

**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 física: historia de una experiencia de inclusión en una fundación de la ciudad de Guayaquil.

AUTOR:

Vargas Huacón, Jesús Olmedo

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Lcda. Quevedo Terán, Ana Maritza Mgs.

**Guayaquil, Ecuador
30 de agosto del 2024**



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 titulación fue realizado en su totalidad por **Vargas Huacón, Jesús Olmedo**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Trabajo social**.

TUTORA

Lcda. Quevedo Terán, Ana Maritza Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f.

Lcda. Quevedo Terán, Ana Maritza Mgs.

Guayaquil, a los 30 del mes de agosto del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Vargas Huacón, Jesús Olmedo**

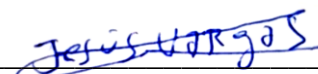
DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Inclusión laboral de las personas con discapacidad física: Historia de una experiencia de inclusión en una Fundación de la Ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciado 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 30 del mes de agosto del año 2024

EL AUTOR

f. 
Vargas Huacón, Jesús Olmedo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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


AUTORIZACIÓN

Yo, **Vargas Huacón, Jesús Olmedo**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Inclusión laboral de las personas con discapacidad física: Historia de una experiencia de inclusión en una Fundación de la Ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 30 del mes de agosto del año 2024

EL AUTOR:

f. 
Vargas Huacón, Jesús Olmedo

CERTIFICADO DE COMPILATIO



Tesis Jesús Vargas-final-
Septiembre 2024

< 1%
Textos sospechosos

< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos (ignorado)

3% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: Tesis Jesús Vargas-final-Septiembre 2024.doc
ID del documento: e51ef35ac119233736743b5a78d567d74753569b
Tamaño del documento original: 1,36 MB
Autores: []

Depositante: Ana Maritza Quevedo Teran
Fecha de depósito: 11/9/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 11/9/2024

Número de palabras: 26.384
Número de caracteres: 173.110

Ubicación de las similitudes en el documento:



EL AUTOR

f. Jesús Vargas
Vargas Huacón, Jesús Olmedo

Firma de Docentes

f. [Signature]

Lcda. Quevedo Terán, Ana Maritza Mgs. **TUTORA**

f. [Signature]

GILDA VALENZUELA, MGS. COORDINADORA UIC A-2024

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de esta tesis.

En primer lugar, agradezco profundamente a la Lcda. Quevedo Terán, Ana Maritza Mgs. Por su valiosa orientación, paciencia y constante apoyo a lo largo de este proyecto. Su experiencia y consejos han sido fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

Mi más profundo agradecimiento a mi familia por su paciencia, comprensión y constante apoyo durante todo este proceso. Su fe en mí ha sido una fuente inagotable de fortaleza.

Gracias a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, por proporcionar el apoyo necesario para llevar a cabo esta investigación.

A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento. Sin su asistencia y apoyo, esta tesis no habría sido posible.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios. Sin su aliento y creencia en mí, este logro no habría sido posible.

A mi tutora Lcda. Quevedo Terán, Ana Maritza Mgs., cuya guía y sabiduría han sido una fuente constante de inspiración. Su apoyo ha sido esencial para conseguir este logro.

A mi familia, por su amor y apoyo incondicional, durante los momentos más desafiantes. Esta tesis es un reflejo de todos ustedes.

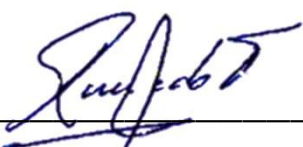
A Dios, por ser mi fuente de inspiración y mi pilar durante todo este viaje académico.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 


MGS. ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN
TUTORA

f. 

MGS. MERLI ROSSANNA LÓPEZ RODRÍGUEZ
DOCENTE DE CARRERA

f. 

MGS. GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
COORDINADORA DEL ÁREA

f. 

MGS. CARMEN SUSANA CORTE ROMERO
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)

CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)

PERIODO A-2024 (Cod. 11955)

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 FÍSICA. HISTORIA DE UNA EXPERIENCIA DE INCLUSIÓN EN UNA FUNDACIÓN DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante JESUS OLMEDO VARGAS HUACON, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	CARMEN SUSANA CORTE ROMERO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8 / 10	8.00 / 10	8.00 / 10	8.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	8.00 / 10		

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



GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. Antecedentes contextuales e investigativos	5
1.1.1. Antecedentes contextuales A Nivel regional	5
1.1.2. Antecedentes investigativos	6
1.2. Definición y problematización del objeto o problema de investigación 12	
Problematización	15
1.3. Hipótesis o preguntas de investigación	17
Subpreguntas	17
1.4. Objetivos de investigación	18
1.4.1. Objetivo general	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	18
1.5. Justificación	18
CAPÍTULO II: REFERENTES CONCEPTUALES, NORMATIVOS Y ESTRATÉGICOS	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	46
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	52
4.1. La historia de Samuel.....	52
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	75
5.1. Conclusiones.....	75

RESUMEN

Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cualitativo, una historia de vida que se enfoca en rescatar la experiencia de una persona con discapacidad física en su experiencia de inclusión laboral.

Se buscó develar aspectos de su experiencia humana, rescatando su relato personal de un educador de música, con discapacidad en su mano derecha. A través de entrevistas en profundidad, se descubre cómo el arte, específicamente la música es un instrumento que permitió su anclaje y su posterior inclusión laboral. Así mismo, se evidencia el camino de muchas personas con discapacidad que subsisten en labores informales hasta que se encuentra la posibilidad de un espacio formal que posibilite el desarrollo de sus capacidades.

Otro de los descubrimientos importantes es que no todos los espacios son adecuados para el trabajo de las personas con discapacidad. En el caso de estudio, la acogida, adaptación de roles y aceptación de la institución como un actor más en el proceso, permitió que se realice una inserción laboral que lleva más de dos años hasta la fecha. Un elemento concluyente es la necesidad de que se implementen mecanismos de seguimiento y acompañamiento que permitan que las normativas nacionales sobre inclusión laboral de personas con discapacidad se cumplan integralmente, generando inclusión social y no solo económica.

Palabras Claves: Discapacidad, Inclusión, Inclusión Laboral, Derechos

ABSTRACT

This study was carried out using a qualitative approach, a life story that focuses on rescuing the experience of a person with a physical disability in his experience of labor inclusion.

It sought to reveal aspects of his human experience, rescuing his personal story of a music educator, with a disability in his right hand. Through in-depth interviews, it is discovered how art, specifically music, is an instrument that allowed his anchoring and subsequent labor inclusion. Likewise, the path of many people with disabilities who subsist in informal work until the possibility of a formal space that enables the development of their capacities is evident.

Another important discovery is that not all spaces are suitable for the work of people with disabilities. In the case study, the reception, adaptation of roles and acceptance of the institution as another actor in the process, allowed for a labor insertion that has been going on for more than two years to date.

A conclusive element is the need to implement monitoring and support mechanisms that enable national regulations on labor inclusion of people with disabilities to be fully complied with, generating social and not just economic inclusion.

Keywords: Disability, Inclusion, Labor Inclusion, Rights

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de personas con discapacidad constituye un desafío global que ha despertado una creciente preocupación en distintas regiones del mundo, incluyendo Latinoamérica. A pesar de que diversos documentos internacionales reconocen el derecho inalienable de las personas con discapacidad a acceder al empleo, aún persisten barreras significativas que dificultan su integración en el ámbito laboral (Gandarillas et al., 2014).

Sin embargo, podemos mencionar que, a nivel nacional, Ecuador ha experimentado avances significativos en la integración de personas con discapacidad en la última década. El país no escatima esfuerzos para atender las necesidades de sus ciudadanos con discapacidad, buscando medidas para fomentar su participación en el sector productivo (Gallegos & Mantilla, 2017). No obstante, según estadísticas del CONADIS, en Ecuador hay registradas 474.484 personas con discapacidad, siendo Guayaquil y Pichincha las provincias con mayor concentración de este grupo, representando el 25,05% y el 16,08%, respectivamente (Conadis, 2022).

Ahora bien, mencionando al ámbito local, el Código de Trabajo de Ecuador establece una cuota de inclusión del 4% de trabajadores con discapacidad para empresas con más de 25 empleados. Sin embargo, la crisis sanitaria, la parálisis económica y los despidos relacionados con fusiones o cierres de empresas han impactado negativamente en la participación laboral de personas con discapacidad en los años 2020 y 2021 (Guamán & Piloza Mora, 2021).

Esta problemática en la inclusión laboral de personas con discapacidad se ha convertido en un tema central de investigación y reflexión. La Organización

Internacional del Trabajo (OIT) ha abordado la inclusión laboral desde 1925, promoviendo condiciones que garanticen la independencia, justicia, dignidad y seguridad humana en el trabajo (Morales, 2015). A pesar de los esfuerzos de organizaciones internacionales, la marginación social persiste, y la inclusión laboral requiere estrategias que superen las barreras presentes en el entorno social y cultural.

La presente investigación se enfocará en la experiencia de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y física en una fundación de la ciudad de Guayaquil.

A través de un análisis detallado de la historia de vida de individuos con discapacidad, se buscará comprender los desafíos, logros y riesgos asociados a su inclusión en el ámbito laboral, con el objetivo de sugerir estrategias inclusivas en este contexto. Las preguntas de investigación y los objetivos planteados guiarán el desarrollo de esta investigación proporcionando un enfoque estructurado y significativo para abordar esta problemática social.

La integración de individuos con capacidades especiales en el mundo laboral es un asunto que cobra cada vez más relevancia a escala global, y los países latinoamericanos, Ecuador incluido, están al tanto de esta realidad. Pese a que se han dado pasos importantes en los últimos diez años, todavía existen obstáculos que complican la incorporación de este colectivo en el entorno profesional. El presente estudio consiste en analizar cómo se vive la inclusión laboral en una organización en Guayaquil, examinando el tema desde un enfoque que abarca lo regional, lo nacional y lo local.

Al plantear el problema, resaltamos el papel fundamental que juega la inclusión laboral en los espacios de trabajo. Esta diversidad no solo enriquece el

ambiente laboral, sino que también impulsa la inventiva y la originalidad. Sin embargo, se manifiestan las dificultades que aparecen, como los prejuicios basados en características como la edad, el sexo, la etnia o la condición física o mental.

Esta investigación intenta descubrir la experiencia y los obstáculos que una persona con discapacidad intelectual y física leve, ha tenido que enfrentar para poder ejercer su derecho al trabajo remunerado.

Los objetivos de investigación se centran en comprender la experiencia de inclusión laboral, además de, analizar los desafíos y obstáculos, evaluando la respuesta institucional y comunitaria, así como, identificar logros y riesgos, por último, proponer estrategias inclusivas en el ámbito laboral.

En la presente investigación se busca resaltar la importancia de estudiar la inclusión laboral haciendo validar los derechos humanos y justicia social. Argumentando que la sociedad se beneficia al abrazar la diversidad y que la inclusión laboral contribuye a un clima social más positivo. Se destaca también la relevancia de este tema en términos de desarrollo económico sostenible, cambio cultural positivo y la sensibilización de profesionales en formación.

Pues en este estudio aporta a la comprensión de la inclusión laboral de personas con discapacidad, tomando en cuenta los desafíos, proponiendo estrategias y promoviendo el cambio cultural hacia la aceptación y apreciación de la diversidad en la sociedad y el ámbito laboral.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes contextuales e investigativos

1.1.1. Antecedentes contextuales A Nivel regional

El empleo con individuos discapacitados en Latinoamérica ha sido motivo de preocupación recientemente, aunque diversos documentos internacionales han establecido que es un derecho inalienable de los individuos discapacitados. No obstante, este conjunto enfrenta importantes barreras para ingresar al mundo del empleo. (Gandarillas et al., 2014).

La afiliación de individuos discapacitados en el marco del empleo laboral permite a las empresas privadas y organizaciones gubernamentales desarrollar una perspectiva diferente que valore las habilidades de gestión de los empleados en este contexto. Conjuntamente, se transforman en instituciones con un nivel mayor de responsabilidad social. (Espínola; 2017)

Actualmente hay aproximadamente 84 millones de individuos discapacitados en el Caribe y Latinoamérica, lo que representa el 15% de la población de la región. (Cepal,2022)

A nivel Nacional

Durante la última década, el universo ha conseguido progresos relevantes en la integración de las personas con discapacidad. Ecuador no descuida a sus ciudadanos que necesitan atención e inclusión en la sociedad y el lugar de trabajo, y busca tomar medidas para fomentar su participación en el sector productivo (Gallegos & Mantilla, 2017).

Según estadísticas del CONADIS, en el Ecuador están registradas 474.484 personas con discapacidad, de las cuales el 25,05% se encuentran en Guayaquil y el 16,08% en Pichincha. El tipo de incapacidad más común entre la población es la incapacidad física, que representa más del 40% del total provincial, seguida de la discapacidad intelectual, que representa poco más del 20%. Más del 80% de los individuos discapacitados son competentes de adaptarse y superar los obstáculos de su entorno porque tienen discapacidades moderadas y graves (entre el 30% y el 74%). Por otra parte, en estas dos provincias Adultos y ancianos con un nivel de discapacidad superior al 65 % (36 años o más), de los cuales el 64,9 % en Guayaquil y el 62,9 % en Pichincha representan personas con discapacidad PET (Conadis, 2022).

A nivel local

Según el Código de Trabajo del Ecuador este grupo de personas tiene una cuota de inclusión, específicamente una cuota del 4% 25 trabajadores. Fuentes oficiales como CONADIS en la ciudad de Guayaquil y el Ministerio de Trabajo se dirigieron a los individuos discapacitados que han arrastrado desde el brote para determinar sus percepciones de bienestar. Se concluyó que el porcentaje de individuos trabajadoras con incapacidad disminuyó en 2020 y 2021 debido a la crisis sanitaria, la parálisis económica e importantes despidos por fusiones o cierres de empresas (Guamán & Piloza Mora, 2021).

1.1.2. Antecedentes investigativos

Existen numerosos estudios sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral. Se presentará a continuación algunas investigaciones realizadas alrededor de este tema.

En todas partes, los individuos con discapacidad afrontan muchos

problemas al tratar de satisfacer sus necesidades básicas porque no están plenamente integradas en el mercado laboral, especialmente si están en muy desventaja. En este contexto, el trabajo desde casa por iniciativa propia surge como una estrategia social disyuntiva que condesciende a la mencionada población independizarse y al mismo tiempo promover el crecimiento económico. El propósito del artículo de Merino y Sánchez, es examinar las ilustraciones a nivel de teorías y empíricas sobre el trabajo por iniciativa propia con discapacidad en América Latina durante los últimos diez años como una alternativa a la inclusión laboral. (Merino & Sánchez, 2021)

Sin embargo, no hay mucha investigación sobre el trabajo de iniciativa propia como elección a la inserción de individuos discapacitados en la fuerza laboral, que hay pocas proporciones laborales para individuos discapacitados, aunque existen normas y leyes que intentan equilibrar lo anterior, hay una falta de sensibilidad hacia la implicación de los individuos discapacitados en las condiciones laborales como teoría de la dimensión social, pero no se ha implementado en la práctica.

El mundo de la discapacidad es muy diverso y está influenciado por muchas variables, entre ellas: tipo de discapacidad, edad, género, capacidad individual, estructura familiar y apoyo social. Los individuos discapacitados son un conjunto importante de personas que día a día su proponen metas diferentes y diversos obstáculos que superar en la sociedad, que en ciertos momentos se les imposibilitan lograr una integración social, por lo tanto, disfrutar de la igualdad de oportunidades, la igualdad de derechos y vivir de forma independiente (Mercado & Garcia, 2010).

Se puede mencionar que un dispositivo esencial para la composición de las

personas a la sociedad es el empleo, por lo contrario, se observa que la mayoría de los individuos discapacitados no son participe en el mercado laboral, especialmente en trabajos regulares. Aunque se han reconocido derechos y medidas para este grupo, todavía enfrentan dificultades para obtener, encontrar y mantener un empleo.

No obstante, a la hora de fijar objetivos relacionados con la integración profesional de jóvenes que presentan alguna incapacidad intelectual, se hace explícito analizar los escenarios educativos en los que se desenvuelven los métodos formativos y las actividades de orientación psicoeducativa. En los últimos años, al mismo tiempo que los estudiantes con discapacidad ingresan a las escuelas secundarias ordinarias, se han ejecutado diversas licenciaturas de caso en esta etapa, la totalidad de los cuales se concentran en las observaciones del transcurso de combinación educativa. En la fase de orientación laboral, se llevan a cabo estudios que ayudan a comprender los procesos desarrollados para fomentar la inclusión laboral (Suñe, Pallisera, & Fullana, 2012).

Además del lógico interés que surge de preparar a los estudiantes de educación secundaria para su inclusión laboral, también es necesario un análisis del proceso de educación secundaria cuando se trata de jóvenes con discapacidad; Del compromiso que se haga en esta fase dependerá sin duda que diversos de estos nuevos chicos tengan mayores y mejores conformidades para luego insertarse en el mercado laboral y construir sus propios proyectos de vida con autonomía y madurez. México ha avanzado poco en términos de inclusión laboral. Se necesitan mayores esfuerzos y, en línea con este objetivo, el ejecutivo nacional aprobó en octubre de 2012 el compromiso de siete Comisiones Nacionales para el Progreso y la Inclusión de las Personas con Discapacidad

(CONADIS, 2012). Una es "mejorar los servicios para las organizaciones que emplean a personas con discapacidades", una promesa que la comunidad de personas discapacitadas y las organizaciones esperan que se implemente pronto, pero hasta ahora la evidencia no muestra ninguna mejora o viabilidad práctica (Hernández & Medina, 2017).

Cuando se trata de inclusión laboral, es responsabilidad del Estado desarrollar las mejores políticas y estrategias para promover su uso, y es responsabilidad de la colectividad suscitar una actitud de aprobación, colaboración y unificación. El propósito de este artículo es presentar los efectos de los incentivos fiscales en las empresas comprometidas con el empleo de personas discapacitadas en la ciudad de Centro, Tabasco, México. No hay duda de que la correspondencia de conformidades es una primicia común y una avaricia generalizada de nosotros.

Para los individuos discapacitados, este principio se ha manifestado en la disputa frente a la segregación y en la indagación de la normativización en todos los ámbitos de la vida. En los últimos años, se ha tenido progresos reveladores en la aplicación de este principio en entornos como la atención sanitaria o las escuelas. Actualmente, el principal ámbito de inclusión es la parte del empleo. La colaboración de los individuos con discapacidad en los conocimientos monetarios y remuneradores, aunque aún enfrenta numerosas dificultades, es, por tanto, un ámbito de actividad prioritario encaminado a la igualdad de oportunidades (Gálvez & Martín, 2009).

