discapacidad para vencer y acceder o mantenerse en el ámbito laboral. Para el análisis de la información en relación con los objetivos previamente planteados en el capítulo 1, se considera el referente teórico-conceptual, normativo-estratégico. La teoría que se desarrolló fue la del Construccionismo Social, con la finalidad de comprender el comportamiento de la sociedad hacia las personas con discapacidad. La metodología de esta investigación correspondió a un enfoque cuantitativo, a partir de esto se definió como nivel descriptivo y método no experimental, la técnica empleadas fue una encuesta mediante google forms. Los resultados permitieron evidenciar la falta de plazas de trabajo para personas con discapacidad y las barreras que han presentado, provocando que no accedan a un empleo formal y desarrollen estrategias para lograr acceder o mantenerse en el área laboral.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORA:	Teléfono: 0995396456	E-mail: ruthjama21@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Muñoz Sánchez, Christopher		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: Cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			