

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Inclusión laboral de personas con discapacidad. Estudio
autobiográfico de una persona en la ciudad de Guayaquil**

AUTORA:

Licoa Serrano, Anabell Rocío

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

TUTORA:

Valenzuela Triviño, Gilda Martina

Guayaquil, Ecuador

20 de febrero del 2025



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 **Licoa Serrano, Anabell Rocío**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. 

Valenzuela Triviño, Gilda Martina

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 20 del mes de febrero del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Licoa Serrano, Anabell Rocío

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Inclusión laboral de personas con discapacidad. Estudio autobiográfico de una persona en la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 20 del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA

f. _____

Licoa Serrano, Anabell Rocío



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, Licoa Serrano Anabell Rocío

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 personas con discapacidad. Estudio autobiográfico de una persona en la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 20 del mes de febrero del año 2020

LA AUTORA

f. _____

Licoa Serrano, Anabell Rocío

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

anabell.licoa

9%
Textos sospechosos

0% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
4% Idiomas no reconocidos (ignorado)
9% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: anabell.licoa.docx
ID del documento: 0e5cfedf8c61ca2bd7783dbdf558380165f463c3
Tamaño del documento original: 347,5 kB

Depositante: Gilda Martina Valenzuela Triviño
Fecha de depósito: 8/5/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 8/5/2025

Número de palabras: 11.540
Número de caracteres: 80.147

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	SANCHEZ CALAMA RUTH ESTELA. 9 SEPTIEMBRE 2024.docx SANCHEZ ... #9f01a0 El documento proviene de mi grupo 38 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (482 palabras)
2	rossana.jara.docx rossana.jara #5b8b22 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 34 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (463 palabras)
3	localhost Inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al e... http://localhost:8080/xmlui/bitstream/3317/18386/3/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-162.pdf.txt 32 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (419 palabras)
4	SÁNCHEZ LOPEZ KATIUSKA 7ma revision.docx SÁNCHEZ LOPEZ KATIUSKA... #a5ac0d El documento proviene de mi grupo 33 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (412 palabras)
5	repositorio.ucsg.edu.ec Redes de apoyo de pacientes oncológicos de la tercera ... http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/23915/1/UCSG-C435-23455.pdf 31 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (301 palabras)

Firma de Estudiante

f. _____

Licoa Serrano, Anabell Rocío

Firma de Docentes

f. _____

Lcda. Valenzuela Gilda Martina
TUTORA

f. _____

Lcda. Valenzuela Gilda Martina
COORDINADORA UIC B-2024

AGRADECIMIENTO

Primero un agradecimiento especialmente a la guía y luz divina mi Dios por iluminar mi camino y darme claridad de inspiración en este trabajo.

Agradezco a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y a cada uno de los excelentes profesionales que tuve por docentes en la Carrera de Trabajo Social.

A la tutora Valenzuela Gilda por su valioso apoyo y paciencia para la culminación de esta larga tarea a ella encomendada.

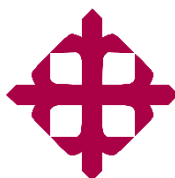
A mi familia por su apoyo incondicional, por estar siempre presentes y darme ánimo de que lograría esta gran meta mi triunfo es de ustedes. Gracias verdaderamente por ser ese pilar y confiar en mí.

DEDICATORIA

Este proyecto de titulación lo dedico a Dios todopoderoso, porque gracias a él he llegado a donde estoy y a ser lo que soy, su gran amor y misericordia siempre esta presentes en mi vida día tras día.

A mi familia y en especial a mi padre, que a pesar de que no esté con nosotros; sé que estaría orgulloso de mi y por ser su ejemplo y guía que mi familia ha sido en mi caminar; por apoyarme en todo momento tanto en mi vida personal como ahora en mi vida profesional, por enseñarme lo valioso que es culminar lo que se empieza y a seguir adelante en todo momento.

A mi tutora Valenzuela por los consejos y orientaciones que con gran sabiduría me han ayudado mucho para hacer realidad esta meta.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f.

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO

TUTORA

f.

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN

DIRECTORA DE CARRERA

f.

MARÍA FERNANDA DE LUCA URÍA

DOCENTE DE LA CARRERA

f.

ROXANA DEL ROCÍO LEÓN NEVÁREZ

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 B-2024 (Cod. 12930)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ESTUDIO AUTOBIOGRÁFICO DE UN CASO EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante ANABELL ROCIO LICOA SERRANO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	MARIA FERNANDA DE LUCA URIA	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.5 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.50 / 10			

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



Firmado digitalmente por:
GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2. Antecedentes	2
1.2.1. Antecedentes contextuales	2
1.3. Antecedentes investigativos	4
1.4. Definición problema de investigación	10
1.5. Preguntas de investigación	13
1.5.1. Subpreguntas	14
1.6. Objetivos de investigación	14
1.6.1. Objetivo general	14
1.6.2. Objetivos específicos	14
1.7. Justificación	14
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES	17
2.1. Referentes conceptuales	17
2.1.1. Discapacidad	17
2.1.2. Trabajo y empleo	21
2.1.3. Inclusión Laboral	22
2.1.4. Diversidad	24
2.2. Referente Normativo	27
2.2.1. Constitución de la República de Ecuador	27
2.2.2. Ley Orgánica de Discapacidades	28
2.2.3. Código del Trabajo	30
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	31
3.1. Investigación Cualitativa	31
3.2. Tipo de Investigación y Nivel de Investigación	32
3.2.1. Investigación narrativa	32
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	35
4.1. Objetivo específico 1: Describir el proceso vivido por la persona con discapacidad física en relación con su inclusión laboral.	35
4.1.1. Experiencias en relación con su inclusión laboral	35
4.2. Objetivo específico 2: Señalar las dificultades experimentadas y las respuestas dadas ante las posibles barreras en su inclusión laboral.	37
4.2.1. Dificultades experimentadas	37
4.2.2. Respuestas dadas ante posibles barreras.	41
4.3. Objetivo específico 3: Examinar los factores facilitadores que han contribuido al desarrollo profesional, incluyendo apoyos individuales, familiares y organizacionales. 42	
4.3.1. Apoyos individuales	42

4.3.2. Apoyos familiares	43
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	45
5.1. Conclusiones	45
5.2. Recomendaciones	47
REFERENCIAS.....	48
5.2.1. DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	55

RESUMEN

La investigación acerca de la incorporación laboral de individuos con discapacidades físicas en la ciudad de Guayaquil se enfoca en fomentar la igualdad y el progreso social de la zona. Pese a los progresos en las normativas y legislaciones, como la Ley Orgánica de Discapacidades que promueve la igualdad de oportunidades, persisten varios obstáculos que impiden el ingreso de este colectivo a trabajos formales y dignos.