Actualmente, el empleo con soporte es una de las habilidades más promisorias para asegurar la fuerza laboral de los individuos con discapacidad. Este artículo resume un proyecto de investigación que implementó y evaluó un

esquema de tutoría para juventudes con incapacidad intelectual desarrollado en un contexto colegial.

La introducción de individuos discapacitados intelectualmente leve (en adelante PcDI) en las organizaciones genera verdaderos retos no sólo para las colocaciones laborales, sino también para los expertos y las familias implicadas. Brindamos a la colectividad científica académica exámenes y recomendaciones para el modelo de inserción social y laboral del Ecuador; puntualizando la categoría, utilidad y recomendaciones de manejo del análisis social para mejorar las capacidades intelectuales de los individuos discapacitados intelectual en el futuro (Chico, R., & Lucero, 2016).

Técnicamente, será significativo desenvolver un modelo de gobernanza inclusivamente, emprendedor y colaborativo que pueda trabajar en conjunto para satisfacer las demandas lógicas y generales impuestas a los individuos discapacitados. Hoy en día en nuestro país, ofrecemos un modelo de empleo apoyado que favorece a las compañías y a la sociedad al permitir el perfeccionamiento de capacidades y destrezas para toda la vida (Corporación de Estudios y Publicaciones. 2012).

Se trata de un modelo transformador que cambia y transforma el programa AECID – COCEMFE utilizando nueve estándares para satisfacer las insuficiencias de los individuos discapacitados y sus familiares cercanos, fundaciones educativas, compañías y expertos. El objetivo de esta tesis fue establecer la existencia y usabilidad de herramientas digitales para los individuos discapacitados y desarrollo (DID). Intentamos comprender qué equipos les serían útiles y qué herramientas necesitan para que funcionen; además, también se identificaron necesidades de capacitación. Estos propósitos nos llevaron a

plantear hipótesis sobre en qué medida las habilidades digitales influyen en el desarrollo de los individuos discapacitados y en su intermediación laboral (SÁNCHEZ, & Garcia, 2021).

Los individuos discapacitados afrontan cada día a diversos obstáculos (objetivos y subjetivos) para permitir a ciertos productos primordiales. Uno de los perímetros en que más marginados se encuentran es el ámbito profesional, ya que estos espacios muchas veces carecen de los ajustes necesarios y los estereotipos y prejuicios que persisten en nuestra sociedad limitan sus oportunidades laborales (Pérez & Chávez, 2019).

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en Latinoamérica hay cerca de 139.9 millones de personas incapacitadas, de las cuales sólo el 2.9% tiene dirección a productos de recuperación (OPS, 2014).

Los individuos discapacitados, sufren procesos continuos de exclusión social y desigualdad y son constantemente ignorados por su gente, quienes son los encargados de cuidarlos y velar por sus intereses. Cabe mencionar, en esta línea que, la población mundial discapacitada es un conjunto vulnerable que afronta grandes desafíos monetarios, sociales, políticos y formativos, unos de los cuales son insuficiencias humanas básicas: seguro médico, vivienda digna, formación y empleo formal. La falta de seguridad conduce a la pobreza multidimensional (Meléndez, 2016).

Siguiendo esta secuencia, este estudio se compone de dos factores fundamentales: por un lado, la disponibilidad de las personas con discapacidad al empleo, por otro lado, las situaciones que garantizan este derecho, asumiendo en enumeración las situaciones adecuadas que impiden la existencia de los individuos discapacitados (falta de respeto y discriminación.) En primer lugar,

desde 2008, el Banco Interamericano de Desarrollo se ha asociado con instituciones y empresas para desarrollar el Pacto de Productividad, cuyo objetivo es optimizar las oportunidades de ocupación formal para personas discapacitadas auditiva, visual, física y cognitiva conectándolas con ellas. como trabajadores en técnicas beneficiosas del sector comercial, basado en un modelo de inclusión laboral generalizado en el país. Este trabajo de investigación está relacionado con la ley de organización de los individuos discapacitados y su aplicación en las instituciones conforme a esta ley y sus disposiciones. Las principales características de la ley son el amparo e unificación integral de las personas con discapacidad a la sociedad y la garantía de sus derechos, evitando así la exclusión de los individuos discapacitados (Quimiz, Perdomo, & García, 2017).

Este estudio utilizó un método cuasi experimental, entrevistando a gerentes de talento en cada agencia y encuestando a empleados con discapacidades. Los resultados obtenidos nos permitieron comprobar si el tratamiento es conforme a la ley. Por ello, necesitan inclusión y los cambios corporales necesarios en los lugares donde trabajan, cabe señalar que estas fundaciones no garantizan la persistencia y accesibilidad de los individuos discapacitados, lo que genera discrepancia social e incumplimiento de la Ley antes mencionada. Por ende, el principio de igualdad de oportunidades es un principio que se busca implementar para combatir la discriminación y la desigualdad, ya que es un principio fundamental del derecho natural, que, por medio de todas las instituciones, busca asegurar la rápida abolición de todas las formas de discriminación.

1.2. Definición y problematización del objeto o problema de investigación

La inclusión en la fuerza laboral implica considerar todos los aspectos del desempeño laboral de una persona para obtener una compensación dentro de la

comunidad de los individuos discapacitados. Corporaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) vienen trabajando en este tema desde 1925 y han establecido la inclusión laboral garantizando situaciones de "independencia, justicia, dignidad, las organizaciones se preocupan por la inclusión y seguridad de las personas con discapacidad en el trabajo, pero también son conscientes de la marginación social que enfrentan al buscar empleo (Morales, 2015).

Las organizaciones internacionales intentan conciliar estas desventajas sociales a través de tratados y recomendaciones. Una de las representaciones más comunes a este respecto es introducir estímulos, como exenciones fiscales, para los contratantes que pacten a los individuos discapacitados. Desde el concepto general del contrato social, todos deben ser productivos o convertirse en una obligación para la familia en su conjunto. Por lo tanto, algunos textos se refieren a la "carga social de la discapacidad", ya que las personas con discapacidad dejan de cotizar o nunca contribuyen productivamente, pero aún, así tienen que contribuir a los bienes de salud y al amparo social durante todo el año.

En el mundo laboral, se busca abrir las puertas a todos por igual. Creando así un ambiente donde cada persona, sin importar su condición física, su historia o sus rasgos particulares, tenga la misma oportunidad de ganarse su sustento diario. El objetivo es derribar los muros o prejuicios que a veces impiden que algunas personas intenten incursionar en el ámbito laboral. Se trata de crear puentes para que cualquiera, incluso quienes lidian con limitaciones físicas o mentales, puedan aportar su granito de arena en el trabajo (Espinal, 2022).

La inserción laboral se define como el proceso de crear un entorno de trabajo equitativo y accesible que permita la intervención plena y significativa de

todas las individuos, independientemente de sus características individuales o de posibles barreras. Implica la adopción de medidas para garantizar que todos los empleados, incluidos aquellos con discapacidades, tengan igualdad de oportunidades para contribuir y avanzar en sus carreras profesionales. (von & Iriarte, 2012)

La incapacidad se define como una situación física o mental que limita elocuentemente la capacidad de un individuo para ejecutar movimientos, habilidades y destrezas cotidianas de manera típica. Estas limitaciones pueden afectar la movilidad, la cognición, la visión, la audición u otras funciones corporales y mentales. La discapacidad puede ser de origen congénito (presente desde el nacimiento) o adquirida debido a enfermedad, lesión o envejecimiento (Seoane, 2011).

La discapacidad se define como una condición que presenta limitaciones significativas en las habilidades físicas, sensoriales, cognitivas o emocionales de una persona, lo que puede dificultar su participación activa en actividades cotidianas. Es crucial reconocer que la discapacidad no solo reside en la persona, sino que también puede ser la deducción de la interacción entre las restricciones individuales y las brechas presentes en el ambiente físico, social o cultural (Moreno & Gutiérrez, 2006).

La perspectiva sobre la discapacidad ha evolucionado, moviéndose desde un enfoque médico que se centra en las limitaciones de la persona hacia un enfoque más inclusivo y social. En este sentido, el tipo general de la incapacidad subraya la primicia de excluir las barreras y crear entornos accesibles para permitir la participación total de los individuos discapacitados en la sociedad.

La diversidad en cómo se vive y se presenta la discapacidad es enorme. En el cual se abarca un abanico de situaciones, desde aquellas que son muy notables hasta las que pasan desapercibidas. Algunas personas nacen con estas condiciones, mientras que otras las desarrollan a lo largo de su vida. Es importante entender que la discapacidad es solo una faceta de la identidad de alguien. Cada persona es distinta, con sus propias destrezas, dones y habilidades.

La discapacidad se comprende como una condición que puede manifestarse en diversas formas, limitando ciertas habilidades físicas, sensoriales, cognitivas o emocionales de una persona. Es fundamental reconocer que la discapacidad no reside únicamente en las capacidades individuales, sino que también está influenciada por factores ambientales y sociales. La forma en que la sociedad aborda la discapacidad ha evolucionado, pasando de enfoques que ponían énfasis en las limitaciones individuales hacia perspectivas más inclusivas y centradas en los derechos. (Builes & Vasco, 2008)

El tipo social de la incapacidad subraya que las limitaciones no son simplemente atributos de la persona, sino que resultan de la interacción entre las capacidades individuales y las barreras presentes en el entorno. Estas brechas logran contener la inexactitud de cordialidad física, actitudes discriminatorias, y la separación de políticas inclusivas, entre otros aspectos.

Problematización

Aunque las leyes de algunos países como el Ecuador garanticen y promuevan la inclusión laboral, esto no siempre es una realidad; a veces, se pudiera entender como una inclusión económica, pero no una inclusión integral. Cuando un espacio de trabajo opta por hacer procesos de inclusión, probablemente apuesta por aumentar la diversidad que puede promover el

enriquecimiento del entorno laboral. Cada persona siempre aporta un cúmulo de habilidades, destrezas y conocimientos nuevos; las personas con discapacidad, también pueden contribuir a las empresas con estos talentos y de esta manera, aporta a la diversidad organizacional (Scilletta, 2020).

Por lo tanto, una fuerza laboral inclusiva refleja mejor la diversidad de la sociedad en la que opera una empresa. Esto no solo es ético, sino que también mejora la imagen de la empresa y su desplazamiento para alcanzar y compensar las necesidades de una clientela diversa. Sin embargo. La inclusión crea un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo. Cuando los empleados sienten que son valorados por lo que son y se les brindan oportunidades equitativas, la moral y la satisfacción laboral tienden a mejorar.

Contribuye a la construcción de entornos laborales y sociales inclusivos. La investigación en inclusión laboral contribuye a desafiar y reducir la estigmatización y discriminación asociadas a las discapacidades. Al comprender las barreras y los desafíos, se pueden proponer y adoptar medidas que fomenten una sociedad más justa y equitativa (Quintana, Rosero, & BRIONES, 2017).

La no inserción laboral puede llevar a la falta de diversidad de pensamiento en las empresas, teniendo en cuenta que, la diversidad en el lugar de trabajo es clave para la resolución creativa de inconvenientes y la adquisición de disposiciones informada. De tal, manera que se pueda abordar diversos refuerzos coordinados a nivel individual, empresarial y gubernamental para eliminar barreras, fomentando políticas inclusivas y promoviendo una cultura que valore la diversidad.

La falta de inclusión laboral, derivada de discriminación basada en características como la edad, género, raza o discapacidad, así como la

persistente desigualdad de género y la ausencia de políticas formales de diversidad e inclusión, contribuyen a un ambiente laboral excluyente, los estigmas sociales y prejuicios limitan oportunidades, afectando la moral y satisfacción laboral. Sin embargo, la no inclusión tiene consecuencias significativas a nivel individual y social, afectando la autoestima, la salud mental y la productividad. De acuerdo a lo precedente, la problemática de la investigación se basa en las personas con discapacidad intelectual con menor grado o su menor nivel de discapacidad y una persona con discapacidad física, también de bajo nivel, donde se conocerá su historia de vida, y los diversos problemas que ha pasado en su vida para lograr conseguir un trabajo remunerado, considerando todo lo mencionado, es de conocimiento que las personas con discapacidad sufren exclusión, discriminación y se debe a los prejuicios que impone la misma sociedad hacia este grupo de personas.

1.3. Hipótesis o preguntas de investigación

¿Cuál es la experiencia de inclusión laboral de una persona con discapacidad intelectual leve que cumple funciones de educador en una institución que atiende a personas con discapacidad?

Subpreguntas

- ¿Cuál fue el proceso vivido por la persona con discapacidad física para la búsqueda e inclusión en un campo de trabajo?
- ¿Cómo respondió la institución y la comunidad de actores frente a la inclusión de la persona con discapacidad física como parte del equipo educativo?
- ¿Cuáles son los logros y riesgos en los procesos de inclusión laboral

de una persona con discapacidad física que cumple funciones como parte de un equipo educativo?

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

Comprender la experiencia de inclusión laboral de una persona con discapacidad física que cumple funciones de educador en una institución que atiende a personas con discapacidad a fin de sugerir estrategias inclusivas en el campo laboral.

1.4.2. Objetivos específicos

- Describir el proceso experimentado por la persona con discapacidad física en su búsqueda e inclusión en el ámbito laboral, centrándose en los desafíos y obstáculos que enfrenta.
- Analizar la respuesta de la institución ante la inclusión de la persona con discapacidad física como miembro del equipo educativo, identificando prácticas exitosas y áreas de mejora.
- Identificar los riesgos y logros alcanzados en el proceso de inclusión laboral de la persona con discapacidad física que desempeña funciones dentro de un equipo educativo.

1.5. Justificación

El estudio de la inserción laboral de los individuos discapacitados a nivel social es esencial y pertinente por varios motivos, los cuales se pueden argumentar desde diferentes perspectivas sociales. Estudiar la inclusión laboral de personas con discapacidad está en línea con los principios fundamentales de derechos humanos y justicia social. (Quintana, Rosero, & BRIONES, 2017).

Garantizar que todos los seres humanos posean equivalencia de oportunidades para contribuir al ámbito laboral refleja un compromiso con la equidad y la dignidad inherentes a cada individuo.

La riqueza de una comunidad florece cuando acoge la pluralidad en todos sus matices. Cuando se profundiza en cómo las personas con capacidades diferentes se integran al mundo laboral, fomentamos un clima de apertura y se construyen espacios de trabajo y convivencia donde todos tienen cabida. Este tipo de estudios ayuda a derribar muros de prejuicios y trato desigual que a menudo enfrentan quienes viven con alguna discapacidad. Comprender los obstáculos que se les presentan es el primer paso para forjar una sociedad más justa, donde las oportunidades estén al alcance de todos por igual (Quintana, Rosero, & BRIONES, 2017).

Tener un empleo va más allá de ganar dinero; es una forma de ser parte activa de la sociedad. Al examinar cómo se da esta inclusión, se busca eliminar las trabas que impiden a las personas con capacidades diferentes aportar de manera significativa a su entorno. Adentrarse en sus vivencias y retos en el ámbito profesional despierta la empatía en el resto de la población. Y es precisamente esta capacidad de ponerse en los zapatos del otro la que impulsa cambios positivos en la forma de percibir y tratar a quienes viven con alguna discapacidad.

Cuando el mundo laboral abre sus puertas a todos por igual, se teje un ambiente de solidaridad y cooperación. El trabajo no solo llena los bolsillos, sino que también nutre el espíritu. Analizar cómo se da esta integración puede arrojar luz sobre la estrecha relación entre tener un empleo que llene de satisfacción y gozar de una buena salud mental.

Cuando las personas con discapacidad ingresan a laborar, la dependencia que pueden tener en relación a los sistemas de ayuda, puede disminuir, por tanto, la inclusión no solo beneficia a la persona sino también a los programas sociales relativos a su situación particular.

Una economía robusta y duradera se construye aprovechando los talentos de todos los miembros de la sociedad. Esto se traduce en un crecimiento económico más equilibrado y sostenible en el tiempo. Estudiar cómo se da esta inclusión en el trabajo impulsa un cambio cultural positivo, fomentando una mayor aceptación y valoración de la diversidad. Este cambio de mentalidad tiene efectos duraderos en cómo se percibe y trata a las personas con capacidades diferentes, promoviendo una cultura donde todos tienen un lugar.

La integración de personas con discapacidad contribuye al fortalecimiento del ejercicio de derechos, así mismo, aporta a la creación de una sociedad inclusiva que busque la justicia social para todos los ciudadanos.

La academia es un espacio que tiene una deuda con la inclusión de personas con discapacidad, pues su deber ser está relacionado con la investigación que posibilitará comprender la problemática y aportar en el diseño de políticas públicas que mejoren los procesos de inclusión llevados adelante por las empresas e industrias del país.

Así mismo, la academia prepara a los profesionales en el campo de talento humano y de la gestión empresarial, por tanto, hay necesidad de generar capacidades profesionales que creen entornos laborales inclusivos.

Las universidades pueden aportar en la evaluación de qué tan bien funcionan los programas e intervenciones existentes. Esto proporciona evidencia

sólida sobre qué enfoques dan mejores resultados y por qué, lo cual es crucial para afinar las prácticas actuales.

Una de las disciplinas que trabaja en este tema, no solo desde el área de Talento Humano sino en múltiples campos, es el Trabajo Social. Como es una profesión centrada en las personas y en su desarrollo, su rol es fundamental en la inclusión de las personas con discapacidad. La mirada integral de esta profesión permitirá no solo generar procesos inclusivos en la empresa, sino también incidir en los contextos de pertenencia de las personas con discapacidad, para contribuir a un mejor desempeño, pero sobre todo, a un nivel más alto de desarrollo humano.

El enfoque del Trabajo Social posibilita intervenir en el tema de inclusión laboral, no solo desde la perspectiva de empleabilidad, sino desde el ejercicio de los derechos humanos. Así se contribuye al logro de la justicia social que es un principio clave de esta profesión.

Los trabajadores sociales pueden ser una mano amiga para las personas con capacidades diferentes que buscan empleo. Esto incluye ayudarles a superar obstáculos personales, tender puentes con recursos de empleo y orientarles en la travesía laboral. Los expertos en trabajo social pueden aportar su granito de arena en el diseño y puesta en marcha de programas de inclusión laboral. Esto implica desarrollar estrategias y recursos que fomenten la contratación inclusiva y el apoyo continuo en el lugar de trabajo

CAPÍTULO II: REFERENTES CONCEPTUALES, NORMATIVOS Y ESTRATÉGICOS

2.1. Referentes conceptuales

2.1.1. Enfoque de Derechos

El enfoque de derechos reconoce la variedad entre las personas y, por lo tanto, busca eliminar obstáculos para aquellos que enfrentan dificultades para participar en igualdad de condiciones. En Colombia, la Corte Constitucional ha destacado la importancia de salvaguardar y fomentar los derechos humanos de las personas con discapacidad, asegurando que sean protegidos en un contexto de igualdad. (Hernández, 2015).

Este enfoque tiene la capacidad de respaldar los derechos sociales y además, enriquecerlos, sobre todo al brindarles la oportunidad de ser más dinámicos e interactivos, lo que a su vez ofrece perspectivas de aplicación más amplias y efectivas. El enfoque de derechos puede ser examinado desde diversas perspectivas. Desde una perspectiva centrada en la intervención social, ofrece quizás una comprensión más amplia y profunda de los problemas sociales, al mismo tiempo que proporciona marcos de análisis que respaldan las prácticas, especialmente desde la noción de interconexión que se destaca en su definición (Carballeda, 2016)

Se caracteriza por aceptar la ciudadanía como un derecho universal, sin importar el género, la nacionalidad, la edad, la etnia, la posición socioeconómica o la orientación sexual de las personas; y es responsabilidad del Estado asegurar que este derecho se cumpla y proteja. Esta ciudadanía abarca aspectos políticos y sociales, y para ser completa debe ser reconocida públicamente y susceptible de ser reclamada. Por lo tanto, es necesario establecer sistemas de supervisión y seguimiento de los derechos que puedan ser utilizados por la sociedad civil.

Es imprescindible destacar a la persona como un individuo completo, considerando todos los aspectos de su ser (biológicos, psicológicos y sociales), como un individuo único y específico, cuyos derechos son aplicables universalmente, no pueden separarse y deben considerarse en su totalidad.

El enfoque de derechos, fundamentado en políticas públicas, busca promover una mayor equidad social. Este enfoque atiende las necesidades planteadas por diversos países de América Latina y el Caribe, proporcionando un marco para sus iniciativas destinadas a fomentar la igualdad mediante la promoción ejecución de políticas públicas de amparo social responsable, que estén formadas con un papel dinámico y centrado del Estado (Cecchini & Nieves, 2015).

Los intentos de ampliar la cobertura de la protección social, combinados con el crecimiento económico sostenido y el mantenimiento de equilibrios macroeconómicos, han generado un cambio positivo que se refleja en una disminución de la pobreza y en la reducción de las disparidades sociales.

En relación con el empleo, desde el enfoque de derechos se asimila que éste es la manera de impulsar y llevar a cabo acciones concretas y eficaces por parte del Estado, las empresas y las organizaciones de personas con discapacidad para asegurar la integración laboral de este grupo. Desde esta perspectiva, se considera a las personas con discapacidad como el punto central de la política, lo que implica que sean reconocidas como sujetos con derechos. (Aristizábal K. , 2019) Las acciones no se centran en la rehabilitación o la superación de su condición, sino en garantizar que reciban las mismas protecciones constitucionales que cualquier otro ciudadano.

Garantizar la autonomía y la capacidad legal de las personas con discapacidad se convierte en un objetivo clave, sirviendo como base para promover su desarrollo y capacidad de actuar libremente.

El concepto conocido como "Enfoque de derechos", originalmente denominado "Rights based approach", tiene su origen en la literatura y la práctica del desarrollo. Surgió a principios de los años noventa, tras el fin de la Guerra Fría, y cobró mayor importancia con la celebración de la Cumbre de Copenhague sobre Desarrollo Social en 1995. En forma de "reclamo de derechos", este enfoque ha sido constantemente debatido en países latinoamericanos y africanos, donde se ha desarrollado una corriente nacionalista y anticolonialista para establecer límites contra la dominación y el abuso (Barco, 2014).

No es simplemente una repetición de conceptos como la reivindicación de derechos, la teoría constitucional o el derecho internacional de los derechos humanos. En realidad, se presenta como un marco conceptual para el desarrollo humano que se fundamenta en las normas internacionales de derechos humanos desde una perspectiva normativa. Desde un punto de vista práctico, está dirigido a promover y proteger los derechos humanos. (Barco, 2014)

En el ámbito del desarrollo, se encuentran diversas perspectivas sobre cómo entender y poner en práctica el enfoque de derechos. Para avanzar hacia una metodología que permita aplicar este enfoque en políticas concretas, haciéndolo medible y, sobre todo, evaluable, es fundamental identificar los elementos fundamentales que lo constituyen:

1. Delimitación de los derechos:

- a. Identificación del derecho específico.
- b. Componentes del contenido del derecho.

2. Obligaciones del Estado:

- a. Responsabilidad de respetar.
- b. Deber de proteger.

- c. Compromiso de garantizar.
- d. Responsabilidad de fomentar.

3. Principios transversales:

- a. Todos parejos, sin hacer distinciones injustas.
- b. Ir siempre para adelante, sin dar pasos atrás.
- c. Que la gente de a pie tenga voz y voto en las decisiones importantes.

Cuando se habla de derechos, en realidad hablamos de igualdad. Y la igualdad también se aplica al mundo laboral. Todos, sin importar nuestras diferencias, merecemos la oportunidad de trabajar y desarrollarnos. Es como armar un rompecabezas: cada pieza, por más pequeña que sea, es importante para completar la imagen.

Tener un trabajo digno no es un lujo, es un derecho básico que se reconoce en todo el mundo. Cuando pensamos en la inclusión laboral desde esta perspectiva, lo que queremos es asegurarnos de que todos, sin importar sus capacidades, puedan ganarse el pan de cada día de manera significativa y productiva. Es como abrir las puertas de par en par para que cada uno pueda mostrar lo mejor de sí en el mercado laboral(Salas & Torres, 2015).

2.1.2. Modelo Social de Discapacidad.

Es un marco conceptual que desafía la noción tradicional de que la discapacidad es principalmente una condición médica que reside en el individuo y que necesita ser "corregida" o "rehabilitada". En cambio, este modelo enfatiza que la discapacidad es el resultado de la interacción entre las limitaciones funcionales de una persona y las barreras sociales que enfrenta en la sociedad. (Palacios, 2008). La vida de una persona con discapacidad tiene el mismo significado que la vida de una persona sin discapacidad. Según esto, las personas con discapacidad, son capaces

de hacer una gran contribución a la sociedad, pero para ello es necesario que sean aceptados tal como son, ya que su aporte está sujeto y también estrechamente relacionado con la inclusión y aceptando la diferencia.

El modelo social tiene muchos puntos en común con los valores que respaldan los derechos humanos. Estos valores incluyen la dignidad, se entiende como una condición inseparable la humanidad, la libertad y la igualdad. Se entiende la libertad como la habilidad de una persona para gobernarse a sí misma y crecer moralmente, lo que sugiere que las decisiones que le conciernen deben enfocarse en el individuo. Por otro lado, la igualdad se refiere a que todos los seres humanos tienen un valor intrínseco similar, respetando las diferencias entre ellos y asegurando que se satisfagan ciertas necesidades esenciales para todos.

Un cambio significativo se puede observar en la progresión legal representada por la promulgación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Esta nueva ley garantiza que todas las personas, sin importar sus capacidades, tengan los mismos derechos. También asegura que lugares y servicios sean accesibles para todos. Y lo mejor de todo, se han creado reglas claras para que el gobierno pueda poner en marcha programas que ayuden a las personas con discapacidad (Maldonado, 2013).

El modelo social y la perspectiva de la discapacidad como un tema de derechos humanos se están consolidando cada vez más, especialmente en el ámbito laboral, según lo indican las normas internacionales. Esta tendencia apunta a fortalecer el tratamiento de la discapacidad en el empleo, centrándose en la promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la discriminación en el entorno laboral destinado a individuos con capacidades diferentes. Esto implica acciones concretas en el ámbito del derecho laboral y la política de empleo, con el objetivo de lograr la

inclusión laboral, abordando las diversas formas de discriminación y aplicando medidas prácticas para ello (Aristizábal K. , 2019).

El modelo social de discapacidad considera que la discapacidad tiene sus raíces en la estructura social de una sociedad diseñada principalmente para personas sin discapacidad. La primera formulación explícita y fundamentada de este modelo se atribuye a la UPIAS, que distingue entre deficiencia y discapacidad, como se ha mencionado anteriormente. Se identifican diversos aspectos en el entorno físico o social de un individuo que limitan o restringen su vida, conocidos como 'hándicaps' o barreras, que incluyen actitudes, lenguaje, cultura, organización de servicios e instituciones, así como las relaciones y estructuras de poder que conforman la sociedad. Por lo tanto, el modelo social de discapacidad ve la discapacidad más como una limitación social que excluye a la persona de una participación plena en la vida social, en lugar de ser simplemente una consecuencia de las condiciones individuales de la persona (Maizares, 2015).

El enfoque social de la discapacidad se extendió progresivamente para abarcar a todas las personas con diversas capacidades, sin importar sus limitaciones específicas. Esta teoría se basa principalmente en el análisis de las experiencias vividas por personas con discapacidad, incluyendo cómo han sido categorizadas y abordadas por expertos que definen los criterios de discapacidad (Maizares, 2015).

Este modelo se opone al enfoque individual que ha predominado hasta ahora, el cual ve la discapacidad desde una perspectiva médica y la considera una desgracia. La experiencia colectiva en el modelo social fomenta la autoestima y la seguridad en uno mismo, en lugar de provocar culpa y vergüenza como lo

hace el modelo de tragedia. También promueve un sentido de capacidad o "empoderamiento" tanto personal como político.

Actualmente, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad presenta dos estrategias para impulsar la inserción laboral de personas con discapacidad. Estas se enfocan en el empleo convencional y el empleo protegido. El empleo convencional tiene como objetivo principal facilitar la incorporación de personas con diversidad funcional en el entorno empresarial regular. (González, 2017). Esto se logra mediante una cuota de reserva de puestos de trabajo para este grupo (las empresas con 50 o más empleados deben reservar el 2% de los puestos de trabajo) o mediante incentivos económicos para la contratación, como subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo. Además, el empleo ordinario promueve el autoempleo mediante la financiación de proyectos empresariales, proyectos de autoempleo para trabajadores autónomos, así como subvenciones para la creación de cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales."

2.1.3. Discapacidad

La discapacidad se refiere a una condición física, mental, intelectual o sensorial que puede limitar la capacidad de una persona para realizar actividades cotidianas de manera convencional. Hay discapacidades temporales o permanentes y según su tipo, hay una incidencia en la vida y desarrollo del sujeto, que pueden limitar o no el desempeño, generando la necesidad de ayudas externas o no, para el trabajo en la vida cotidiana (Muñoz , 2023).

Dependiendo del tipo de discapacidad y de la gravedad o nivel que tenga, hay características que se deben tomar en cuenta:

- Física: problemas de movilización, coordinación, equilibrio o fuerza.

- Sensorial: dificultades visuales, auditivas, del habla o en el procesamiento sensorial.
- Cognitiva: obstáculos en el aprendizaje, comprensión, memoria o toma de decisiones.
- Emocional y social: retos en la interacción social, manejo emocional o adaptación a cambios (Medina, 2023).

Los principios esenciales sobre discapacidad se centran en la igualdad de derechos, la inclusión y el respeto a la dignidad humana. Esto implica:

- Igualdad de derechos humanos fundamentales.
- Respeto a la dignidad inherente de cada persona.
- Fomento de la autonomía y toma de decisiones.
- Promoción de la participación plena en la sociedad, eliminando barreras (Pérez A., 2024).

La inclusión de personas con discapacidad es un derecho reconocido por normativas nacionales e internacionales, y son los estados los llamados a generar políticas y estrategias que posibiliten un entorno equitativo para todos, lo que implica no solo servicios (salud, transporte, acceso a la vivienda, etc.) para esta población, sino también formación especializada, ingreso al mercado laboral, etc.

Hay factores que contribuyen a las desigualdades que experimentan las personas con discapacidad, por ejemplo, hay factores estructurales, relacionados con la discriminación que puedan vivir y que afecta a la salud física y mental. Estos factores están relacionados con las leyes que aún existen en algunos países donde se les niega derechos, como, por ejemplo, la toma de sus propias decisiones.

Otros factores que inciden en esto son aquellos que están relacionados con los determinantes sociales de la salud (OMS, 2024): la falta de educación, la inclusión laboral, la pobreza que conlleva a condiciones no dignas de la vida de las personas con discapacidad, que no pueden satisfacer sus necesidades básicas. Así mismo, hay estados y gobiernos que no trabajen para incidir positivamente en estos determinantes sociales, perjudicando aún más la situación en la que viven.

Las personas con discapacidad que enfrentan entornos desfavorables, incrementan el riesgo de enfermedades, relacionadas o no a su situación de discapacidad. Y en los sistemas de salud, se enfrentan a barreras físicas y estructurales (relacionadas con conocimientos, actitudes negativas y prácticas discriminatorias) que contribuye a los procesos de exclusión que viven (OMS, 2024).

Las insuficiencias se relacionan a dificultades que conmueven una distribución o función material específica; las restricciones en la acción son dificultades para efectuar acciones o tareas específicas, y las restricciones en la participación implican dificultades para involucrarse en situaciones vitales significativas. Entonces, la discapacidad es un fenómeno complicado que surge de cómo interactúan las características del cuerpo humano con las características de la sociedad en la que vive la persona (Agudelo, 2013).

2.1.4. Modelos de discapacidad

A lo largo de la historia, diversos modelos explicativos de la discapacidad han surgido, cada uno con sus conceptos fundamentales que han moldeado cómo se comprenden y clasifican las discapacidades, así como las respuestas que las instituciones y la sociedad en su conjunto han ofrecido. Estos modelos tienen un impacto significativo en la creación de sistemas de clasificación de discapacidades y en el desarrollo de políticas sanitarias y sociales (Nuñez, 2021).

Basado en lo anterior, el modelo médico-biológico considera que la discapacidad surge como resultado directo de una enfermedad, trauma o condición de salud, afectando a la persona que requiere atención médica específica proporcionada por profesionales. El enfoque hacia la discapacidad se centra en buscar una cura o mejorar la adaptación de la persona y cambiar su comportamiento. La atención médica se percibe como la prioridad principal, mientras que, a nivel

político, se enfatiza la necesidad de reformar y ajustar las políticas de salud (Nuñez, 2021).

El Modelo social sostiene que la discapacidad no se limita a los déficits individuales de una persona, sino que surge de una combinación de condiciones, actividades y relaciones interpersonales, muchas de las cuales son influenciadas por factores ambientales. (García, 2015).

El modelo político activista conlleva campañas a favor de los derechos de las personas con discapacidades, argumentando que estas personas son parte de la minoría que ha sufrido discriminación sistemática y explotación por parte de la sociedad (Agudelo, 2013).

Modelo bio-psico-social reconoce que las condiciones de salud y las discapacidades no solo son determinadas por factores médicos o biológicos, sino también por factores psicológicos (como percepciones y actitudes) y sociales (como el entorno físico y las políticas públicas). Esto implica que la atención médica y las intervenciones deben abordar todos estos aspectos para promover la salud integral y la inclusión de las personas con discapacidades en la sociedad (Dalmeda, 2019).

Modelo universal propone un cambio desde la lucha por los derechos de minorías marginadas y discriminadas hacia una perspectiva donde la discapacidad se considere un fenómeno universal al que todos puedan estar expuestos (García, 2015).

2.1.5. Clasificación y tipos de discapacidad

Dentro del ámbito de la salud, una deficiencia se define como cualquier pérdida o anormalidad en una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Esta pérdida o disminución de la función puede ser temporal o permanente, congénita o adquirida. Todas estas situaciones pueden dar lugar a una variedad de niveles de funcionamiento.

- Discapacidad temporal: Se refiere al estado agudo de una enfermedad o lesión que afecta a una persona y le impide realizar sus actividades normales durante un período específico. Por otra parte la Discapacidad permanente Se refiere a cuando no se logra la recuperación completa de la capacidad afectada (Valero, 2020).
- Discapacidad congénita Es una condición que aparece desde el nacimiento, causada por un problema durante el desarrollo prenatal o durante el parto. Puede deberse a una condición hereditaria o a factores del entorno. Por otro lado la Discapacidad adquirida la discapacidad adquirida puede originarse por diversas razones como accidentes, traumas, violencia, exposición a sustancias tóxicas o medicamentos, comportamientos autolesivos o problemas sociales como el alcoholismo y la drogadicción. También puede ser causada por enfermedades debilitantes como tumores, infecciones, enfermedades degenerativas, trastornos hormonales o metabólicos, entre otras (Medina, 2023).
- La discapacidad física puede ser descrita como una limitación que afecta el movimiento de una persona, impidiendo o restringiendo su capacidad motora. Esto usualmente involucra los brazos y/o las piernas (23,29). Dependiendo de la causa de la discapacidad física, también puede haber afectaciones neurológicas, lo que se conoce como deficiencia neuro-motora. Esto puede manifestarse en dificultades para hablar, caminar, ver, usar las manos u otras partes del cuerpo, o para controlar los movimientos (Alarco, 2024).

- Discapacidad sensorial Dentro del ámbito de las limitaciones sensoriales se encuentran las personas con discapacidad visual y auditiva. Aquellas con discapacidad visual pueden ser definidas como individuos que sufren de ceguera total, lo cual implica la incapacidad completa para percibir visualmente, incluyendo la sensación de luz. También se incluyen aquellos con baja visión, que es la disminución significativa de la agudeza visual hasta el punto en que, incluso con la ayuda de dispositivos ópticos, no pueden desenvolverse de forma autónoma.
- La discapacidad auditiva se refiere a la falta, deficiencia o reducción en la capacidad de oír. Las personas que pueden percibir sonidos en diferentes grados y a veces utilizan dispositivos auditivos se conocen como personas hipoacúsicas. Aquellas que no pueden percibir ningún sonido en absoluto se denominan personas sordas totales (Muñoz , 2023).
- Discapacidad intelectual la discapacidad intelectual o cognitiva se define por restricciones notables en el funcionamiento intelectual, como el razonamiento, la planificación, la resolución de problemas, el pensamiento abstracto y la comprensión de ideas complejas (Barco, 2014).
- Discapacidad mental: según la OMS, la discapacidad intelectual es un trastorno que se caracteriza por un desarrollo mental incompleto o detenido, manifestado principalmente por el deterioro de funciones específicas en cada etapa del desarrollo, afectando globalmente la capacidad intelectual (Dalmeda, 2019).