Es crucial tener un trabajo apropiado para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidades físicas, dado que les proporciona la oportunidad de alcanzar independencia económica, reducir la marginación social y promover su integración en la sociedad. No obstante, en Guayaquil, estos individuos lidian con altos índices de desempleo y condiciones de trabajo adversas, en gran parte debido a la ausencia de concienciación y a la falta de incentivos atractivos para las compañías que optan por contratarlos.

El objetivo de esta investigación es analizar los obstáculos y elementos que dificultan la incorporación laboral de individuos con discapacidades físicas en la ciudad de Guayaquil. Para ello, se realizarán evaluaciones tanto de las políticas gubernamentales como de las acciones del sector privado. La meta es proporcionar sugerencias que promuevan la inclusión de estas personas en el ámbito laboral, fomentando un ambiente más accesible, inclusivo y justo para todos los habitantes. Finalmente, la inclusión de individuos con discapacidades físicas no solo constituye un asunto de equidad social, sino que también se establece como una táctica fundamental para fomentar el crecimiento económico y social de la ciudad.

Palabras Claves: Derechos laborales, discapacidad, inclusión laboral

ABSTRACT

The research on the labor incorporation of individuals with physical disabilities in the city of Guayaquil focuses on promoting equality and social progress in the area. Despite the progress in regulations and legislation, such as the Organic Law on Disabilities that promotes equal opportunities, there are still several obstacles that prevent this group from entering formal and dignified jobs.

It is crucial to have an appropriate job to improve the quality of life of people with physical disabilities, since it provides them with the opportunity to achieve economic independence, reduce social marginalization and promote their integration into society. However, in Guayaquil, these individuals deal with high unemployment rates and adverse working conditions, largely due to the absence of awareness and the lack of attractive incentives for the companies that choose to hire them.

The objective of this research is to analyze the obstacles and elements that hinder the labor incorporation of individuals with physical disabilities in the city of Guayaquil. To this end, evaluations of both government policies and private sector actions will be carried out. The goal is to provide suggestions that promote the inclusion of these people in the workplace, promoting a more accessible, inclusive and fair environment for all inhabitants. Finally, the inclusion of individuals with physical disabilities is not only a matter of social equity, but also established as a fundamental tactic to promote the economic and social growth of the city.

Key words: labor rights, disability, labor inclusion

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes contextuales

Hay expresiones que no deberían ser parte integral de la vida de cualquier individuo: "no es posible", "no eres lo bastante agradable", "no te sientes incluido aquí". Estas expresiones pueden surgir debido a una restricción o en el entorno de trabajo. Sin embargo, forman parte de la vida cotidiana de numerosas personas con discapacidades en el planeta. No es una falta de destrezas o competencias, sino de los desafíos que la sociedad todavía no ha conseguido superar. (España, 2018)

Hoy en día, las empresas cuentan con más oportunidades que nunca antes para atraer a individuos con discapacidades, no solo en su función de consumidores y clientes, sino también en roles laborales y de liderazgo. La incorporación de estos individuos no solo resulta beneficiosa para las compañías, sino que también beneficia a las personas y a la comunidad en su conjunto. La Organización Internacional del Trabajo está apoyando la inclusión de individuos con discapacidad a través de su Red Global de Empresas y Discapacidad. (InfoStories, 2016)

Las desigualdades en la industria sanitaria se originan de la disparidad que padecen las personas con discapacidad. Esta desigualdad incluye el estigma, la discriminación, la escasez de recursos financieros, la marginación en la educación y el trabajo, además de los problemas internos del sistema de salud. (Oms, 2023)

De acuerdo con el Informe Global sobre Discapacidad, cerca del 15% de las personas, lo que representa casi 66 millones de personas, sufre de algún tipo de discapacidad. Aunque se han logrado avances significativos para hacer del mundo un lugar más accesible para aquellos que enfrentan estas circunstancias, todavía existe un extenso camino por recorrer para cumplir totalmente con sus necesidades. (OPS)

Para asegurar una inclusión y protección social apropiadas para los individuos con discapacidades, resulta imprescindible que se lleve a cabo un trabajo en equipo entre organizaciones, instituciones y entidades públicas. Así, se podrán gestionar eficientemente sus anhelos, metas y necesidades. (Guaman, 2014)

Es crucial destacar que, en su función de federación que agrupa a las Federaciones Nacionales vinculadas a la Discapacidad, la FENEDIF ha encabezado en el país la provisión de servicios que respaldan la inclusión de personas con discapacidad. A través del programa "Servicios de Empleabilidad para Individuos con Discapacidad en Ecuador: "Hacia la Inclusión", se fomenta la inclusión laboral en situaciones que potencian los perfiles individuales y garantizan un acceso equitativo a las oportunidades laborales. (aecid, s.f.)

Esta normativa se aplica de inmediato a los empresarios, ya sean del sector público o privado, que cuenten con un mínimo de 25 trabajadores estables. Los empresarios que lleguen a esta cifra mínima tienen la obligación de contratar al menos el 4% de personas con discapacidades en cargos permanentes que se adecuen a sus habilidades, condiciones físicas y habilidades. (ZVS, s.f.)