2.1.6. Discapacidad Física

La discapacidad física puede afectar la movilidad y coordinación de una persona, siendo capaz de causar lesiones, enfermedades congénitas o

adquiridas, o trastornos neuromusculares. Manifestándose dificultades como caminar, moverse, manipular objetos o realizar actividades cotidianas (Serrano, 2013).

Las personas con discapacidad física, en muchas ocasiones requieren adaptaciones físicas para su inclusión, además de ayudas técnicas como sillas de rueda, prótesis u otros instrumentos que les permitan una cierta movilidad para su actividad diaria. Posibilitar estas ayudas técnicas puede garantizar un nivel de igualdad de oportunidades para este grupo (Valladares, 2019).

Las personas con discapacidad física enfrentan desafíos significativos para llevar una vida normal, a menos que reciban apoyo externo adecuado. Estos desafíos pueden ser de naturaleza permanente o temporal, dependiendo del tratamiento de la deficiencia subyacente o de la provisión suficiente de ayuda para preservar la funcionalidad sin restricciones.

Existen muchas razones por las cuales una persona puede desarrollar una discapacidad física. En términos generales, esto puede deberse a problemas o lesiones en el músculo o en el sistema excitado. Incluyendo daños en los nervios que afectan áreas específicas del cuerpo, en la médula espinal o en distintos puntos de la corteza motora (Castillero, 2018). Estas lesiones suelen ser ocasionadas por enfermedades como la esclerosis múltiple, tumores, infecciones o inflamaciones de los tejidos musculares o nerviosos. También puede deberse a malformaciones congénitas como la espina bífida también pueden llevar a la discapacidad física.

Como mencionamos anteriormente, existen diversos y numerosos factores que pueden llevar a una persona a tener una discapacidad física. Para categorizar los diferentes tipos de discapacidades físicas, generalmente se consideran estas causas específicas o las áreas del cuerpo donde se experimenta limitación o ausencia de

movimiento (Morales & Rotela, 2019)

Por lo tanto, generalmente encontraremos que los tipos de discapacidad física son los siguientes.

Tipos basados en su origen

- Motrices, ya sea con o sin compromiso cerebral
- Originadas por enfermedades
- Mixtas

Tipos según la parte del cuerpo afectada:

- Discapacidad motriz en las piernas
- Discapacidad motriz en los brazos, torso, cuello y cara
- Otras formas de discapacidad motriz

Para empezar, los principales tipos de discapacidad física son los siguientes:

- Monoplejía parálisis de una sola extremidad, típicamente causada por lesiones en el nervio que controla esa área específica del cuerpo. Por otro lado, la Paraplejía esta condición, causada por una lesión en la médula espinal en la región dorsal, resulta en la parálisis o la pérdida de movimiento de la mitad inferior del cuerpo, principalmente afectando las piernas y los pies. Esto impide que la persona camine y puede influir en su función sexual, aunque esto último puede variar de caso en caso. (Medina, 2023).
- Tetraplejía la condición resultante de una lesión en la médula espinal en la región cervical causa una pérdida completa del movimiento de las piernas y una pérdida total o parcial del movimiento de los brazos. Por otra parte, la Hemiplejía se refiere a una afectación o lesión en el sistema nervioso que resulta en la parálisis del lado opuesto o contralateral al dañado. Esta condición suele ser causada por accidentes cerebrovasculares o lesiones traumáticas en la cabeza Agudelo, 2013).

- Espina bífida: se refiere a una anomalía congénita en la cual el tubo neural y la columna vertebral no se cierran completamente durante el desarrollo del feto, resultando en daños en los nervios y la médula espinal que pueden limitar o dificultar el movimiento de la persona. Por otro lado, la Distrofia muscular son trastornos que forman parte de las distrofias musculares causan debilidad muscular y pérdida de tejido con el tiempo, lo que dificulta el movimiento y resulta en discapacidad. Este grupo constituye uno de los tipos más comunes de discapacidad física (Salas & Torres, 2015).
- Parálisis cerebral, causada por complicaciones en el desarrollo cerebral del feto o del niño, causando severos impactos en la habilidad motora. Atrayendo dificultades en el movimiento, rigidez, movimientos involuntarios, convulsiones o incluso parálisis completa de los músculos voluntarios (Castillero, 2018).

2.1.7. Inclusión Laboral

La integración en el mundo del trabajo es una pieza clave para construir una sociedad justa. Se trata de abrir las puertas del empleo a todo el mundo, sin mirar quiénes son o de dónde vienen. Lo importante es que cada persona pueda aportar lo mejor de sí misma en un entorno que la respete y valore.

Crear un ambiente laboral para todos no es cosa de un día. Requiere esfuerzo y cambios en muchas áreas. Desde cómo se busca y elige a la gente, hasta cómo se organiza el día a día en la oficina o el taller. La meta es que nadie se quede fuera por ser diferente.

Pero más allá de los cambios prácticos, lo fundamental es crear un ambiente donde todo el mundo se sienta parte del equipo. Esto significa fomentar el diálogo, compartir ideas y actuar rápido si alguien se siente discriminado o dejado de lado.

La inclusión en cualquier campo, implica un proceso, por tanto, en el campo de lo laboral también. Con ello se contribuye a un clima organizacional que incorpora la diversidad y se enriquece de ella. La inclusión laboral debe buscar que cada persona sienta que se le valora como ser humano y que puede aportar desde lo que es y las capacidades que tiene.

Las bases de este enfoque son simples: respetar a todos por igual, dar las mismas oportunidades y valorar lo que cada uno puede aportar. Se trata de ver la diversidad como algo positivo que enriquece el ambiente laboral.

Ecuador dispone que las personas con discapacidad no pueden ser discriminadas en los procedimientos para la aplicación o selección a un trabajo. Por lo tanto, los empleadores deben ajustar sus criterios y métodos de selección de personal para adecuarlos a las necesidades de las personas con discapacidad. En Nicaragua, los empleadores deben modificar sus estándares y condiciones de contratación para evitar cualquier motivo relacionado con la discapacidad. Perú requiere realizar modificaciones adecuadas en el proceso de selección, asumiendo los costos correspondientes. Estos ajustes comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista, y condiciones de accesibilidad (Valero, 2020).

Otro grupo de países iberoamericanos implementa beneficios fiscales para estimular la contratación de personas con discapacidad en empresas privadas. En Guatemala, los empleadores pueden deducir los salarios pagados a personas con discapacidad del impuesto sobre la renta. En México, se permite deducir un monto

equivalente al 25% del salario pagado a trabajadores con discapacidad de los ingresos acumulables del contribuyente (Díaz, 2021).

Ecuador contempla cuotas de contratación e incentivos tributarios. En cuanto a la cuota, todo empleador privado que cuente con veinticinco o más trabajadores está obligado a contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad.

En Paraguay se ofrecen beneficios fiscales y se permite el uso de un distintivo especial. Con respecto al distintivo, se permite su colocación en los productos de las empresas que aprovechan los beneficios fiscales vinculados a la contratación de personas con discapacidad. Agudelo, 2013).

2.1.8. Empleo

El empleo es una ocupación que brinda la posibilidad de obtener ingresos para cubrir tanto necesidades personales y familiares como adquisiciones de bienes materiales. Además, conlleva beneficios personales como el aprendizaje, el desarrollo personal y emociones positivas. Se fundamenta en la responsabilidad y el compromiso, y se percibe como una oportunidad tanto para el crecimiento personal como profesional (Torres & Munguía, 2018).

Para la OIT, se considerará con empleo “a todas las personas que tengan más de una cierta edad especificada y que durante un breve periodo de referencia, tal como una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categorías: con un empleo asalariado o con un empleo (OIT, 1988) citado en (Neffa, 2014).

Para el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador – INEC, el empleo es toda actividad productiva realizada para terceros, por una persona en edad de trabajar, cuya finalidad principal es generar ingresos a cambio de una

retribución monetaria o en especie (remuneración o beneficios) (Castillo & Rosero, 2015).

Para el Ecuador, existe la definición de empleo adecuado e inadecuado; estos conceptos se diferencian entre sí de acuerdo a ciertas las características: condiciones de trabajo, satisfacción por ingresos y horas de trabajo, remuneración que cubre las necesidades familiares, entre otras, son entendidas como elementos básicos para el empleo adecuado. Mientras que, el empleo no adecuado o inadecuado, se caracteriza porque el trabajador no cuenta con las condiciones necesarias de trabajo ni de ingreso.

Las personas con discapacidad, cuando ingresan a un empleo, deberían según la ley, contar con las características propias del empleo adecuado, sin embargo, la realidad no siempre es como marca la normativa: la inclusión de las empresas en ocasiones se cumple legalmente en nómina, pero no incorporan a la persona con discapacidad en el ejercicio de las funciones para las que fue contratada, es decir, se busca cumplir la normativa, no generar inclusión.

Cuando se estudia el empleo, es imprescindible determinar las distintas modalidades que existen:

- Empleo a Tiempo completo: Generalmente implica 40 horas semanales con beneficios completos según la legislación o acuerdos laborales.
- Tiempo parcial: Menos horas que el tiempo completo, con beneficios proporcionales según las leyes y políticas empresariales.
- Temporal: De duración limitada, para cubrir necesidades específicas o temporales.
- Autónomo: Trabajadores independientes con flexibilidad horaria y de clientes, pero responsables de su propia gestión y beneficios.
- Remoto: Trabajo realizado fuera de la oficina tradicional, ofreciendo flexibilidad pero presentando desafíos de comunicación y colaboración (Duarte, 2023; Gómez, 2023).

El contrato de trabajo es como un pacto entre el jefe y el trabajador. El que contrata tiene que hacer varias cosas: asegurarse de que el lugar donde se trabaja no sea peligroso, pagar lo que se acordó, no pasarse por alto los derechos de los empleados y cumplir con lo que dice la ley. Por otro lado, el que es contratado también tiene que hacer su parte: seguir las reglas de la empresa, hacer bien su chamba, no andar contando los secretos del trabajo y portarse como profesional. (Schüller, 2023).

Ahora, eso de tener derecho a trabajar es algo muy importante. Significa que todos deberían poder conseguir un trabajo decente, sin que los discriminen. Hay leyes que se encargan de que esto se cumpla y que cuidan a los trabajadores. Por ejemplo, que te paguen lo justo, que no te pongan a trabajar en un sitio que parece una trampa mortal, que puedas juntarte con tus compañeros para negociar mejores condiciones, que no te echen así nomás sin razón, y que tengas chance de crecer en tu trabajo (Pérez, 2023).

2.2. Referente normativo y estratégico

2.2.1. Normativo Nacional

Constitución de Ecuador 2008

La Republica del Ecuador en su artículo 47 implementa medidas para prevenir discapacidades y trabajará junto a la sociedad y las familias para asegurar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades y se integren completamente en la sociedad.

Asimismo el Estado garantiza el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. La Republica del Ecuador en su artículo 330 asegurará que las personas con discapacidad tengan acceso equitativo

al empleo remunerado, con inserción y accesibilidad garantizadas. Tanto el Estado como los empleadores establecerán servicios sociales y de apoyo especializados para facilitar su participación. Queda prohibido reducir el salario de los trabajadores con discapacidad por motivos relacionados con su condición (Constitución, 2008).

Código del Trabajo

EL Código del Trabajo en su artículo 42 numeral 33 indica que los empleadores públicos o privados que tengan al menos veinticinco trabajadores deben contratar al menos una persona con discapacidad en puestos permanentes que se adecuen a sus habilidades, estado físico y capacidades individuales. Esta contratación debe cumplir con los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. Durante el primer año después de que esta Ley sea publicada en el Registro Oficial, se contratará el 1% del número total de trabajadores, y en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3%, y a partir del quinto año y en años posteriores se mantendrá una contratación del 4% del total de los trabajadores.

Por lo tanto en el numeral 35 Las empresas e instituciones, tanto públicas como privadas, deben facilitar la integración de personas con discapacidad en el empleo. Deben realizar ajustes en los puestos de trabajo según lo establecido en la Ley de Discapacidades, las normas del INEN sobre accesibilidad física y los compromisos internacionales legalmente adoptados por el país."

El Estado se compromete a asegurar que las personas con discapacidad tengan oportunidades de empleo en diversas formas, incluyendo empleos regulares, empleos protegidos y autoempleo, tanto en el sector público como en el privado. Esto incluye empresas nacionales y extranjeras, así como diferentes formas de producción en entornos urbanos y rurales." (Código de trabajo, 2005).

Ley de Discapacidades

Ley de Discapacidades en su artículo 46 señala que el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, en colaboración con la autoridad nacional responsable de las relaciones laborales, desarrollará políticas relacionadas con la capacitación laboral, el empleo, la inclusión y reinserción laboral, la readaptación profesional y la reorientación ocupacional para personas con discapacidad, así como servicios de orientación laboral y promoción de oportunidades de empleo cuando corresponda.

Igualmente menciona en su Artículo 50 que las organizaciones tanto públicas como privadas deben modificar sus criterios y procesos de selección de empleo para facilitar la inclusión de personas con discapacidad, promoviendo al mismo tiempo la igualdad de género y la diversidad de tipos de discapacidad (Ley Organica de Discapacidad, 2012).

2.2.2. Estratégico Nacional

Plan Nacional Nuevo Ecuador 2024 – 2025

EL plan nacional nuevo Ecuador en su eje social y económico promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad (PND, 2024-2025).

AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES

Agenda nacional para la igualdad de discapacidades en su eje El Plan Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad tiene como objetivo garantizar que las personas con discapacidad reciban los servicios y ayudas fundamentales proporcionados por las instituciones de los tres niveles de gobierno.

También se evalúa la posibilidad de incluir en el mercado laboral a los padres de niños, niñas y adolescentes con discapacidad, así como a parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, y a los representantes legales de

personas a cargo de individuos con discapacidad severa. Se ha promovido la creación de negocios por parte de personas con discapacidad mediante la provisión de préstamos por parte de la banca pública. Desde 2017, BanEcuador ha facilitado créditos a 21,633 personas con discapacidad y sus cuidadores para iniciar sus propios emprendimientos.

Entre 2017 y 2021, se realizaron siete campañas de supervisión laboral colaborativa, organizadas por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, la Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física y el Ministerio de Trabajo. Durante estas iniciativas, se inspeccionaron alrededor de 2,900 empresas del sector privado, lo que resultó en la contratación de 794 personas con discapacidad en compañías que no cumplían con las regulaciones de inclusión laboral.

Adicionalmente, se impartió formación a 133 inspectores de trabajo sobre el uso de un lenguaje inclusivo y el trato apropiado hacia las personas con discapacidad. Estas acciones buscaron mejorar las prácticas de inclusión laboral y sensibilizar a los encargados de supervisar su cumplimiento.

Se creó la "Guía de Derechos Humanos, Inclusión Laboral y Buenas Prácticas para Personas con Discapacidad", basada en el análisis de buenas prácticas observadas en empresas e instituciones públicas en todo el país. Esta guía se adaptó como un curso virtual disponible en la Plataforma Virtual de Discapacidades, y hasta ahora, 1,939 servidores públicos han completado con éxito el curso. (Torres J , 2013).

2.2.3. Normativo Internacional

Declaración Universal de derechos Humanos

Se prohíbe la discriminación por razón de discapacidad en todos los aspectos

relacionados con el empleo, incluyendo la selección, contratación, condiciones laborales, continuidad en el empleo, promoción profesional, y condiciones de trabajo seguras y saludables.

Garantiza que las personas con discapacidad tengan protección de sus derechos en condiciones de trabajo justas y equitativas, incluyendo igualdad de oportunidades y remuneración por trabajo equivalente, condiciones laborales seguras y saludables, protección contra el acoso, y acceso a reparación por cualquier injusticia sufrida.

Avala que los individuos con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos laborales y colectivos en circunstancias de igualdad con los otros. (de Derechos Humanos, 1948).

Pacto Universal de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Busca fomentar la contratación de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y acciones adecuadas, que podrían incluir programas de acción positiva, incentivos y otras iniciativas.

Fomentar programas para la rehabilitación vocacional y profesional, así como el mantenimiento y la reintegración laboral de personas con discapacidad. (PIDESC, 2009).

Normas Internacionales del Trabajo OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se dedica a crear un mundo donde todas las personas, sin importar sus capacidades, puedan trabajar y desarrollarse. Para lograrlo, trabajan en dos frentes: por un lado, ofrecen programas específicos para las personas con discapacidad y, por otro, se aseguran de que todos

sus programas sean inclusivos, desde la formación hasta la protección social (OIT, 1919).

Convenio sobre los derechos de los individuos con discapacidad.

Convención de los derechos de las personas con discapacidad en su artículo 27 indica que los Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás. Derecho a un trabajo elegido libremente en un mercado laboral inclusivo y accesible para personas con discapacidad.

Igualmente Fomenta las oportunidades de empleo y el avance profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y brindándoles apoyo en su búsqueda, obtención, retención y reintegración al empleo (CDPD, 2006).

2.2.4. Estratégico Internacional

Agenda de Desarrollo 2030

Fomenta trabajo decente y crecimiento económico mediante la promoción de políticas inclusivas que faciliten el acceso al empleo y el emprendimiento para personas con discapacidad, asegurando condiciones de trabajo adecuadas y no discriminatorias. Lograr la total inclusión de las personas con discapacidad mediante el empleo, que es indudablemente la política social más efectiva para combatir la pobreza. (ODS, 2015).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Enfoque Cualitativo

Este estudio se desarrolló con un enfoque Cualitativo. El enfoque cualitativo va más allá de recopilar datos, se centra en comprender las experiencias humanas desde una perspectiva contextual y culturalmente informada, utilizando métodos que permiten capturar la complejidad y la riqueza de las narrativas locales. No se observa solamente, sino que se busca comprender lo que hay más allá de lo que se observa (Valle, 2022).

La investigación mediante métodos cualitativos ofrece una visión profunda y matizada de las experiencias laborales de individuos con discapacidades físicas. Este enfoque nos permite examinar a fondo cómo estas personas navegan su entorno profesional, enfrentando y superando obstáculos, aprovechando oportunidades y desarrollando estrategias para adaptarse y prosperar en el trabajo.

Esta aproximación no solo recopila datos, sino que busca entender el contexto y las sutilezas de cada situación individual. Permite explorar aspectos como la dinámica social en el lugar de trabajo, las políticas de la empresa y cómo estas afectan el día a día de los empleados con discapacidades físicas. Esto fomenta su empoderamiento y participación en la investigación y en la creación de soluciones (NÚÑEZ & LÓPEZ, 2022).

Se implementó el método de Historia de Vida, que se enfoca en el relato biográfico de los participantes. Este método nos permite adentrarnos en las profundidades de la experiencia humana. Al escuchar las historias de vida de las personas, descubrimos las decisiones importantes que han tomado, los desafíos

que han superado y cómo todo esto ha moldeado quienes son hoy (Pellegrino, 2017).

Esta metodología va más allá de la mera recolección de datos. Nos ayuda a construir un panorama detallado y matizado de las realidades que enfrentan estas personas en su día a día laboral. Al hacerlo, no solo estamos ampliando el cuerpo de conocimiento académico sobre el tema, sino que también estamos sentando las bases para generar cambios tangibles.

En el contexto de la inclusión laboral de personas con discapacidad física, esto implica comprender su trayectoria laboral, los desafíos que han enfrentado, los logros alcanzados y las estrategias que han empleado para superar obstáculos (Follari, 2014).

3.3. Tipo de Investigación y Nivel de Investigación

Esta es una investigación aplicada. Como indica el autor esta investigación busca resolver problemas concretos o aplicar conocimientos teóricos a situaciones prácticas y reales. Este tipo de investigación se distingue por su enfoque en la utilidad práctica y la implementación de soluciones efectivas en diversos campos del conocimiento. La investigación aplicada se caracteriza por su enfoque práctico, su capacidad para resolver problemas concretos y su contribución directa al desarrollo y la mejora de situaciones reales en diversos contextos (Lozada, 2014).

Para abordar de manera efectiva y duradera la integración laboral de las personas con discapacidad física, es fundamental la investigación aplicada. Esta metodología une la teoría y la práctica para crear cambios concretos y beneficiosos en la vida profesional de este grupo vulnerable.

La investigación aplicada se concentra en resolver problemas concretos y reales que encuentran las personas con discapacidad física en el entorno laboral. Este enfoque implica reconocer los impedimentos, dificultades y retos que restringen su participación plena en el mercado de trabajo, así como elaborar métodos para superarlos, según indican (Muñoz y Quintana, 2019).

Su nivel es descriptivo, lo que implica la recolección de datos que caractericen el fenómeno de estudio. Se busca detallar aquello que ha sucedido, sin ahondar en causalidades. Su objetivo principal es la obtención sistemática y pormenorizada de información para caracterizar fenómenos específicos, evitando aventurarse en explicaciones sobre sus causas subyacentes. Constituye un paso fundamental para comprender y documentar la realidad observable, sentando las bases para análisis posteriores de mayor profundidad y complejidad (Ochoa, 2019).

El estudio facilita la identificación y caracterización de los obstáculos específicos que enfrentan las personas con discapacidad física en el entorno laboral, así como los elementos que favorecen su inclusión. Esta información es vital para comprender los desafíos y las posibilidades que inciden en la participación de este colectivo en el mercado de trabajo (Espinoza, 2020).

3.4. Población o Universo

En la ciudad de Guayaquil, la población con discapacidad física constituye un segmento notable y heterogéneo de la sociedad. Los datos revelan una distribución desigual entre géneros: los varones representan casi dos tercios del total, con 7.383 individuos (64,76%), mientras que las mujeres alcanzan los 4.018 casos, lo que supone un 35,24% del conjunto.

El ámbito de la atención al cliente se perfila como un sector que brinda posibilidades laborales variadas. Estas abarcan desde puestos en establecimientos comerciales y grandes almacenes hasta funciones en centros de atención telefónica. Por su parte, el sector educativo integra a personas con discapacidad física en roles docentes, de apoyo pedagógico o en tareas administrativas, abarcando distintos niveles de enseñanza.

El avance tecnológico ha propiciado una mayor accesibilidad en la industria informática y de desarrollo de software. Gracias a herramientas y programas adaptados, numerosos individuos con limitaciones físicas han encontrado en este campo un terreno fértil para su desarrollo profesional. Adicionalmente, se observa una tendencia creciente en la que personas con estas características aportan su bagaje y experticia como asesores en diversos campos laborales.

3.5. Muestra o Muestreo

La muestra para este estudio de caso, está recogida en la Fundación Sin Barreras, FUNSIBA, que es una organización que se dedica a promover la inclusión y eliminar las barreras físicas, sociales y de otro tipo que dificultan la participación plena de las personas con discapacidades en la sociedad. La Fundación Funsiba tiene alrededor de 52 trabajadores solo uno tiene discapacidad física.

En esta investigación, se optó por un muestreo de conveniencia, una técnica que selecciona a los participantes basándose principalmente en su accesibilidad y disponibilidad. Este método, aunque no sigue los rigurosos protocolos de selección aleatoria o estratificada, se distingue por su practicidad y adaptabilidad a las circunstancias del estudio. La muestra de un caso de estudio, no tiene representatividad estadística, pues ese no es el interés de los estudios cualitativos.

Los criterios muestrales definidos para la búsqueda del caso de estudio fueron:

- Persona con discapacidad física
- Mayor de edad
- Que esté laborando actualmente
- Expresé su deseo de participar en esta investigación

3.6. Categorías

Inclusión laboral de una persona con discapacidad física. Historia de experiencia de inclusión en una Fundación de la Ciudad de Guayaquil	
Categorías	Subcategorías
Biografía	Infancia y discapacidad
	juventud y discapacidad
	Adulterez y discapacidad
Discapacidad	Percepciones sobre la discapacidad
	Experiencia propia de su discapacidad
	Situaciones que ha tenido que enfrentar en su discapacidad
	Detalles específicos sobre el tipo de discapacidad
	Grado de afectación y severidad de su discapacidad
	Tratamientos médicos y rehabilitación de su discapacidad
	Experiencia en torno a trabajos realizados
	Experiencia en FUNSIBA
	Proceso que vivió para acceder al trabajo en FUNSIVA
	Funciones que cumple
Trabajo	Prácticas exitosas
	Limitaciones encontradas en el ejercicio de sus funciones
	Logros alcanzados en su trabajo y en su vida
	Riesgos experimentados
	Apoyo y capacitación laboral recibidos
	Participación en iniciativas o proyectos especiales
Respuesta institucional	Desafíos relacionados con la accesibilidad
	Obstáculos presentados
	Formas en que la institución posibilitó su ingreso

	Programas de formación y sensibilización
	Integración social y participación
	Innovaciones específicas implementadas por la institución

3.7. Técnicas a utilizar

La técnica que se utilizó para este estudio de Historia de Vida, es la Entrevista en profundidad, que se diferencia de la entrevista general porque sostiene encuentros reiterados con la persona entrevistada para “adentrarse en la vida del otro, detallar lo trascendente, descifrar y comprender” (Robles, 2011)

La situación de la entrevista se establece según el discurso introductorio que delineaba el objetivo general, el contexto académico y la finalidad de la investigación. Desde los primeros contactos, algunos técnicos y profesionales solicitaron detalles adicionales sobre el estudio, otros aceptaron ser entrevistados de inmediato en su lugar de trabajo, algunos acordaron una entrevista en un lugar fuera de su entorno laboral, y algunos no respondieron (Sordini, 2019).

3.8. Forma de análisis de la información

La narrativa de las entrevistas en profundidad, se analizará utilizando la codificación axial como medio de identificar las significaciones del discurso, de acuerdo a las categorías señaladas en este capítulo.

Generalmente el código axial articula las distintas variables que configuran las categorías de estudio, permitiendo de esta manera comprender el dato cualitativo con mayor profundidad. En el caso de esta investigación, los códigos axiales posibilitarán identificar, por ejemplo, las barreras para el acceso laboral o procesos facilitadores para ello.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. La historia de Samuel

Samuel es un hombre de 31 años, nacido en la ciudad de Guayaquil, en un hogar de estrato socio-económico bajo. No nació con discapacidad, fue un parto regular y su niñez se desarrolló con las características propias de la infancia de niños con escasos recursos económicos.

No suele ser muy comunicativo de su vida personal, es más, le costó abrirse a esta experiencia de compartir parte de su vida.

Es su narrativa ofrece una visión general de cómo las dificultades económicas y familiares afectaron su infancia, con un reconocimiento de que tales experiencias son comunes.

En mi infancia, bueno... son muchas cosas, muchas anécdotas que recuerdo, entre unas de esas, pues obviamente creo que la mayoría de personas en algún momento hemos vivido situaciones duras difíciles en la parte económica en la parte familiar como te contaba, porque para mí fue dura la infancia (Samuel s. 1., 2024).

El vínculo familiar sólido y la comprensión recíproca son elementos fundamentales en la vida de una persona. Estos factores conforman un sistema de respaldo y generan un sentimiento de integración, lo cual influye favorablemente en el crecimiento individual y en la habilidad para afrontar dificultades. Se enfatiza el valor de cultivar conexiones familiares saludables, resaltando cómo estas interacciones pueden ejercer una influencia positiva en el día a día de una persona. La calidad de estas relaciones se presenta como un componente significativo que puede mejorar diversos aspectos de la vida cotidiana.

Mi familia se puede decir que es mi mamá, mi hermano, mi tío... eh mis primos, estamos hablando que serían 5 primos, mis 3 sobrinos eh, dos tíos que son conocidos. Actualmente como lo comento si nos llevamos muy bien (Samuel s. 1, 2024)

Como se puede evidenciar, la familia de Samuel es una familia extensa, probablemente de jefatura materna, dado que, en su discurso nunca nombra a su padre; tal vez fue una figura ausente en su vida.

El relato inicia exponiendo la inestabilidad domiciliaria de la familia, que carecía de un hogar permanente. Su residencia en un campamento sugiere una situación precaria y temporal, lo cual es indicativo de considerables desafíos económicos o sociales.

Las respuestas de Samuel permiten identificar una infancia marcada por la pobreza y los desafíos que esto implica: falta de medios para la subsistencia, inestabilidad no solo económica sino también familiar (probablemente también generada por la escasez económica). Las situaciones que tuvo que vivir generaron de alguna manera un cierto nivel de resiliencia que permitió luego afrontar con mayores recursos los obstáculos presentados en la vida.

El entrevistado comparte su vida, sus experiencias y de esa forma también visibiliza una realidad social lacerante: a veces la pobreza limita la visión de futuro que los niños y jóvenes pudieran proyectar.

Este recuento de adversidades tempranas sirve como lente a través del cual el oyente puede vislumbrar las raíces de los desafíos actuales. La empatía que despierta su narración no es solo un ejercicio de conmiseración, sino una invitación a reflexionar sobre las estructuras sociales y económicas que perpetúan tales situaciones.

Nosotros no teníamos una casa propia, sino que vivíamos en un campamento en donde mi mamá tenía que salir a buscar el pan, el sustento y nosotros quedábamos

ahí a cargo de mi tío que en ese entonces tenía como 10 o 12 años, y para nosotros era difícil porque había momentos que no teníamos ni para comer, yo siempre cuento una anécdota (Samuel s. 1., 2024).

La enfermedad de la abuelita se presenta como un factor significativo que contribuyó a la dureza de la infancia.

Se destaca el doble desafío que enfrentó su madre, combinando el trabajo con las visitas al hospital. Esta situación plantea un contexto de alta presión y estrés para la madre, afectando directamente a la familia.

Porque mi infancia fue dura en eso y más sobre todo cuando mi abuelita enfermó, entonces, mi mamá tenía que trabajar y tenía que ir al hospital; entonces pasaba malas noches, casi no compartía con nosotros, entonces nosotros sufrimos un poco lo que es la pobreza se podría decir, lo vivimos en carne propia (Samuel s. 1., 2024).

Las privaciones entonces eran grandes, pues según comparte, quedaban niños a cargo de otros niños (tío), el alimento no estaba garantizado y la ausencia de la madre podría haber generado sensación de abandono. La pobreza vivida entonces, forma parte significativa de cómo Samuel forjó lo que hoy es como ser humano.

En medio de un contexto de pauperización, Samuel expresa su deseo de educarse y lograr una estabilidad y pertenencia, sugiriendo que la búsqueda de un hogar propio fue un paso importante para la familia. Una historia de cambio y esfuerzo, reflejando el impacto emocional de la búsqueda de persistencia en un contexto difícil.

yo prácticamente comencé a estudiar a los 6 años, porque yo vivía cuando era pequeño lo que ya comenté, vivía en los Vergeles, entonces llegó un momento pues que mi mamá decidió buscar un terreno, un hogar, pues donde nosotros podamos decir que eso ya era nuestro (Samuel s. 1., 2024)

El conocimiento adquirido en casa permitió que Samuel ingresara a la escuela con una base sólida. Esta afirmación refuerza la idea de que la educación previa fue efectiva y beneficiosa para el inicio en el sistema escolar.

La expresión "muchísimas cosas" resalta la preparación y el conocimiento acumulado antes de comenzar la educación formal.

porque mi enseñanza fue primero en el hogar, mi mamá me enseñaba desde pequeño por ahí, mi tío, mi abuelito, en ese entonces, yo aprendí algunas cosas se podría decir, que yo estaba bien avanzado, entonces cuando yo ingresé a la escuela yo ya sabía muchísimas cosas. Entonces por eso me pasaron directamente a primero y también me imagino por la edad (Samuel s. 1., 2024)

Como se dijo en párrafos anteriores, la abuelita fue una persona significativa para Samuel, la enfermedad de ésta y el impacto que tuvo en la vida del él y su familia fue grande. La expresión "se fueron al piso" sugiere una pérdida o un cambio drástico en las circunstancias, que especifica claramente que las cosas materiales no llenan los vacíos emocionales; la aceptación final de la muerte de la abuelita, indica una resignación a la realidad de la pérdida.

algo que a mí me impactó, sobre todo hablando un poquito de nostalgia, se podría decir es la pérdida de mi abuelita; como te comentaba la vivencia que nosotros tuvimos cuando vivíamos en el campamento recuerdo cuando ella enfermó, creo que las muchas de las cosas que nosotros teníamos ingenuamente se fueron al piso y luego ya no poderla ver; solamente una vez que recuerdo que ya fue en el Hospital y fue como la despedida y luego ya simplemente saber que ya había partido entonces eso fue durísimo (Samuel s. 1, 2024).

4.1.1. Algunas características de la vida de Samuel

En la vida de Samuel no solo hay pérdidas y pobreza, también existen experiencias positivas, como el afecto familiar, y recursos personales que pudo desarrollar y que hoy son parte de lo que es como persona y como profesional.

Su amor por el arte, expresado y vivido desde su niñez, se expresó también en deseos, tales como diseñar o fabricar un automóvil. Este sueño en particular, pudiera entenderse como una combinación entre el arte de crear y la posibilidad de hacer algo técnico. Para Samuel, el arte puede ser una posibilidad de crear elementos más

prácticos o concretos, que puedan servir no solo en sentido subjetivo, sino de manera pragmática para la vida de las personas.

La combinación de estos intereses ofrece una visión más completa de su personalidad, sugiriendo una mente que busca constantemente expandir los límites de la creatividad hacia aplicaciones prácticas. Este enfoque integrador entre arte y funcionalidad ha sido, al parecer, una característica definitoria en su trayectoria vital y profesional.

De pequeño hay algo que yo siempre cuento, yo creo que siempre fue el arte. Dios fue quien me dio ese don, puedo decir que me llamaba la atención muchas cosas, primero me gustaba mucho lo que eran los carros me llamaba la atención; yo primero soñaba con crear algún día un carro (Samuel s. 1, 2024).

El comentario transmite una sensación de nostalgia y reflexión sobre la creatividad pasada de Samuel. La pérdida de los dibujos originales y la especulación sobre los diseños contemporáneos añaden una capa emocional que destaca la importancia personal de estos recuerdos.

Dibujaba carros, incluso me atrevería decir, no tengo ese dibujo, pero me atrevería decir en esa época tuvo que haber sido 1997 yo tenía un cuaderno donde dibujaba y pintaba entonces, yo me inventaba los carros, por eso digo me atrevería decir que alguna vez dibujé algún carro de la actualidad (Samuel s. 1, 2024).

El comentario refleja una mezcla de determinación y creatividad frente a la limitación de recursos. La forma en que él habla para simular una guitarra muestra un profundo deseo de experimentar con la música, a pesar de las dificultades. Samuel usaba su imaginación para transformar estos objetos improvisados en una guitarra, demostrando cómo el deseo y la pasión por el instrumento lo llevaron a crear una experiencia similar a la realidad

Me llamaba la atención entonar la guitarra, no tenía guitarra nunca había visto una guitarra. Solo había visto la guitarra en programas, yo me hacía las guitarras con palos con clavos con piolas y yo me imaginaba que era una guitarra (Samuel s. 1, 2024).

La reflexión resalta la dificultad de avanzar en una pasión o habilidad cuando los recursos y el apoyo no están a la altura del potencial y el interés. A pesar de contar con talento y haber recibido propuestas, las barreras externas como el apoyo financiero y logístico fueron determinantes en la realización de sus aspiraciones.

Luego me llamó la atención el fútbol: yo jugué futbol por algunos años pero no tuve el apoyo, no porque mi mamá... tal vez no tanto por ingresos, creo que apoyo hubo podría decir, también me atrevería decir que hubo talento porque si en las escuelas donde estuve me hicieron algunas propuestas (Samuel s. 1, 2024)

Destaca la importancia de mejorar el acceso y la calidad de la educación para asegurar que todas las personas tengan la posibilidad de estudiar lo que realmente les apasiona. También subraya la necesidad de crear más oportunidades y opciones dentro del sistema educativo para atender una gama más amplia de intereses y talentos.

Bueno difícil como lo he venido comentado. Muy difícil porque sabemos que esto del estudio hay muy pocas oportunidades. También pienso yo que mucha gente, mucha gente no estudia muchas veces lo que le gusta, porque no hay oportunidades o porque no hay escuelas. (Samuel s. 1., 2024).