La inclusión en el entorno laboral está vinculada a la oportunidad de obtener un empleo que proporcione las mismas condiciones que los demás trabajadores sin discapacidades, incluyendo un sueldo y un horario de ocho horas. No obstante, el proceso de inclusión incluye elementos que se pueden emplear para optimizar el desempeño de los empleados con discapacidades, reducir desigualdades y estereotipos, y, en última instancia, incrementar la eficacia de la compañía en el competitivo mercado. (Vivanco, 2024)

1.2. Antecedentes investigativos

En el entorno social, se crean situaciones comunes que influyen en la integración al mundo del trabajo. Las directrices que las organizaciones siguen se establecen por reglas objetivas y patrones de conducta profesional. Sin embargo, es vital admitir que estos patrones, al ser tradicionales, establecen ciertos criterios de inclusión que pueden impactar negativamente en las personas con discapacidad, que no cuentan con las mismas "facilidades" que el resto de la sociedad. A pesar de todo, resulta crucial entender que la discapacidad puede interpretarse como una restricción o carencia física, tal como señala la Convención Interamericana sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (Rivadeneira, 2022)

El término "inclusión" proviene del latín, específicamente de "inclusio, inclusiōnis", y se interpreta como "estar dentro" o "estar presente". La inclusión indica que cada persona, en todos los ámbitos de la existencia, tiene un rol fundamental y vital. Por otro lado, la inclusión también sugiere la falta de marginación y desventajas. Se refiere a valorar la diversidad

como un aspecto normal y valioso, así como a retirar los obstáculos que frenan la participación justa de cada individuo en la sociedad. (Wigerter, 2023)

Los siguientes son los diferentes factores que pueden provocar una incapacidad en un individuo:

- Factores genéticos: vinculados con las equivocaciones en la transmisión genética desde el instante de la concepción.
- Factores relacionados con la madre: Elementos como el consumo excesivo de alcohol, la costumbre de fumar, el uso de diversos drogas tóxicas, el consumo de medicamentos peligrosos durante el embarazo, la presencia de enfermedades crónicas, ciertas infecciones virales, bacterianas o parasitarias, la falta de nutrientes, la falta de seguimiento prenatal y la restricción de cuidado durante la gestación, entre otros, pueden influir significativamente en la salud de la madre y el infante, entre otros.
- Factores ambientales: Están relacionados con daños, infecciones en el órgano reproductor de la mujer, envenenamientos, exposición a radiaciones o cualquier situación que impacte directamente al embrión en desarrollo, o sea, durante el periodo que comprende desde la fecundación hasta el nacimiento del bebé. (IMSS, s.f.)
- Factores adquiridos: Por otro lado, las causas obtenidas pueden estar vinculadas a sucesos, traumatismos craneales y desórdenes neurológicos, como los derrames cerebrales, además de condiciones médicas como la esclerosis múltiple. Estas situaciones pueden impactar en el rendimiento del sistema neuromuscular y provocar incapacidades en el movimiento que

necesitan asistencia médica especializada y un proceso de rehabilitación.
(Farfalina, s.f.)

1.2.1.1 La situación de discapacidad puede ser:

Ninguna discapacidad: Una persona con una discapacidad permanente que ha obtenido el cuidado requerido no experimenta dificultades significativas para llevar a cabo sus actividades diarias. Su grado de discapacidad varía del 0% al 4%.

Discapacidad leve: El individuo experimenta ciertos obstáculos al llevar a cabo sus tareas cotidianas; no obstante, a pesar de todo, muestra una notable independencia. Su nivel de discapacidad varía del 5% al 24%.

Discapacidad moderada: Presenta un desafío significativo al llevar a cabo ciertas actividades diarias; sin embargo, puede cuidarse a sí mismo. Su nivel de independencia se encuentra entre el 25 y el 49%.

Discapacidad grave: Gran desafío o incluso imposibilidad para llevar a cabo la mayoría de las tareas diarias. El individuo necesita apoyo para realizar tareas de cuidado personal. Esto resulta en un grado de discapacidad que oscila entre el 50% y el 74%.

Discapacidad muy grave: Manifestaciones que influyen significativamente en el desarrollo de las actividades cotidianas. El individuo no consigue superar las limitaciones de su ambiente, necesita la ayuda y el interés de otra persona. Esta discapacidad tiene un impacto significativo en su vida diaria, con un grado que varía entre el 75% y el 95%.

Discapacidad completa: La discapacidad que afecta completamente al individuo requiere la ayuda de otro individuo, lo que implica un grado de discapacidad que varía del 96% al 100%. (Ferrere, 2019)

De acuerdo con el Consejo Nacional de Igualdad para las Personas con Discapacidad (CONADIS), se contabilizaron un total de 471 registros hasta enero de 2022. 205 personas con limitaciones. Las provincias con más registros fueron Guayas, con 117. 471 individuos, incluyendo Pichincha, con 76. 518; Manabí cuenta con 45. Azuay, con 29. 519.

En el ámbito laboral, hasta septiembre de 2021, se registraron 68,901 personas en puestos de trabajo.

En este número, el 90. El 42% corresponde a individuos con discapacidad, mientras que el 9. 58% son sus sustituciones. Principalmente, la mayor parte de esta población se encuentra en las provincias de Guayas y Pichincha. Es crucial destacar que la cantidad de individuos con discapacidad que trabajaban representó solamente el 0. El 85% del total de trabajos registrados en ese año. (Vayas)

La inclusión laboral de individuos con discapacidad implica que pueden acceder a oportunidades de empleo en condiciones equitativas, o sea, desempeñar las mismas labores, obtener sueldos y horarios de trabajo parecidos a los de cualquier otro trabajador sin discapacidad. No obstante, es crucial admitir que hay aspectos particulares del proceso de inclusión que se pueden tratar para mejorar la calidad del trabajo de un trabajador con discapacidad. (UTPL, s.f.)

La inclusión de individuos con discapacidad (PCD) ha ganado relevancia en años recientes, dado que en el pasado su presencia en el entorno laboral era bastante restringida. No obstante, desde que se promulgó la nueva Constitución de la República del Ecuador en 2008, se ha dado un enfoque especial a este colectivo, reconociendo la relevancia de su inclusión y participación en todas las esferas de la vida.

Pese a estos progresos, la incorporación del PCD en el ámbito laboral continúa lidiando con dos grandes obstáculos. Primero, se encuentra el bajo nivel educativo de muchos de estos individuos, producto de varios factores, como la percepción social equivocada de que no son capaces de estudiar ni cuidarse a sí mismos, además de la carencia de conocimientos por parte de sus progenitores. En relación con la inclusión. En segundo lugar, observamos la resistencia del sector corporativo a emplear individuos con discapacidad, motivada en cierta medida por el extenso proceso de contratación. adaptación que demanda participación activa en el trabajo, tanto del empleado, como del empresario y del equipo laboral. Esta circunstancia se intensifica debido a la insuficiente aplicación de medidas de acción afirmativa en los procedimientos de selección de candidatos. (Moreira, 2024)

Los individuos con discapacidad aptos para el trabajo son aquellos que obtienen reconocimiento oficial mediante el Registro Nacional de Discapacidad. (LABORALES, 2013)

El empleo digno no solo incrementará los ingresos, sino que también influirá positivamente en los aspectos sociales y personales, otorgando un sentimiento de dignidad y fomentando la unidad social. Cada

individuo tiene el derecho de seleccionar de manera libre el rumbo que desea tomar en su vida, que le facilite el desarrollo de sus habilidades y talentos. (Caín, 2018)

En el entorno laboral, un reducido porcentaje de compañías se topan con barreras que les dificultan generar un ambiente inclusivo. No obstante, entre los elementos que fomentan la inclusión y conservación de empleados, los más relevantes son las sólidas relaciones entre colegas y la disposición de las compañías para ajustarse a las necesidades de sus trabajadores con discapacidad. (Jama, 2022)

La incorporación de individuos con discapacidad en el mundo del trabajo es una inquietud relevante que ha sido tratada por entidades tanto nacionales como internacionales. Este asunto ha propiciado la elaboración de normativas legales y políticas sociales orientadas a promover la inclusión en el ámbito laboral. En este escenario, se han implementado programas destinados a promover el acceso de estas personas al trabajo en entidades públicas y privadas, que tienen la obligación de asumir este compromiso como empleadoras. (Recalde, 2015)

La inclusión en el lugar de trabajo es invaluable porque puede liberar un enorme potencial para la innovación y la creatividad. Esto sucede cuando se crea un entorno donde se escuchan todas las voces y cada persona se siente valorada. (Ayón, 2024)

Es fundamental que las personas con discapacidad sean consideradas durante su integración en un determinado puesto de trabajo. Además, si ya forman parte del equipo, es importante considerar ofrecerles la oportunidad de ascender a un puesto superior o realizar las mismas

tareas que los demás. Esto mejorará su participación en las esferas personal, profesional y social.

Es fundamental que las empresas, las diversas entidades y los organismos estatales tengan una visión renovada y colaboren de manera integrada. Esto garantizará que las personas con discapacidad tengan acceso y puedan permanecer en un empleo digno, todo ello dentro de un marco de respeto, tolerancia, dignidad e igualdad. (Imacaña, 2022)

En la incorporación de un individuo con discapacidad en el ámbito laboral, es esencial llevar a cabo medidas que aseguren el acceso y la permanencia de esta persona en su empleo, considerando su singularidad y el tipo de discapacidad que presenta. (López, 2015)

Las políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador son iniciativas implementadas por empresas públicas y privadas. A través de esta normativa buscamos atender las necesidades de los ciudadanos y promover la participación de este colectivo prioritario en el mundo del trabajo, garantizándoles las mismas oportunidades y derechos que el resto de las personas. (Lino, 2021)

1.3. Definición problema de investigación

Si bien la integración de las personas con discapacidad física al mundo del trabajo es un derecho fundamental, en Guayaquil existen muchos obstáculos que impiden su plena integración al sector laboral. A continuación, se presenta un estudio sobre las principales dificultades que afectan a la inserción profesional de este colectivo:

Barreras arquitectónicas: Desde que hubo ordenanzas y leyes en pro del bienestar de las personas con discapacidad y como objeto de derecho se instauraron mejoras para libre movilización, cabe recalcar que aunque existe estas modificaciones en favor en una inclusión social no se respeta dichos espacios, como es el caso de las rampas tanto en las aceras o en los que están cerca de las escaleras donde puede ingresar a los establecimientos, en los estacionamientos sean en lugares públicos o en áreas donde laboran, incluso en los baños que permanecen cerrados cuando deberían estar accesibles, inclusive sus áreas de trabajo e inclusive al estar en búsqueda entran estos obstáculos arquitectónicos, como es el poder acceder a pisos posteriores o de pasamanos como poderse sostener en el caso de no tener alguna extremidad inferior.

Barrera socio cultural y de edadismo, el hecho de algunas personas con discapacidad física no solo en su vida diaria sino también en sus empleos encuentran mobbing laboral, en la que por su caminar, expresarse es motivo de burlas entre otras cosas. Entre otras barreras esta vez para una inclusión laboral efectiva es no cumplir con ciertos requisitos como es la edad prefieren personas menos de 30 años para ser parte de sus empleados, en mi vida en la búsqueda de empleo en especial en el Sil federaciones, donde veía a personas con diferentes discapacidades en las que estaban decepcionados porque no los aceptaban por la edad, incluso a la siguiente semana sabiendo que ya no podían conseguirlo por la edad; miedo es lo que puedo sentir en estos momentos ya que estaré en esas circunstancias y aunque tenga las posibilidades y las ganas de trabajar

como a muchos me di cuenta que lo tenían, pues no pudieron tener esa oportunidad.

Barreras de asignación de cargo, muchos empleadores o jefes inmediato, cumplen su porcentaje de contratación de empleados con discapacidad, pero se ven en una encrucijada, al momento de ubicación en los puestos a asignar, ya que cuando quieren contratar especifican que es para cierta área, sin ver específicamente que capacidad y cualidad tienen estas personas, que terminan asignando trabajos no acorde a sus posibilidades, ejemplo: una persona con discapacidad física motriz en especial que sufra de hemiparesia que constituye una debilidad de sus extremidades puedan ser estas del lado derecho o izquierdo o viceversa, tener la posibilidad de llevar cosas pesadas o cajas que por la misma razón por su dificultad no podrá llevar a cabo específicamente su labor; lo mismo pasa con personas con las mismas dificultades realizar varias labores a la vez y con rapidez. Esto acaba con la energía de estas personas y la voluntad de realizar las labores con ímpetu y con buen ánimo, terminando con baja autoestima y con problemas de stress.