Samuel destaca cómo la escasez de oportunidades y recursos en la educación artística puede restringir el desarrollo de personas con inclinaciones hacia el arte y la música. Al contrastar esta situación con otros entornos donde la formación artística es más accesible desde edades tempranas, se enfatiza la relevancia de incorporar el arte en la educación básica para permitir que todos los individuos alcancen su pleno potencial.

me gustaba el arte, la música... no hay o al menos en ese entonces no había muchas instituciones donde uno pueda decir aquí voy a estudiar música, no es lo mismo como en otro lugar, en otro Estado, como en otro país que tú dices que desde pequeño les enseña y ellos aprenden te guste o te guste, pero el arte les

inculca ahí, entonces yo creo que si a nosotros nos enseñaran eso desde pequeño nosotros aquí fuéramos Masters... uuu grandes en el arte (Samuel s. 1., 2024).

La experiencia de Samuel pone de manifiesto los desafíos de adquirir conocimientos en entornos con limitadas opciones educativas formales. Su capacidad de aprendizaje autodidacta, frente a obstáculos significativos, demuestra una notable resiliencia y adaptabilidad. Sin embargo, la falta de instituciones adecuadas resalta la necesidad urgente de mejorar tanto el acceso como la calidad educativa en diversos ámbitos.

A partir de este caso se puede identificar la importancia de contar con espacios educativos para personas con discapacidad; espacios que recuperen los recursos o capacidades individuales a fin de que se puedan generar otras opciones de desarrollo. Los espacios formativos para la vida pudieran generar mayor inclusión y oportunidades para las personas con estas características.

Entonces si puedo decir que fue un poco duro porque me costó, por ejemplo, a mi aprender lo que yo sé, me tocó de cierta manera aprenderlo más en la calle que en una institución porque como vuelvo y digo, no había oportunidades (Samuel s. 1., 2024)

Una característica muy propia de su vida, es la importancia de la estabilidad y la cohesión familiar durante su infancia, y cómo los eventos significativos pudieron influir en las relaciones y en la adaptación personal. También sugiere que, a pesar de los desafíos, estas experiencias pueden ofrecer oportunidades para el crecimiento y el aprendizaje personal.

Algo más que me haya marcado mi infancia fue haberme separado del lugar donde yo vivía, el entorno del lugar donde yo estaba. Yo creo en ese entonces estábamos más cerca como familia también, creo que esa fue la raíz que marcó, porque a la raíz de que pasó todo esto con mi abuelita pues cada quien tomó su rumbo (Samuel s. 1.,2024).

4.1.2. Percepciones sobre su discapacidad

Como se indicó en párrafos anteriores, Samuel fue un niño regular. Siendo el año 2013, cuando tenía 20 años, sufrió un accidente con una discapacidad física en la mano derecha. Las operaciones vividas no pudieron hacerle recuperar el movimiento de la mano, lo que generó que tenga un 40% de discapacidad comprobada.

Esa es una pregunta bien durísima. En 2013 hasta el 2013, enero 30 del 2013 yo... se podía decir, no tenía ninguna condición de discapacidad física, pero yo tuve un accidente el 31 de enero del 2013 ahí me pasó un accidente muy horrible que obviamente marcó mi vida, de ahí en adelante marcó mi vida (Samuel s. 1., 2024)

Samuel entonces pasó ser una persona con discapacidad física, es decir, una condición que afecta la movilidad y la coordinación de una persona, según lo define Serrano (2013)

A partir de esta experiencia, tuvo que hacer cambios en su vida. Para un joven de 20 años, vivir un episodio de este tipo puede constituirse en una experiencia traumática. Samuel entonces tuvo que enfrentar otros desafíos: volver a aprender las cosas más simples:

Bueno me costó porque antes, por ejemplo, en mi caso yo era completamente derecho, por ejemplo, tengo mi discapacidad en la mano derecha, entonces me costó adaptarme a la mano izquierda aprender a escribir. Me costó aprender a comer a vestirme, prácticamente con mi mano izquierda hacer todas mis cosas (Samuel s. 2., 2024)

El aprendizaje no solo tiene que ver con el “hacer” cosas, sino también con la emocionalidad, con aquello que se siente frente a las nuevas condiciones que le tocó enfrentar:

En un momento cuando me pasó el accidente me sentía muy cohibido, muy nervioso. No me sentía bien al estar con mucha gente, quería estar completamente solo, entonces son cosas que le pasa o que nos pasa a todas las personas que sufrimos algún tipo de discapacidad o algún tipo de accidente (Samuel s. 2, 2024)

El malestar puede ser interno, por las nuevas condiciones de su cuerpo, pero también tiene que ver con la reacción de los otros con quienes interacciona. La experiencia del entrevistado permite reflexionar sobre ciertas conductas normalizadas en la sociedad, alrededor de miradas, preguntas indiscretas, evasión de cercanía, etc. Estas conductas “normalizadas” pueden generar en la persona con discapacidad cierta incomodidad y malestar que provoca vulnerabilidad.

entonces uno a veces no se da cuenta que le afecta la otra persona con el hecho de que lo esté observando. Por ejemplo, a mí me incomoda, a mí me incomoda mucho cuando yo voy a un lugar y siento y ven que tengo, por ejemplo, eso y están ahí como que quieren observar de hasta lo mínimo de tu mano. Empiezan a preguntar y quieren detalle a detalle. A veces no es un buen momento (Samuel s. 4., 2024).

El relato resalta la importancia del respaldo y la empatía durante el período de ajuste a una nueva condición. Cuando una institución o un grupo humano incluye una persona con discapacidad, es necesario trabajar en las interacciones humanas para que la inclusión puede tomar el aspecto relacional y subjetivo. Parte de este proceso es la propia aceptación de la discapacidad del individuo, pero también la aceptación de la discapacidad y de la inclusión de los otros que participan en el entorno inmediato. El texto subraya que, aunque existan limitaciones, es posible alcanzar una vida plena. La clave reside en la adaptación positiva y en la creación de un entorno de apoyo que facilite este proceso de aceptación y crecimiento personal.

Ya bueno, la seguridad, sentirme seguro aceptarme también porque esto es un proceso, o sea. Recuerden que hay personas que nacen con discapacidad. En este caso a mí, yo no nací con la discapacidad física. A mí me pasó. Obviamente creo que una de las primeras cosas fue el el aceptarme, el aceptarme a mí en aceptar, pues que ya tenía o tengo que convivir con esto (Samuel s. 4., 2024).

Samuel dio el paso clave para el cambio: de ubicarse en la posición de víctima o lograr ver la importancia de la adaptación y de cómo una actitud positiva puede transformar la percepción de las limitaciones en oportunidades para el crecimiento personal. La capacidad de ver la discapacidad como una parte manejable de la vida y de encontrar formas de enriquecer la experiencia destaca la fortaleza y la resiliencia personal.

yo siento que, o sea, la discapacidad que yo pueda tener física. Siento que no es una barrera, pero yo siento que no es una dificultad. Siento que he aprendido como ahí he dicho, o sea se han despertado otros sentidos en mí (Samuel s. 4., 2024).

El texto enfatiza la importancia de la flexibilidad y el crecimiento personal para manejar los grandes cambios vitales sin que estos perjudiquen tu estado emocional. Tu habilidad para ajustarte y desarrollarte en situaciones novedosas es una muestra de fortaleza y versatilidad ante los desafíos de la vida.

Entonces, por ejemplo, a veces uno dice bueno... Yo antes era era derecho, tuve que adaptarme ahora. Soy zurdo imagínense entonces por eso digo no me afectó tanto porque ya me acostumbré. Ya me la entiendo sí y ahora, por ejemplo, escribo con la absurda como con la zurda (Samuel s. 4., 2024).

4.2. Experiencia de Samuel en la búsqueda e inclusión laboral

Samuel no duraba en los trabajos, no porque no hiciera bien su labor, o por su discapacidad física, sino debido a que él sentía, que ya había cumplido con su misión en ciertas instituciones, o porque le hacían otras propuestas. Se pudiera afirmar que Samuel logró inclusión laboral como tal, que se refiere a un proceso esencial que garantiza que todas las personas, sin importar sus capacidades, antecedentes o identidades, tengan acceso equitativo al empleo, según lo expresa Heras (2018).

Su gusto por la música logró que pueda, primero tener experiencia de trabajos informales tocando algún instrumento o enseñando a tocarlo. Luego, este mismo

gusto y capacidad le permitió incluirse en un empleo pleno. La importancia del reconocimiento y la apreciación del trabajo que realizas, pueden influir en la motivación y bienestar general. Eso pasó con Samuel. Además, sugiere que, a medida que continúas enseñando y compartiendo tus habilidades, podrás encontrar nuevas oportunidades para combinar la pasión por la música con recompensas económicas y profesionales.

yo ya veía por mis cosas al tener un conocimiento de música, yo lo que hacía pues era enseñar; había mucha gente obviamente no es que daba un valor económico... pero había mucha gente que me lo reconocía, había otra gente que me decía venga a mi casa a tal hora, dígame cuánto me va a cobrar. Eso me ayudaba a mi (Samuel s. 2., 2024)

Para Samuel la persona que hizo que le gustara la música fue su abuelita desde pequeño ella le cantaba. Su abuelita le transmitía valentía y fortaleza por eso es su amor y fascinación por la música. Se identifica cómo las personas significativas de la vida pueden generar recursos internos que posibiliten el logro de metas, a pesar de las dificultades que se experimentan.

El texto subraya el valor de la iniciativa propia y la independencia al ejercer una profesión, particularmente en áreas creativas. Se señala que la exposición temprana a la música ha servido como cimiento firme para forjar una carrera y seguir evolucionando en este sector. La aptitud para buscar proactivamente oportunidades y abordar retos desde el inicio puede representar una ventaja considerable en el recorrido profesional.

una de las primeras cosas como experiencias que yo tuve en el ámbito laboral, siempre ha girado en la música, ya en la música. Entonces desde ya podría decir. Yo en yo ya trabajaba en cierta o sea me la buscaba... (Samuel s. 3, 2024)

Al tener conocimiento sobre música, empezó a dar clases particulares y la gente que lo contrataba se lo reconocía económicamente. Aunque confiesa que no le gustaba enseñar, sin embargo, la oportunidad de impartir clases siempre “lo seguía” y terminó siendo su ocupación que le da el sustento.

La experiencia de Samuel posibilitó que él desarrollara algunas posturas que indican flexibilidad en su forma de ver el mundo, así como también un nivel de resiliencia para afrontar las adversidades. Así mismo, desarrolló capacidades alrededor de descubrir oportunidades para sobrevivir, para identificar dónde y cómo actuar para aprovechar los espacios que se abrían o que se cerraban.

La mayor parte de mis experiencias laborales siempre han sido sobre todo la enseñanza, la mayor parte obviamente como lo he dicho anteriormente tuve otras inquietudes curiosidades también momentos que no salía o no me abastecía el trabajo que yo tenía de enseñanza (Samuel s. 2., 2024)

Samuel destaca cómo la combinación de enseñanza formal e informal, así como la interacción social a través de la música, puede enriquecer tanto la vida profesional como personal. La capacidad de adaptarse a diferentes contextos y audiencias, junto con la oportunidad de disfrutar de la música en un entorno colaborativo, subraya el impacto positivo de la carrera en la música.

Entonces yo ya empezaba a dar clases de música, clase de guitarra, sobre todo clases de canto, y este... yo ya enseñaba a niños a jóvenes hasta personas adultas, incluso me acuerdo que que entonaba con un grupo de amigos en donde nos poníamos afuera una casa y hacíamos música (Samuel s. 3., 2024).

En el caso de Samuel, esta experiencia no es lúdica, sino que es interpretada como el inicio de un “trabajo”, dado que, no se veían oportunidades de inclusión laboral, ni tampoco había la formación académica necesaria para otro tipo de experiencia laboral. Además, destaca cómo las experiencias informales pueden contribuir significativamente al desarrollo profesional y al establecimiento de una carrera en la música.

Ahí pasaban la gente. Mucha gente ya se quedaba ahí afuera y incluso nos pedían canciones. Nosotros hacíamos como tipo Covers y este y ellos ya nos reconocían también algo. Entonces eso para mí era como tener una ganancia. Y y ya este... y ya este yo... yo tenía como mi ingreso que hay alguna manera. Entonces eso fue la primera parte como mi primera experiencia. Mi gran experiencia laboral porque me sirvió (Samuel s. 3., 2024).

De la informalidad al trabajo formal

Samuel guarda silencio sobre muchas partes de su vida. Para él, lo que sucedió antes de su trabajo actual, está en el pasado y es rico como experiencia, pero no habla de ello. La música para él lo es todo, precisamente porque la música posibilitó que tenga un medio para subsistir económicamente, aunque también puede significar el medio que le permite entenderse y sostenerse como un ser humano en el mundo.

Desde hace casi tres años, trabaja en una fundación de la ciudad de Guayaquil. Esta institución acoge y brinda servicios para personas en situación de discapacidad intelectual severa. Su metodología da énfasis precisamente al arte como medio para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad que atiende. En este lugar, Samuel encontró su espacio.

Lleva 2 años y 6 meses en la institución, ingresó en febrero del 2022, a la edad de 29 años, no solo aprecia el reconocimiento recibido, sino que también está dispuesto a ir más allá para contribuir al bienestar y desarrollo de sus usuarios, reflejando un fuerte sentido de vocación y dedicación en su rol.

Bueno, creo que el puesto el puesto que yo tengo aquí como profesor de de música en fundación. Creo que a más de que los directores me han dado su confianza. Yo creo que me lo he sabido ganar creo. Creo que lo tengo muy muy presente eso muy claro. Siento que me ha bendecido muchísimo al poder tener esa como una estadía. Aquí con los chicos miren que hay días incluso que a veces no hasta

me quedo para poder terminar de hacer algunas cosas para compartir más con ellos (Samuel s. 3., 2024)

El proceso que vivió para poder trabajar en la Fundación se dio gracias a las conexiones personales y la reputación de ser responsable, que influyó significativamente en la obtención de esta oportunidad laboral. Samuel recibió una llamada de una amiga quien fue compañera de él en una institución de la ciudad. Su inclusión laboral entonces, se logra por conexiones personales, no necesariamente como efecto de políticas de inclusión laboral que deberían primar en el país.

La recomendación de esta amiga, basada en la cualidad valorada y en la responsabilidad de Samuel, abrió la puerta para una posición que se ajustaba a las necesidades de la organización. La continuación en el puesto hasta el presente demuestra que tanto el empleador como el empleado han encontrado beneficios en la relación laboral establecida.

Fue por medio de una amiga, justo faltaba un profesor de arte de música. Entonces le preguntan a esta amiga, y mi amiga dice: "si yo conozco a alguien que es muy responsable", obviamente las empresas quieren personas responsables y precisamente mi amiga habló de eso; se dio la oportunidad, ingresé conocieron lo que yo hacía y les pareció y hasta el día de hoy continúo aquí (Samuel s. 2., 2024)

Reconoce en su historia que contó con la confianza y la aprobación de los directores, quienes le dieron la oportunidad de ser entrevistado y posteriormente ser seleccionado y contratado.

esa propuesta nació inicios de diciembre del 2021. Entonces me hacen la propuesta y yo digo bueno está bien entonces y bueno pues no saco nada. No pierdo nada enviando mi carpeta. Mi mi documento, toda la información (Samuel s. 3., 2024)

Samuel reflexiona sobre la naturaleza del proceso y la entrevista como el primer paso. La rapidez del proceso es un tema central, mostrando que la institución actuó con eficiencia.

Muestra una experiencia positiva y eficiente, que valora la celeridad y la claridad del proceso de selección. El relato proporciona una visión de cómo una experiencia de entrevista puede impactar la percepción del aspirante sobre la institución. Los directores le dieron a entender a él, que era el seleccionado, lo que pudiera indicar un nivel de confianza hacia el protagonista de esta historia.

Yo mando la carpeta o sea la documentación y al día siguiente ¿me llaman? ¿O sea que venga a hacer la la entrevista? ¡Así fue rapidito! O sea, yo dije wau. Cómo así entonces yo vine y de ahí de una, bueno conversaron conmigo. Me dijeron cómo eran las funciones aquí con el trabajo y todo eso; no sé, entonces yo dije bueno como es una, es una entrevista primero (Samuel s. 3., 2024)

Al pensar que solo “iba a durar un mes laborando en la Fundación”, Samuel evidencia dudar de sí mismo, así también evidencia el desconocimiento de una metodología de trabajo con personas con discapacidad intelectual, dado que lo suyo era el ejercicio de la música o la enseñanza de esta a personas regulares. Pensó que no duraría en el trabajo debido a que no todos los usuarios captaban la idea o no todos captaban tanto su enseñanza igual, además los usuarios tenían comportamientos muy fuertes, severos, lo que dificultaba su estancia en dicha institución.

El periodo inicial se caracterizó por una fase de aclimatación, lidiando con la inseguridad y la necesidad de amoldarse a un ambiente de trabajo desconocido. Estos sentimientos de asombro e indecisión son típicos al iniciar un nuevo empleo y resaltan cuán crucial es la capacidad de adaptarse e integrarse con los compañeros para desempeñarse eficazmente en la nueva posición.

Entonces yo me quedé sorprendido, pero me acuerdo que yo llegué y empecé a analizar a los chicos. Desde ese día empecé yo dije ay, no sé qué voy. ¿Qué voy a hacer aquí? O sea como que yo decía no sé cómo voy a poder trabajar con ellos (Samuel s. 3., 2024)

Samuel en su experiencia laboral, valora su tiempo en la Fundación como un logro notable en su trayectoria laboral, destacando la estabilidad y el compromiso que ha logrado en este rol. Esto refleja una satisfacción con el empleo actual y un reconocimiento de la importancia de haber mantenido una posición durante un período prolongado, desde su punto de vista.

Actualmente donde yo trabajo que obviamente aquí en la Fundación es uno de los primeros trabajos donde yo puedo decir que he durado; ya prácticamente este es mi tercer año (Samuel s. 3., 2024)

Destaca la importancia de la experiencia y el conocimiento de los usuarios, en el entorno laboral, mostrando cómo su habilidad para observar y recordar detalles contribuye a un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo. Esta dinámica sugiere un entorno de trabajo en el que la colaboración y el aprendizaje continuo son esenciales. Así mismo, las palabras de Samuel pudieran indicar el reconocimiento a las personas que atiende, como un “otro válido”, capaz de retroalimentarlo, con capacidad de enseñarle y ayudarlo a realizar su trabajo.