La falta de mesa de trabajo y políticas públicas es la que hace falta para que las personas con discapacidad se vean atendidas, formas escuelas socio laboral para que cada empresa que tenga personas con discapacidad en sus roles se sea puerta abiertas al cambio dándoles acceso seguro e inclusivo.

Barreras al desarrollo profesional dentro del campo laboral; muchas empresas excluyen a estas personas de cursos, capacitaciones y demás que el resto del personal sin discapacidad goza, de esta forma se discrimina

a estos trabajadores de una oportunidad profesional incluyendo el interés que tengan por un puesto de más jerarquía dentro de la institución donde trabajan; ya que hasta para ambicionar un puesto superior algunas empresas les prohíben sin contar con las horas extras no reconocidas.

Aunque numerosas compañías en Guayaquil están dispuestas a emplear a personas con discapacidades, muchas no han establecido una cultura organizativa que sea inclusiva. Esta escasez de entendimiento acerca de las ventajas de contar con un equipo diverso complica la formación de espacios laborales que impulsen la integración de estos individuos. Asimismo, la ausencia de capacitación para los empleados y líderes sobre cómo desenvolverse en un ambiente respetuoso e inclusivo restringe las oportunidades para una participación genuina.

El análisis de la problemática de la inclusión laboral de personas con discapacidad física en Guayaquil revela que, a pesar de las leyes y avances sociales, todavía existen significativos impedimentos que dificultan la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Entre estas dificultades se encuentran la falta de accesibilidad, la discriminación, la escasez de motivación para las empresas y la inadecuada preparación y formación para que este colectivo acceda al empleo formal. Para alcanzar una verdadera integración laboral, es esencial establecer políticas públicas más eficaces, fomentando la concienciación en el sector empresarial, eliminando las barreras físicas y favoreciendo la capacitación, así como el acceso a tecnologías que ayuden a la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

1.4. Preguntas de investigación

¿Cuáles son las principales barreras que impiden la inclusión laboral de personas con discapacidad física en la ciudad de Guayaquil?

1.4.1. Subpreguntas

1. ¿Cuáles son las dificultades experimentadas en su proceso laboral y las respuestas generadas por la persona con discapacidad física?
2. ¿Cuál es el proceso vivido por la persona en sus experiencias de inclusión laboral en la ciudad de Guayaquil?

1.5. Objetivos de investigación

1.5.1. Objetivo general

Identificar las principales barreras que impiden la inclusión laboral de las personas con discapacidad física en la ciudad de Guayaquil, con el fin de generar insumos para políticas inclusivas.

1.5.2. Objetivos específicos

3. Describir el proceso vivido por la persona con discapacidad física relación con su inclusión laboral.
4. Señalar las dificultades experimentadas y las respuestas dadas ante las posibles barreras en su inclusión laboral.
5. Examinar los factores facilitadores que han contribuido al desarrollo profesional, incluyendo apoyos individuales, familiares y organizacionales.

1.6. Justificación

La contratación de individuos con discapacidades físicas en Guayaquil busca promover la igualdad, la justicia y el progreso social. A

continuación, se presentan las razones fundamentales que apoyan la importancia de esta integración:

El reconocimiento de los derechos humanos para las personas que tienen discapacidades está respaldado por múltiples regulaciones tanto a nivel nacional como internacional, incluyendo la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Tener igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es un derecho clave que brinda a las personas con discapacidades físicas la posibilidad de involucrarse de forma activa en la sociedad y en la economía, fomentando de esta manera la equidad y la justicia social.

La posibilidad de conseguir un empleo formal y apropiado brinda a los individuos con discapacidades físicas la chance de lograr la autosuficiencia económica, aumentar su autoconfianza y aprovechar al máximo sus capacidades y talentos. Estas circunstancias no solo elevan de manera notable su nivel de vida, sino que también permiten una integración positiva en la comunidad. Del mismo modo, un empleo adecuado impulsa la independencia personal y disminuye la dependencia de apoyo económico externo.

La integración de individuos con discapacidades en el entorno laboral no es solo un tema de equidad social, sino que también representa una importante oportunidad para mejorar la eficiencia y reanimar la economía de la comunidad. Estas personas cuentan con diversas capacidades y destrezas que las compañías pueden utilizar, lo que puede resultar en un aumento de la competencia y fomentar la creatividad dentro de la empresa.

Es crucial cambiar las opiniones y posturas sociales desfavorables hacia las personas con discapacidades. Al brindar a este colectivo posibilidades de trabajo, se minimiza el estigma relacionado con su situación, lo que favorece una mejor inclusión social y fomenta un ambiente de respeto y diversidad en el ámbito laboral.

Integrar a individuos con discapacidad en el ámbito laboral excede el simple hecho de ser una acción justa; también fortalece la imagen de la empresa y su responsabilidad social. Implementar prácticas laborales inclusivas no solo eleva la reputación de las organizaciones, sino que también las conecta con principios de diversidad e inclusión, que son cada vez más apreciados tanto por clientes como por trabajadores.

Una metrópoli que fomenta la inclusión asegura que todos tengan igualdad de acceso a oportunidades laborales, evidenciando su dedicación al bienestar de su población. Este enfoque ayuda a formar una comunidad más equitativa, justa y cooperativa. Asimismo, aquellos con discapacidades físicas que logran obtener un trabajo adecuado se transforman en ejemplos a seguir, motivando a otros a vencer barreras y estigmas.

Todo esto resulta fundamental para progresar hacia una comunidad más equitativa, donde cada ciudadano tenga acceso a las mismas posibilidades de involucrarse en la vida económica y social. Esto genera ventajas no solo para las personas con discapacidades, sino también para las organizaciones y la sociedad en su conjunto, impulsando de esta manera el crecimiento y el bienestar de la localidad.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1. Referentes conceptuales

2.1.1. Discapacidad

La discapacidad va más allá de ser un término; representa una circunstancia que numerosas personas padecen en diversos momentos de sus vidas. Surge de la combinación de ciertas cualidades personales y los impedimentos que ofrece el entorno, los cuales generan una dificultad para poder participar completamente en la sociedad en igualdad de oportunidades con los demás. La discapacidad resulta un fenómeno complejo ya que no contempla al individuo de una manera aislada, sino que lo hace en su interacción con la sociedad en la que se desenvuelve, a su vez, es una condición que padece el ser humano en la cual se evidencia diversas deficiencias en una función corporal importante. (L., 2024)

La discapacidad representa un fenómeno complicado que no puede ser analizado sin tener en cuenta a la persona, ya que debe ser evaluada en relación con la interacción del individuo con su entorno social. Esta descripción subraya, por primera vez, la relevancia del contexto social como un elemento fundamental en la vivencia de la discapacidad de un individuo. (Gil, 2018)

La discapacidad hace alusión a una situación que influye en el bienestar de una persona o de un conjunto de personas. Esta nomenclatura se emplea para caracterizar distintas clases de limitaciones, ya sean físicas o psíquicas, que pueden incluir desde discapacidades

sensoriales y cognitivas hasta trastornos mentales o diferentes formas de enfermedades persistentes. (Tijerina, s.f.)

La discapacidad abarca diversas condiciones físicas, mentales, sensoriales y emocionales que pueden influir en la manera en que una persona se desempeña en su vida cotidiana. No se limita únicamente a la falta de capacidades, sino que también involucra los obstáculos que impone la sociedad, que frecuentemente no se ajusta a las exigencias de estas personas. Cada tipo de discapacidad es singular y produce efectos distintos en cada persona. (ONCE, s.f.)

2.1.1.1 Características

Diversidad

La discapacidad incluye diversas condiciones, lo que la hace un fenómeno muy variado. Hay quienes presentan discapacidades visibles, como quienes necesitan una silla de ruedas, y otros que padecen discapacidades invisibles, como el trastorno del espectro autista o problemas de depresión. Esta variedad se refleja en las distintas vivencias y obstáculos que afrontan las personas con discapacidad.

Variedad en el grado de impacto

Las limitaciones pueden influir de distintas maneras en la existencia de los individuos. Hay quienes conviven con dificultades menores que apenas alteran su vida cotidiana, mientras que otras personas lidian con obstáculos más significativos que necesitan cuidado y asistencia considerable.

Cambio con el tiempo

Las limitaciones pueden influir de diferentes maneras en la existencia de los individuos. Algunos individuos tienen discapacidades mínimas que casi no alteran su vida diaria, mientras que otros se encuentran con obstáculos más severos que necesitan una considerable asistencia y cuidado.

Interseccionalidad

Los individuos con discapacidades pueden también asociarse con otras formas de diversidad, tales como el género, la etnicidad, la identidad sexual y la fe, entre otros. Esto indica que, al unir diversas identidades y atributos, pueden encontrarse con retos adicionales en su vida cotidiana.

Estigmatización y discriminación

Entre los elementos más destacados de la discapacidad se encuentran el estigma y la marginación que sufren las personas con discapacidad. En términos generales, la comunidad tiende a ver la discapacidad de una forma negativa y despreciativa. Esta exclusión se presenta frecuentemente en la escasez de oportunidades educativas y laborales, así como en la presencia de obstáculos físicos, sociales y comunicacionales, además de los sesgos que continúan en la cultura. (Cortes, s.f.)

2.1.1.2 Tipos de discapacidad

De forma general, las discapacidades se clasifican en 5 tipos:

- **Discapacidad física:** Incluye las restricciones en el movimiento y la coordinación, lo que limita la actividad y la participación en la vida diaria, además de las discapacidades físicas, que aluden a la

incapacidad de uno o varios sistemas corporales para desempeñarse de manera correcta.

- **Discapacidad motora o funcional.** Se trata de modificaciones que inciden en el sistema neuromuscular y/o esquelético, restringiendo u obstaculizando los movimientos.
- **Discapacidad orgánica.** Son problemas que inciden en procesos fisiológicos u órganos internos, tales como el sistema digestivo, metabólico, endocrino, respiratorio, excretor, cardiovascular, entre otros.
- **Discapacidad mental.** Es acerca de modificaciones en la conducta adaptativa, que impactan en las habilidades mentales y en las estructuras neurológicas.
- **Discapacidad intelectual.** Es acerca de alteraciones en la función intelectual que se expresan de manera notablemente inferior a la media, complicando la comprensión y la reacción ante diversas circunstancias de la vida diaria.
- **Discapacidad sensorial.** Hace referencia a las estructuras sensoriales y puede abarcar desde la audición, la vista y otros sentidos.
 - Auditiva: afecta al oído
 - Visual: afecta a la vista
 - Tacto, gusto y olfato o del sistema nervioso.

- **Pluridiscapacidad.** Es una condición que abarca varias manifestaciones de discapacidad, frecuentemente vinculadas a carencias en el desarrollo psicomotor y/o sensorial, junto con otros problemas de salud. (Gil, ¿Qué tipos de discapacidad existen?, 2021)

2.1.2. Trabajo y empleo

2.1.2.1 Trabajo

Este implica un conjunto de acciones orientadas a lograr un objetivo, que puede ser solucionar una dificultad o crear productos y servicios que cumplan con requerimientos humanos, sin que esto implique siempre una compensación monetaria. El término "trabajo", tiene distintas interpretaciones dependiendo del enfoque de diversas áreas, como la economía, la física, la religión y la filosofía, entre otros ámbitos de investigación.

2.1.2.2 Empleo

Se define el concepto de empleo como la actividad laboral formal llevada a cabo mediante un acuerdo, ya sea individual o colectivo, a cambio de una compensación económica. El individuo contratado por una compañía, organización o entidad se conoce como "empleado", mientras que la entidad que realiza la contratación se llama "empleador". De este modo, la idea de "empleo" contrasta con la de "desempleo" e incorpora todos los puestos de trabajo que producen ingresos en efectivo. (Escat, 2023)

La diferencia clave entre trabajo y empleo radica en que el trabajo abarca cualquier labor económica realizada por un individuo, mientras que el empleo se restringe a aquellos que reciben pago por su labor.