O sea, en el campo directamente fueron los chicos y ellos son los que prácticamente saben todo: te hacen un escaneo y saben qué color de media ya carga y o sea todo y si recuerdan que si esa camiseta que tú cargas la ya lo usaste dos tres veces y que otra vez entonces ellos saben toditos saben todo. Entonces ellos para mí fueron los que me me guiaron y me siguen guiando día a día (Samuel s. 3., 2024)

En la Fundación, los chicos tenían un esquema o estructura de trabajo a seguir. Samuel observó y empezó a enseñarles otras cosas: a tocar piano, cantar, entonar guitarra, entonar baterías, es decir, entonar diversos instrumentos musicales. Incluyó platillos, ride y crash, tom de piso, bombo, caja o tarola entre otros.

Samuel combina la mejora técnica del material con un enfoque en el desarrollo personal y mental de los usuarios. El esfuerzo por mejorar las canciones muestra una dedicación al perfeccionismo y al alto estándar de calidad. Al mismo tiempo, la insistencia en que los usuarios mantengan un enfoque de mejora continua y no se conformen con su nivel actual refleja una filosofía educativa que busca el crecimiento constante y el máximo potencial de cada usuario.

Entonces lo que yo hice fue las mismas. Por ejemplo, las mismas canciones que ellos ya tenían las empezamos a pulir las empezamos a... Y sobre todo les empecé a meter a los chicos en su cabeza, de que cada, cada día, ellos tenían que dar lo mejor ya, y no creer... y no creer que ya aún está en un nivel alto. (Samuel s. 3., 2024)

Al encontrar un espacio para trabajar, desde lo que él sabe y puede, Samuel no solo desarrolla funciones de profesor de Música, sino que también cumple otras funciones como cuidar a los usuarios, bañarlos, limpiarlos incluso darles de comer, pues de esta forma evidencia el compromiso con la institución, yendo más allá de las funciones propias de un profesor.

Bueno aquí, como dicen los directores aquí uno tiene que ser todólogo lo bueno, aunque claro sí, aunque claro, yo normalmente me mantengo mucho más en la música, en el ámbito musical con los chicos con los eventos y todo esto (Samuel s. 3., 2024)

Para la inclusión de personas con discapacidad, es importante que el entorno sea adecuado. En este caso, al ser una institución que trabaja con personas con discapacidad, la flexibilidad y adaptación es parte indispensable del proceso laboral. A veces, las instituciones que generan inclusión laboral olvidan que no solo consiste en dar trabajo a la persona con discapacidad, sino que, la inclusión también implica un entorno que acoge y comprende. Y en ese entorno está inserto el grupo humano,

de compañeros de trabajo que deberían también estar comprometidos con la inclusión institucional.

Samuel señala en sus comentarios, que con los compañeros no hay una buena relación debido a lo que él llama “comentarios mal intencionados”, siente que no hay una buena disposición por parte de ellos. No obstante, con los jefes y facilitadores hay confianza y entendimiento, lo que representa para él un apoyo demostrando que sí es posible una buena relación entre empleados y empleadores.

Los directores facilitadores. Los facilitadores también con ellos para que, me llevaba muy bien. Creo que ellos también hacen un buen trabajo y con los chicos, ese ha sido para mí... con ellos me llevo súper bien...súper bien. Los directores son unas personas buenas y no lo digo por porque digan: ah no, mira lo dice porque lo traten bonito..., no, nada que ver, lo digo sinceramente, honestamente (Samuel s. 3., 2024)

4.3. Respuestas institucionales ante la inclusión de Samuel como persona con discapacidad

Samuel siempre había soñado con una carrera en la música que no solo le permitiera explorar su pasión, sino también dejar una huella significativa en el campo. Desde siempre ha sido un ser humano entusiasta, empapándose de técnicas y estilos diversos.

El crecimiento profesional se vio impulsado notablemente por la experiencia docente en variados contextos y por la administración autónoma de su labor. El equilibrio entre la adaptabilidad y la independencia en la enseñanza particular, sumado a su trayectoria en centros educativos formales, cimentó las bases para lograr un desempeño relativamente exitoso en la docencia musical. La habilidad para

ajustarse a distintos ambientes y dirigir su propia práctica educativa demuestra una actitud profesional y emprendedora en su carrera.

trabajé en instituciones en colegios escuelas, pero siempre giró en torno de de la música es que siempre di clases. Eh bueno, siempre mayormente dado clases de de música de como lo dije, de guitarra, de canto, de piano en general, claro, siempre fue fue independiente (Samuel s. 3., 2024).

En sus trabajos Samuel, siempre hacia bien sus funciones lo que significó que no le faltara propuestas de empleo que representan formas de asegurar que las personas tengan oportunidades laborales, incluyendo empleos regulares, empleos protegidos y autoempleo, tanto en el sector público como en el privado, según lo señala el Código de trabajo (2005).

En su vida laboral no hubo mucha estabilidad, quizá por el nivel de madurez o por las situaciones de aceptación de su nueva condición de vida, aunque la connotación que le da él a esta parte de su historia, sea diferente

yo no duraba, yo en las instituciones no porque no hacia bien mi trabajo sino porque yo ya cierto... que sé yo un mes dos meses, a veces hasta tres meses... lo máximo duraba seis meses y luego yo ya me salía, porque ya había otra propuesta o porque yo decía ah ya ya cumplí mi ciclo aquí, pues ya hice algo. Bueno algo que yo ya quería hacerlo y luego ya me marchaba y me iba a otra institución siempre (Samuel s. 3., 2024).

Su búsqueda inconsciente de un espacio donde sentirse “bien”, lo expuso a diferentes contextos educativos, donde, desde su punto de vista pudo enriquecer la práctica profesional y ayudarle a construir una carrera sólida en la enseñanza de la música.

Estuve por ejemplo en Sagrada Familia de Nazaret. Estuve en soldados del futuro . Estuve también no recuerdo el nombre. Bueno, institución fiscal a un no recuerdo. Bueno, estuve también en Leonidas García, la otra es en ese tiempo se llamaba también una institución muy conocida acá muy conocida, creo que ya cambió el nombre el año pasado. Creo que cambiaron, pero se llamaba Jean Pierre es institución. También estuve ahí dando, dando clases, clases también de música (Samuel s. 3., , 2024).

Samuel no habla de las razones que lo llevaron a dejar las instituciones en las que estuvo trabajando, es parte de su forma de ser el guardar para sí mismo lo que siente y piensa.

Estuve en algunas instituciones que como les digo era un determinado tiempo, incluso antes de venir acá estuve bueno. También trabajé en parroquias en diferentes parroquias donde me contrataban también para dar clases de música en las instituciones también católicas en algunas ya entonces como les puedo nombrar por ejemplo, Susana sangre, madre dolorosa bautismo de Jesús y esto sería del Carmen bueno y así he estado en Palmar también por allá (Samuel s. 3., 2024).

Pudo encontrar el espacio que probablemente buscaba: un espacio donde se siente útil, dónde se siente aceptado tal y como es, dónde están otros seres humanos con situaciones de discapacidad diversa a la suya, entonces, para Samuel este es su espacio e intenta hacer mejor que puede aquello que sabe hacer.

La institución no hizo ninguna adaptación especial para su situación de discapacidad, ni concesiones de ningún tipo, dada la naturaleza misma del servicio que brinda. ¿Qué fue lo diferente con las demás instituciones? Las otras instituciones probablemente veían en la música un elemento adicional a toda la propuesta educativa o religiosa que desarrollaban, en cambio, para la Fundación, el arte (y en el arte la música) es el instrumento de sanación: la música y el arte general es terapéutico, esta es la diferencia.

Samuel en la fundación se siente útil, para él, la música también resultó terapéutica.

4.4. Dificultades y logros en el proceso de inclusión laboral

Dificultades

En la vida de Samuel, hay momentos que resuenan con una sensación de discriminación, aunque a veces es difícil de distinguir si fue una percepción suya o una realidad tangible. Recuerda que en varias entrevistas laborales anteriores, la discriminación se manifestaba de manera sutil, debido a su discapacidad, que se refiere a una condición física, mental, intelectual o sensorial que puede limitar la capacidad de una persona para realizar actividades cotidianas, según lo menciona Muñoz (2023)

en mi vida pudo haber tenido un poquito de discriminación, tal vez que me sentía así, en otros trabajos y al momento de que tuve obviamente oportunidad que me dijeron. Bueno. Acá tenés que llevar tu carpeta o acá para una entrevista en algún lugar. Entonces me sentí un poquito así, incluso que cuando ya sabían o conocían de mi discapacidad ya personalmente me veían, pues ya como que ya no era la misma visión (Samuel s. 4., 2024).

Las palabras de Samuel también pudieran indicar una dificultad de aceptación a su condición de discapacidad. A lo largo de las entrevistas, no habló ni permitió ahondar sobre esto y pudiera ser que, la “mirada distinta” de la que habla, sea su propia mirada distinta hacia sí mismo. El riesgo es que, siendo educador, proyecte de alguna manera las inseguridades con el grupo humano con los que trabaja.

Probablemente esta dificultad de aceptación personal también tenga que ver con la duración de sus experiencias de empleo, es decir, con la inestabilidad laboral demostrada.

Identifica la importancia de la calidad de ambiente en el espacio de trabajo: el ambiente laboral para las personas con discapacidad no siempre es el adecuado... y esto puede incidir en la salud mental del trabajador con discapacidad. Reconocer que hay aspectos que son dañinos para el sí mismo y tomar la decisión de distanciarse, es un elemento clave para el desarrollo personal y profesional.

en un momento en el que a veces como he dicho. Creo que en todas partes en todo trabajo en todo ambiente, a veces existe la las malas vibras. No digamos cuando existe malos comentarios, ajá los comentarios empiezas a hablar mal de ti hacer cosas. Entonces llegó un momento en el que yo colapsé (Samuel s. 3., 2024).

Una dificultad que se lee entre líneas, en la vida laboral de Samuel, es la necesidad de mayor preparación para poder acceder y permanecer en los espacios de trabajo. La capacitación es una tarea de corresponsabilidad: hay responsabilidad en el trabajador que debe estar mejor preparado siempre para el ejercicio de las funciones que desarrolla, pero también es responsabilidad de las instituciones donde laboran, pues debe invertir en fortalecer las capacidades de sus trabajadores para mejorar el servicio que brindan. En el caso de Samuel, no se ve con claridad esta responsabilidad mutua desarrollada.

Por otro lado, una dificultad identificada también es que, en las experiencias previas a la fundación actual, Samuel no tuvo el acompañamiento necesario para poder dar lo mejor de sí mismo. Para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el acompañamiento es imprescindible, no solo ligado con las necesidades físicas, que en el caso de Samuel no eran tan necesarias, sino y por sobre todo, con las necesidades emocionales, de seguridad, de valía. Probablemente si esta persona hubiera tenido un acompañamiento adecuado en algunas de sus experiencias previas, tal vez se hubiera quedado más tiempo.

Logros

La firme creencia de Samuel en el valor del compromiso y la perseverancia había sido el eje de su vida. Su trayectoria como profesor de música estuvo marcada por retos y logros; aunque no siempre fue un camino sencillo, su entusiasmo por enseñar música y su entrega a sus alumnos se mantuvieron inalterables.

entregaron certificado a quienes tenían ya más de cinco años aquí en la Fundación y yo era el único que prácticamente recién estaba iba a cumplir mi segundo año en la Fundación. y me dieron un certificado de reconocimiento Entonces me sentí muy bien, muy cómodo porque yo dije wow o sea, quiere decir que que mi trabajo ha valido la pena o sea mi esfuerzo (Samuel s. 3., 2024).

Reconocer es validar y no se valida solo lo que hace sino y por, sobre todo, a quien lo hace. Para una persona con discapacidad, en proceso de inserción laboral, el reconocimiento es clave, porque también habla de inclusión, de ser parte de un equipo o de una institución.

En su carrera como maestro de música, Samuel adoptó una perspectiva más amplia, valorando el impacto significativo y duradero que podía tener en el desarrollo y la vida de sus alumnos. Este aprendizaje enriqueció su experiencia ocupacional y gestó la sensación de satisfacción y logro con aquello que hacía como educador.

Bueno, muchos muchos logros ah, pero siento que lo primero es ver en la evolución de ellos, la evolución que han tenido ellos musicalmente como personas. Entonces es lo bonito. Es lo bonito de ver a ellos. Ese logro (Samuel s. 3., 2024).

En el lugar de trabajo de Samuel, la Fundación, se percibía un ambiente lleno de vitalidad y espíritu de unidad. Samuel experimentó una cálida bienvenida desde el inicio, integrándose en un espacio que priorizaba el trabajo en equipo y la ayuda recíproca.

Este escenario ejemplifica cómo un clima laboral caracterizado por el respaldo y la confianza juega un papel crucial en el crecimiento, la motivación y el desempeño eficiente de cada integrante del equipo.

Los directores yo creo que sin ellos, obviamente también yo no podría hacer nada de nada de lo que hay aquí, sobre todo con la confianza. Yo creo que la confianza es que no se pierda la confianza, sobre todo la confianza que hay la seguridad que que tenemos en que ambos tanto los directores como yo. Pues confiamos en todo el trabajo que se hace en el equipo en el equipo que somos porque somos una familia (Samuel s. 4., 2024).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Conclusiones

Se ha descubierto a través de la experiencia de Samuel que es imprescindible el apoyo institucional para que la experiencia de inclusión y desarrollo laboral pueda ser satisfactoria para las personas con discapacidad.

Este apoyo institucional estaría caracterizado por la accesibilidad y adaptabilidad para responder a las diversas formas de discapacidad del trabajador, a la implementación de programas de reconocimiento, así como a las oportunidades de desarrollo adaptadas a las situaciones individuales de las personas con discapacidad. Samuel encontró en la organización, un ambiente en el que se valora su trabajo y se le apoya en su desarrollo, lo que refuerza la importancia de estos elementos para una inclusión efectiva.

El caso de Samuel sirve como referente para otras organizaciones. En una institución que trabaja para personas con discapacidad, el compromiso es clave. Este compromiso evidencia también en el trabajo realizado por el entrevistado, pues la respuesta positiva de sus estudiantes demuestra que la inclusión laboral de Samuel es viable y enriquecedora para todos. Las instituciones deberían implementar políticas inclusivas que mejoren el ambiente de trabajo en el que se mueve la persona con discapacidad, eso redundará en la calidad del trabajo realizado y en la satisfacción de quienes laboran en la institución, así como también la satisfacción de los beneficiarios o clientes externos del servicio ofertado.

Se pone de manifiesto la crucial importancia de un entorno laboral inclusivo y solidario. Su experiencia demuestra que factores como el reconocimiento, la vocación y el respaldo institucional son pilares fundamentales para el éxito y bienestar de los trabajadores con discapacidad. La implementación de políticas y prácticas inclusivas no solo mejora significativamente la experiencia laboral de estos empleados, sino que también aporta beneficios sustanciales a toda la organización.

La integración de educadores con discapacidad, como Samuel, genera un impacto positivo en la dinámica del grupo de trabajo. Su exitosa incorporación y dedicación ejemplar sirven como un modelo inspirador de inclusión para otros miembros del equipo. Este ambiente no se limita a beneficiar únicamente a Samuel, sino que enriquece la cultura laboral en su conjunto, fomentando una mayor empatía y colaboración entre colegas. La presencia de empleados con discapacidad contribuye a forjar una cultura de diversidad y respeto mutuo que fortalece los lazos del equipo.

Para mejorar la inclusión laboral, sería conveniente implementar métodos de evaluación y retroalimentación efectivos y adaptados a las discapacidades diversas. El caso de estudio, requiere también una medición de desempeño y retroalimentación constructiva que permita también a la persona con discapacidad situarse como artífice de su desarrollo ocupacional y no solo beneficiario de una política inclusiva.

La diversidad en el entorno laboral se revela como un catalizador de innovación y creatividad. La perspectiva única de Samuel, como persona con discapacidad, aporta nuevas ideas y enfoques que enriquecen el trabajo educativo y los programas ofrecidos. Fomentar un ambiente que valore la diversidad de experiencias puede conducir a soluciones innovadoras y mejorar la calidad del servicio prestado.

El reconocimiento y apoyo que Samuel recibe en su papel como educador refuerzan su confianza en sus habilidades y en su capacidad para generar un impacto significativo. Un entorno que respalda el crecimiento personal y profesional puede mejorar considerablemente el bienestar y la motivación de estos empleados.

5.1.1 Recomendaciones

- Establecer y difundir directrices claras sobre inclusión laboral, abordando accesibilidad, equidad de oportunidades y métodos para ajustar funciones. Instaurar sistemas de reconocimiento periódico para valorar los logros de todos los empleados, incluyendo aquellos con discapacidad.
- Generar canales para intercambiar retroalimentación constructiva, centrándose en el crecimiento profesional y el reconocimiento de esfuerzos. Desarrollar talleres de sensibilización sobre discapacidad para todo el personal, cubriendo temas como comunicación inclusiva y reducción de prejuicios. Incluir a empleados con discapacidad en la planificación y ejecución de estas formaciones.
- Realizar evaluaciones periódicas de accesibilidad en el ámbito laboral, efectuando los ajustes pertinentes. Implementar adaptaciones razonables en función de las necesidades específicas de cada colaborador.
- Elaborar y respaldar planes de crecimiento profesional adaptados para el personal con discapacidad. Asegurar su participación equitativa en programas de capacitación y mentorías. Involucrarlos activamente en procesos decisorios relevantes para la organización.

- Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, destacando el valor intrínseco de la diversidad. Llevar a cabo sondeos regulares para evaluar el grado de satisfacción y las necesidades particulares del personal con discapacidad, utilizando dicha información para implementar mejoras sustanciales.
- Evaluar la efectividad de las políticas de inclusión, realizando los ajustes necesarios, sobre todo para generar inclusión integral y no solo económica.
- Es importante trabajar en redes de apoyo internas para los trabajadores con discapacidad, pues las redes pueden sostener no solo a la persona con discapacidad sino también sostener y promover una cultura inclusiva e incluyente.
- La puesta en marcha de estas iniciativas puede enriquecer notablemente la experiencia de inclusión laboral, propiciando un entorno de trabajo más equitativo y enriquecedor. El éxito de colaboradores como Samuel evidencia que un enfoque inclusivo no solo beneficia al personal con discapacidad, sino que también fortalece a la institución en su conjunto.