De esta idea de empleo se deriva otro concepto importante: el desempleo. Este término se refiere a la proporción de personas en la fuerza laboral que carecen de un trabajo remunerado, es decir, que están sin empleo. (gerencie.com, 2022)

No es imprescindible recurrir a sinónimos, ya que su significado puede variar según el contexto. Por ejemplo, en el ámbito laboral, el trabajo no siempre conlleva una remuneración económica por las tareas realizadas.

En contraste, el trabajo se interpreta de manera distinta, pues se refiere a un rol que el individuo ha logrado en su compañía a través de su dedicación y esfuerzo. En esta situación, se recibe una compensación por las labores efectuadas. (Mendez, 2024)

2.1.3. Inclusión Laboral

Art. 47.- Inclusión laboral. - Un empleador, ya sea del sector público o privado, que tenga un mínimo de veinticinco (25) empleados debe contratar al menos un cuatro por ciento (4%) de individuos con discapacidad. Estos empleos deben estar asociados a cargos permanentes y apropiados, tomando en cuenta las habilidades, requisitos físicos y capacidades de cada persona, siguiendo los principios de igualdad de género y diversidad en relación con la discapacidad. Por otro lado, el porcentaje de participación laboral debe distribuirse equitativamente entre las provincias

del país para los empleadores nacionales y entre los cantones para aquellos empleadores a nivel provincial.

La labor que se le confía a una persona con discapacidad necesita ajustarse a sus habilidades, potenciales y cualidades, asegurando de este modo su bienestar al realizar las actividades. Esto implica ofrecer los apoyos técnicos y tecnológicos requeridos para su labor, además de modificar o adecuar su espacio laboral para que puedan cumplir con sus funciones de forma eficiente.

Si el patrón ofrece transporte para su personal, los vehículos deben contar con accesibilidad apropiada. De no ser así, se podrán evaluar otros beneficios laborales según lo establecido en esta norma.

Para determinar el porcentaje de participación profesional, se dejarán de lado todos los acuerdos que, conforme a las normativas actuales, no se consideren de naturaleza estable o definitiva.

Art. 50.- Mecanismos de selección de empleo. - Las entidades, tanto gubernamentales como del sector privado, necesitan ajustar sus criterios y métodos de reclutamiento para favorecer la inclusión de individuos con discapacidad, fomentando la equidad de género y la diversidad funcional.

Asimismo, los servicios de capacitación profesional y otras organizaciones educativas deberían incorporar a las personas con discapacidad en sus programas regulares de formación y crecimiento. La entidad nacional encargada de las relaciones laborales tendrá la responsabilidad de garantizar y promover la inserción laboral de estas personas.

Art. 51.- Estabilidad laboral. - Los individuos con discapacidad, a causa de alguna lesión o condición que les impida desarrollarse plenamente, recibirán una estabilidad laboral especial. Si se produce un despido sin causa justificada de una persona con discapacidad, o de quien provee su sustento, se deberá ofrecer una compensación equivalente a dieciocho meses de salario, sumando la indemnización legal que corresponda.

Asimismo, aquellos que adquieran una discapacidad durante su actividad laboral, ya sea por accidente o por una enfermedad, tienen el derecho a acceder a rehabilitación, readaptación, capacitación, recolocación o reintegración, tal como establece la ley.

Adicionalmente, en caso de que se eliminen puestos de trabajo, no se incluirán en esta medida los que son ocupados por personas con discapacidad o por aquellos que tienen a su cargo hijos, cónyuges o parejas convivientes con discapacidad, siempre que esta situación esté debidamente certificada por la autoridad de salud nacional. (Constitucional, 2012)

2.1.4. Diversidad

La diversidad se entiende como la cualidad de poseer diferentes elementos y comúnmente se refiere a la multiplicidad humana dentro de una organización, un grupo o una sociedad. A medida que la diversidad crece, hay una mayor inclusión de individuos de diversas culturas, etnias, idiomas y géneros.

A continuación, se muestra un conjunto de diferentes formas de diversidad que las organizaciones pueden tener en cuenta:

1. **Diversidad de raza.** - Las organizaciones no deben hacer distinciones basadas en la raza. Asimismo, hay quienes se esfuerzan proactivamente para asegurar que su personal represente de manera equitativa a individuos de diversos trasfondos raciales en roles de igual capacidad
2. **Diversidad socioeconómica o de clase.** - La pertenencia a una clase social juega un papel crucial en cómo se manifiesta la discriminación. Reconocer y valorar la variedad de clases sociales podría ser clave para enfrentar la inseguridad y, eventualmente, eliminar la pobreza.
3. **Diversidad de identidades y género.** - En relación con la representación de la diversidad de identidad, así como de orientación sexual y de género.
4. **Diversidades físicas, sensoriales y funcionales.** - La inclusión de individuos con discapacidad en las actividades diarias de la sociedad y en el ámbito laboral, asegurando oportunidades equitativas, es fundamental para su total integración. Para alcanzar este objetivo, es crucial tratar la diversidad desde esta perspectiva, lo que implica la eliminación de obstáculos físicos, sensoriales y cognitivos. Algunas de las acciones que se pueden llevar a cabo incluyen la adecuación de rampas, la conversión de información al sistema Braille y el uso de iconos visuales, además de la adición de subtítulos y la utilización de un lenguaje claro.
(femcet)

El concepto de "diversidad" abarca la noción de variaciones y características únicas entre individuos, criaturas u objetos. Está vinculado a

la variedad, la riqueza y la pluralidad de distintos componentes, así como a la disparidad y la desigualdad. En el marco de una comunidad, se pueden identificar diversas formas de diversidad, destacando las de tipo cultural, sexual y biológica como las más habituales. (Pérez, 2023)

La variedad es fundamental para la naturaleza humana y, por lo tanto, se expresa en todos los aspectos de nuestra vida. No obstante, el estudio de la diversidad, considerando sus bases socioculturales y psicopedagógicas, ha visto progresos importantes debido a nuevos modelos de inclusión y derechos humanos. A lo largo de la historia, esta área de estudio ha estado vinculada a un enfoque centrado en deficiencias y bienestar, que ha cambiado hacia visiones más inclusivas y profundas que fomentan la integridad y la dignidad de las personas y comunidades.