Bibliografía:

- Álava, M., & Flores, J. (2022). *Inserción laboral de las personas con discapacidad: segregación ocupacional en Guayas y Pichincha*. *Revistas Espacios*.
- Builes, N., & Vasco, C. (2008). *Representaciones sociales y discapacidad*. *Hologramática*, .
- Chico, R., & Lucero, P. (2016). *Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador*. *Revista Publicando*.
- Espinal, L. (2022). *La inclusión laboral basada en las experiencias de las personas con discapacidad visual de Manabí*. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social*.
- Gallegos, E., & Mantilla, B. (2017). *Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. Guayaquil: Repositorio digital ULVR.
- Gálvez, I., & Martín, R. (2009). *La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación*. *Revista española de orientación y psicopedagogía*.
- Gómez, V., Buenahora, O., & Victoria, A. (2021). *Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional*. Dialnet.
- Guamán, P., & Piloza Mora. (2021). *La inserción laboral de las personas con discapacidad en Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Hernández, S., & Medina, D. (2017). *Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México*. *Revista del Centro de Estudios Latinoamericanos de Educación Inclusiva*.
- Meléndez, L. (2016). *Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva*. Scielo.
- Mercado, G., & Garcia, V. (2010). *La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales*. Portuaria.
- Merino, J., & Sanchez, W. (s.f.).
- Merino, J., & Sanchez, W. (2021). *Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años*. Dialnet.
- Morales, A. (2015). *Diversidad auditiva: imaginarios sociales e inclusión laboral: una aproximación intercultural*. *Psicogente*,. Scielo.
- Moreno, F., & Gutiérrez, D. (2006). *¿ Qué significa la discapacidad?* Scielo.
- Paz, m., & Silva, P. (2021). *Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina*. Scielo 5.
- Pérez, D., & CHávez, V. (2019). *Hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuba: un camino de oportunidades y desafíos. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*,. Alas.
- Quimiz, E., Perdomo, J., & García, J. (2017). *Inclusión laboral para personas con*

- discapacidades*. . Revista Científica Sinapsis.
- SÁNCHEZ, , B., & Garcia, J. (2021). *Uso y presencia de las tecnologías en las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Herramientas digitales en tiempos de crisis*. . Revista INFAD de Psicología.
- Scilletta, G. (2020). *Inclusión laboral y relato de experiencias exitosas en la actualidad*.
- Seoane, J. (2011). *Qué es una persona con discapacidad*. Ágora.
- Suñe, M., Pallisera, M., & Fullana, J. (2012). *La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica*. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía.
- von , F., & Iriarte, F. (2012). *Búsqueda e inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva*. Revista de Terapia Ocupacional.
- Zapata , A., & Galarza , I. (2013). *Caracterización de una población en situación de discapacidad intelectual, desde los dominios de la salud y los dominios relacionados con la salud, con miras a un proceso de inclusión laboral*. Revista de la Facultad de Medicina.
- Agudelo, C. (2024). *Dignidad humana e inclusión laboral*.
- Agudelo, M. (2013). *Caracterización de las personas con discapacidad matriculadas en instituciones de atención y rehabilitación*.
- Alarco, J. (2024). *Discapacidad y urgencias médicas: análisis de una base poblacional peruana*.
- Aristizábal, & Aristizábal, K. (2019). *Inclusión laboral y discapacidad: una revisión teórica y una caracterización. Los casos de Santa Marta, Barranquilla y Cartagena*. Aristizábal, K. (2019). *Inclusión laboral y discapacidad: una revisión teórica y una caracterización. Los casos de Santa Marta, Barranquilla y Cartagena*. Cartagena: Repositorio Digital de la Universidad del Norte.
- Barco, C. (2014). *El enfoque basado en derechos¿ Qué es y cómo se aplica a las políticas públicas?. DERECHOS HUMANOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS* . Barcelona.
- Cabalé, E., & Rodríguez, A. (2017). *Educación no Formal: potencialidades y valor social*.
- CANOSSA, M. D. (2020). *Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. Economía y Sociedad*.
- Carballeda, A. (2016). *El enfoque de derechos, los derechos sociales y la intervención del Trabajo Social*. Revista Margen.
- Castillero, O. (2018). *Tipos de discapacidad física (y características)*.
- Cecchini, S., & Nieves, M. (2015). *El enfoque de derechos en la protección social*.
- Chacón, O. (2015). *El proceso de evaluación en educación no formal: Un camino para su construcción*.
- con Discapacidad, P. (2012). *Ley orgánica de discapacidades*.
- Constitución, T. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito-Ecuador.
- Constitucional, T. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito-Ecuador.

- Cristancho, L., & Buitrago, A. (2018). *Inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto armado en Colombia. Tendencias Sociales.*
- Dalmeda, M. (2019). *Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas.* de Derechos Humanos, ,. D. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos.*
- De Miguel, P.
- De Miguel, P. (2023). *El empleo irregular tras la Ley Rider.*
- De Miguel, P. (2023). *El empleo irregular tras la Ley Rider:¿ nueva regulación, idénticas estrategias empresariales?. RES.*
- DE MIGUEL, P. (2023). *El empleo irregular tras la Ley Rider:¿ nueva regulación, idénticas estrategias empresariales?. RES. .*
- De Miguel, P. (2023). *El empleo irregular tras la Ley Rider:¿ nueva regulación, idénticas estrategias empresariales?. RES.*
- Derechos Humanos, s. (2021). *Sistemas locales de protección de derechos con énfasis en grupos de atención prioritaria.* Quito -Ecuador: creativecommons.
- Díaz, I. (2021). *Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. .*
- Duarte, P. (2023). *El efecto de la pandemia COVID-19 en el empleo informal en las empresas de menor dimensión.*
- García, J. (2015). *La discapacidad auditiva. Principales modelos y ayudas técnicas para la intervención.*
- Gómez, V. (2023). *Aprovechando y expandiendo la hiperflexibilización del empleo.*
- González, D. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad.*
- Gonzalez, D. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad.*
- Gutiérrez, B. (2016). *El auge del empleo precario en Europa. Conceptos, indicadores y efectos de la crisis económica mundial. .*
- Heras, V. (2018). *Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana.*
- Hernández, M. (2015). *El concepto de discapacidad: de la enfermedad al enfoque de derechos.*
- Latina, A. (1919). *Organización Internacional del Trabajo.*
- Lavín, A. (2009). *El pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.*
- Leyton, N. (2019). *Nivel de desarrollo de habilidades sociales de personas en situación de discapacidad para la inserción laboral.*
- Maizares, N. (2015). *El “modelo social de la discapacidad”: algunas notas para su discusión en Argentina. Buenos Aires: XI Jornadas de Sociología.*
- Maldonado, J. (2013). *EL MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD UNA CUESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS.*
- Medina, N. (2023). *Otra mirada docente hacia la discapacidad.*
- Morales, L., & Rotela, C. (2019). *Tipos de discapacidad en una comunidad de Caazapá. Anales de la Facultad de Ciencias Médicas.*
- Muñoz, L. (2023). *Factores que influyen en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.*
- Muñoz, L. (2023). *Factores que influyen en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.*

Muñoz, L. (2023). *Factores que influyen en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.*

Muñoz, M., & Quintana, P. (2019). *La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.*

Muñoz, V. (2024). *Nivel de satisfacción del grupo de personas con discapacidad y solidaridad de San Antonio atendidos en los establecimientos de salud del Cantón Ibarra.*

Núñez, A. (2021). *Revisión teórica del modelo social de discapacidad. Propósitos y Representaciones.*

Ortega, R. (2023). *Panorama de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México.*

Palacios, A. (2006). *convención de los derechos de IAs PersonAs con discapacidad.*

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Cermi. Cermi.*

Palomino, M., & Frías, P. (2015). *En torno al concepto de necesidad.*

Pérez, A. (2024). *Educación y discapacidad. La inclusión como problema. Voces de la Educación.*

Pérez, J. (2023). *La reforma del derecho del empleo.*

Pupiales, B., & Andrade, L. (2016). *La inclusión laboral de personas con discapacidad.*

Salas, J., & Torres, L. (2015). *La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano. Revista Colombiana de Rehabilitación. Bogotá.*

Sanahuja, J. (2017). *Del milenio a la sostenibilidad: retos y perspectivas de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.*

Schüller, A. (2023). *El problema del empleo en la economía social de mercado.*

Serrano, C. (2013). *Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física: Discapacidad y barreras contextuales. .*

Torres, J. (2013). *. Agenda Nacional para la igualdad en discapacidades.*

Torres, T., & Munguía, J. (2018). *Representaciones sociales de los conceptos de empleo y desempleo de habitantes de Santa Cruz.*

Trabajo, C. d. (2005). *LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION.*

Umaña, S. (2015). *El enfoque de derechos: aspectos teóricos y conceptuales.*

Valero, I. (2020). *La incapacidad temporal y la enfermedad relacionada con el trabajo en la seguridad social.*

Valladares, Y. (2019). *Principales dilemas bioéticos en personas con discapacidad. .*

Vanegas, J., & Lida, M. (2007). *La discapacidad, una mirada desde la teoría de sistemas y el modelo biopsicosocial. Hacia la Promoción de la Salud.*

Vidal, R. (2013). *La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile*

Blázquez, J. (2015). *Las entrevistas en profundidad y la biografía. .*

Conadis. (2023). *Consejo Nacional para la Igualdad de discapacidades .*

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, C. (Septiembre de 2021).

- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, Programas y Servicios. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, Programas y Servicios: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Espinoza, L. (2020). *El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales*.
- Follari, J. (2014). *Hacer una historia de vida: decisiones clave durante el proceso de investigación*.
- Gaete, R. (2014). *Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada*.
- Lozada, J. (2014). *Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria*.
- Blázquez, J. (2015). *Las entrevistas en profundidad y la biografía*.
- Conadis. (2023). *Consejo Nacional para la Igualdad de discapacidades*.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, C. (Septiembre de 2021). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, Programas y Servicios*. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, Programas y Servicios: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Espinoza, L. (2020). *El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales*.
- Follari, J. (2014). *Hacer una historia de vida: decisiones clave durante el proceso de investigación*.
- Gaete, R. (2014). *Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada*.
- Lozada, J. (2014). *Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria*.
- Muñoz, A., & Quintana, P. (2019). *La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad*.
- NÚÑEZ, S., & LÓPEZ, J. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador*.
- Ochoa, C. (2015). *Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia*.
- Ochoa, J. (2019). *El estudio descriptivo en la investigación científica*.
- Ortega, C. (2023). *¿ Qué es el muestreo por conveniencia*.
- Pellegrino, L. (2017). *Las historias de vida en el método de planificación pastoral ver-juzgar-actuar*.
- Sordini, M. (2019). *La entrevista en profundidad en el ámbito de la gestión pública*.
- Urbina, E. (2020). *Investigación cualitativa*.
- Valdés, L. (2016). *La codificación Axial, innovación metodológica*.
- Valle, A. (2022). *La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación*.
- Samuel, s. 1. (10 de Julio de 2024). Historia de inclusión laboral de PCDF. (J. Vargas, Entrevistador)
- Samuel, s. 2. (17 de julio de 2024). Historia de inclusión laboral de PCDF. (J. Vargas, Entrevistador)
- Samuel, s. 3. (23 de julio de 2024). Historia de inclusión laboral de PCDF. (J. Vargas, Entrevistador)
- Samuel, s. 4. (1 de agosto de 2024). Historia de inclusión laboral de PCDF. (J. Vargas, Entrevistador)

ANEXO 1

GUÍA DE ENTREVISTAS

SESIÓN 1:

Objetivo:

Descubrir algunos elementos de la historia familiar de la persona entrevistada

1. ¿Cómo es tu familia? Cuéntanos quiénes la conformaban, cómo se llevaban, etc.
2. ¿Cómo transcurrió tu infancia? (qué hacías, dónde estudiabas, qué te gustaba jugar, etc.)
3. ¿Cuándo y de qué forma te diste cuenta de que tenías unas condiciones especiales que se reconocen como discapacidad?
4. ¿Cómo tomaron tus padres (y familiares) y tus amigos, la condición de discapacidad que posees?
5. ¿Cómo te sentías tú (de niño y adolescente) en relación con la discapacidad y en relación con los otros?
 - ¿De qué manera te sentías diferente?
6. ¿Cómo fue tu experiencia, durante la infancia, en relación al acceso a la educación y a las oportunidades sociales?
7. Cuéntanos alguna experiencia específica que recuerdes alrededor de cómo la situación de discapacidad impactó tu desarrollo personal durante la infancia y la adolescencia.
8. ¿Cuáles eran las dinámicas familiares más significativas para ti?
9. ¿Recuerdas alguna historia o anécdota familiar que te haya impactado?
10. ¿Recuerdas algún evento importante que haya marcado tu infancia?
11. ¿Hubo alguna experiencia positiva o negativa que te haya conmovido profundamente?
12. ¿Hubo algún maestro/a que te haya influenciado de manera especial? ¿Por qué?

SESIÓN 2:

Objetivo:

Conocer experiencias de la juventud y la percepción sobre su propia discapacidad

1. ¿Cuáles fueron los momentos más significativos de tu vida en la etapa juvenil?
2. ¿Cuáles fueron los mayores desafíos emocionales que enfrentaste en esa etapa?
3. ¿Cómo encontraste y construiste tu círculo de amigos durante esta etapa de tu vida?
4. ¿Qué actividades o pasatiempos te apasionaban durante tu juventud?
5. ¿Cómo trabajaste para lograr tu independencia personal y autonomía a medida que crecías?
6. ¿Qué apoyos o servicios encontraste útiles para alcanzar tus metas de independencia?
7. ¿Cómo afectó tu discapacidad física en tus relaciones sociales durante la juventud?
8. ¿Qué momentos significativos viviste en tus relaciones personales, que estuvieron ligados o influenciados por tu discapacidad?
9. ¿Cómo adaptaste tus intereses y hobbies para acomodar tu condición de discapacidad física?
10. ¿Cuáles han sido tus experiencias laborales o de trabajo a lo largo de tu vida?
11. ¿Cómo hiciste para buscar trabajo? (qué hiciste, con quiénes hablaste, cómo buscaste...)
12. ¿Qué dificultades y desafíos enfrentaste en la búsqueda de trabajo?

SESIÓN 3:

Objetivo:

Develar la experiencia vivida en la institución FUNSIBA

1. ¿Cómo llegaste a FUNSIBA?
2. ¿Cómo fue tu experiencia al iniciar tu trabajo en FUNSIBA? (qué hiciste primero, cómo sentiste...)
3. ¿Cómo te acogieron aquí en la organización? (qué hicieron para enseñarte lo que debías hacer...)
4. ¿Qué funciones has desarrollado durante todo el tiempo que has trabajado aquí?
5. ¿Qué adaptaciones o cambios ha hecho la institución frente a tu condición de discapacidad física?

6. ¿Qué dificultades has enfrentado para el desarrollo de tu trabajo? (en las funciones, en las relaciones con los compañeros, con los usuarios, con los jefes, etc.)
7. ¿Cuáles han sido tus logros en este tiempo de trabajo en FUNSIBA?
8. De toda la experiencia vivida en FUNSIBA ¿qué cambiarías? (por qué)
9. ¿A qué riesgos te has enfrentado en tu trabajo en FUNSIBA? (explicar los riesgos)
10. Todo lo que haces en FUNSIBA ¿sería igual o diferente si fueras una persona sin ninguna discapacidad? (por qué)

SESIÓN 4:

Reflexionar sobre el impacto de la discapacidad en su historia personal

1. ¿Cómo te sentiste al comparar tus metas profesionales con las oportunidades disponibles para personas con discapacidad física?
2. Si piensas en todas tus experiencias de trabajo ¿Cuáles fueron los mayores obstáculos que enfrentaste al intentar integrarte en el mercado laboral?
3. ¿Cómo crees que la sociedad en general percibe a las personas con discapacidad en el ámbito laboral?
4. ¿Cuáles son tus percepciones sobre cómo tu discapacidad puede influir en tu capacidad para trabajar?
5. ¿Cuáles son los principales desafíos que has enfrentado al buscar empleo con tu discapacidad física?
6. ¿Qué situaciones de discriminación o falta de accesibilidad has tenido que enfrentar en tu lugar de trabajo o durante entrevistas?
7. ¿Podrías explicar cómo tu tipo de discapacidad afecta tus habilidades y capacidades para desempeñar ciertos roles laborales?
8. ¿Qué ajustes razonables o adaptaciones consideras necesarias en el entorno laboral debido a tu discapacidad?
9. ¿Cómo definirías el impacto de tu discapacidad en tu capacidad para realizar funciones laborales específicas?
10. ¿Qué piensas sobre cómo la sociedad incluye a las personas con discapacidad?
11. ¿Qué tendría que cambiar en la sociedad ecuatoriana para que la inclusión laboral de las personas con discapacidad sea realmente efectiva?


DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Vargas Huacón, Jesús Olmedo**, con C.C: # 0931821060 autor del trabajo de titulación: Inclusión laboral de las personas con discapacidad física: Historia de una experiencia de inclusión en una Fundación de la Ciudad de Guayaquil, previo a la obtención del título de **Licenciado 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, 30 de agosto de 2024

f. 

Vargas Huacón, Jesús Olmedo

C.C: 0931821060

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Inclusión laboral de las personas con discapacidad física: Historia de una experiencia de inclusión en una Fundación de la Ciudad de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Vargas Huacón, Jesús Olmedo		
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:	Licenciado en Trabajo social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	30 de agosto del 2024	No. DE PÁGINAS:	85
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social, Inclusión Laboral, Discapacidad		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Discapacidad, Inclusión, inclusión laboral, Derechos		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cualitativo, una historia de vida que se enfoca en rescatar la experiencia de una persona con discapacidad física en su experiencia de inclusión laboral.</p> <p>Se buscó develar aspectos de su experiencia humana, rescatando su relato personal de un educador de música, con discapacidad en su mano derecha. A través de entrevistas en profundidad, se descubre cómo el arte, específicamente la música es un instrumento que permitió su anclaje y su posterior inclusión laboral. Así mismo, se evidencia el camino de muchas personas con discapacidad que subsisten en labores informales hasta que se encuentra la posibilidad de un espacio formal que posibilite el desarrollo de sus capacidades.</p> <p>Otro de los descubrimientos importantes es que no todos los espacios son adecuados para el trabajo de las personas con discapacidad. En el caso de estudio, la acogida, adaptación de roles / aceptación de la institución como un actor más en el proceso, permitió que se realice una inserción laboral que lleva más de dos años hasta la fecha.</p> <p>Un elemento concluyente es la necesidad de que se implementen mecanismos de seguimiento y acompañamiento que posibiliten que las normativas nacionales sobre inclusión laboral de personas con discapacidad se cumplan integralmente, generando inclusión social y no solo económica.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +59342369998	E-mail: jesus.vargas01@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4 0992724497		
	gilda.valenzuela@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):			