Con la evolución de las ideas sobre diversidad, también se han modificado las perspectivas y métodos en la profesión de la orientación, que ahora abordan distintos ámbitos de intervención profesional. Por lo tanto, es crucial llevar a cabo una investigación que capture las opiniones y pensamientos del grupo profesional de orientadores activos sobre esta situación, así como sobre su trabajo en este ámbito. (Artavia, 2015)

En las últimas décadas del siglo pasado, la evolución de la diversidad ha estado profundamente afectada por las luchas de diversos grupos, a menudo catalogados como “minorías”, “en riesgo” o “estigmatizados”. Estas iniciativas han enfatizado particularmente la defensa de los derechos civiles y políticos, así como el resguardo de las minorías raciales y de la comunidad LGBTIQ+. A través de sus acciones,

han expresado sus requerimientos que abarcan autonomía, participación, accesibilidad y la ausencia de discriminación.

Uno de los elementos más evidentes de estas solicitudes ha sido la inclusión en todos los aspectos de la vida social, con un enfoque especial en el derecho a la educación y al empleo, los cuales son vitales para crear medios de subsistencia y promover la “inclusión social”. En la actualidad, una mayor atención a la perspectiva de derechos nos impulsa a investigar y tratar todos los ámbitos necesarios para lograr una verdadera igualdad. (Pantano, 2013)

2.2. Referente Normativo

Es fundamental enriquecer y expandir las diferentes alternativas del diploma general unificado, abarcando las áreas científico-técnica y técnico-productiva, dentro del sistema educativo nacional. Esto funcionará como un instrumento destinado a facilitar la incorporación de profesionales capacitados al mercado de trabajo, fomentando de esta manera el uso sostenible de los recursos internos.

2.2.1. Constitución de la República de Ecuador

Art. 64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas. – Las entidades mencionadas en el Art. 3 de esta legislación, que tengan más de veinticinco empleados, tendrán la obligación de contratar o emplear a personas que sufran de discapacidad o enfermedades graves. También recibirán apoyo y las herramientas necesarias para llevar a cabo sus tareas. en situaciones donde una persona con discapacidad severa o enfermedad grave no pueda ocupar un

puesto en la administración pública, un familiar — ya sea el esposo, pareja, padre, madre, hermano, hermana, hijo o hija con custodia— podrá ser considerado en el porcentaje de inclusión mencionado. Si el incumplimiento persiste, la multa podrá aumentar a un máximo de veinte sueldos básicos unificados. Si la autoridad designante recibe una segunda penalización y continúa con el incumplimiento, y en su región existe población con discapacidad que está dispuesta a trabajar, de acuerdo al registro nacional del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONADIS), esto podrá dar lugar a despidos.

Art. 330.- Se asegurará que las personas con discapacidad tengan acceso equitativo al trabajo remunerado. Es esencial que tanto el gobierno como los empleadores implementen servicios sociales y asistencia particular para ayudar en el desarrollo de sus labores. No está permitido disminuir el salario de los empleados con discapacidad debido a su situación. (Ecuador P. d., 2008)

2.2.2. Ley Orgánica de Discapacidades

Art. 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral. - El organismo nacional responsable de las relaciones laborales inspeccionará la inclusión laboral de personas con discapacidad y verificará el cumplimiento de normativas. Se realizarán auditorías para garantizar el apoyo financiero adecuado a estas personas. Las entidades pertinentes informarán al Consejo Nacional para la Igualdad de las Personas con Discapacidad sobre la supervisión de la inclusión laboral. Esto permitirá evaluar el cumplimiento de la política pública en este ámbito laboral.

Artículo 50.- Mecanismos de selección de empleo. - La entidad nacional de relaciones laborales debe realizar inspecciones para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad, velando por el cumplimiento de la legislación y las condiciones laborales. Las auditorías se llevarán a cabo para asegurar la atención y asistencia financiera necesaria. Se requiere informar periódicamente al Consejo Nacional para la Igualdad de Personas con Discapacidad sobre los resultados de la supervisión laboral. Esto permitirá analizar el cumplimiento de las políticas públicas en este ámbito. - La entidad nacional de relaciones laborales debe realizar inspecciones para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad, velando por el cumplimiento de la legislación y las condiciones laborales. Las auditorías se llevarán a cabo para asegurar la atención y asistencia financiera necesaria. Se requiere informar periódicamente al Consejo Nacional para la Igualdad de Personas con Discapacidad sobre los resultados de la supervisión laboral. Esto permitirá analizar el cumplimiento de las políticas públicas en este ámbito.

Art. 51.- Estabilidad laboral. –

La entidad nacional de relaciones laborales debe realizar inspecciones regulares para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Debe velar por el cumplimiento del porcentaje establecido por la ley y las condiciones laborales de este grupo. Las entidades responsables de la inclusión económica y social deben realizar auditorías frecuentes para brindar la asistencia necesaria a las personas con discapacidad. Además, deben informar periódicamente al Consejo Nacional para la Igualdad de las Personas con Discapacidad sobre los resultados de

su supervisión para analizar el cumplimiento de las políticas públicas en este ámbito laboral. (Ecuador O. d., 2012)

2.2.3. Código del Trabajo

Art. 42.- Obligaciones del empleador. – Son obligaciones del empleador: La edificación de industrias, laboratorios, centros administrativos y otros ambientes laborales debe llevarse a cabo siguiendo rigurosas normas de protección, seguridad y limpieza, así como conforme a las legislaciones y regulaciones actuales.

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - Se asegurará que las personas con discapacidad tengan acceso equitativo al trabajo remunerado. Es esencial que tanto el gobierno como los empleadores implementen servicios sociales y asistencia particular para ayudar en el desarrollo de sus labores. No está permitido disminuir el salario de los empleados con discapacidad debido a su situación.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Investigación Cualitativa

El estudio cualitativo se muestra como un método clave en diversas áreas académicas y profesionales, dado que su meta es entender e interpretar los significados, vivencias y realidades sociales de los individuos en sus ambientes auténticos. Para lograr esto, emplea varias técnicas cualitativas que facilitan la recolección y el análisis de información no numérica, como texto, imágenes y acciones. Su intención es ofrecer datos detallados y contextualizados sobre los fenómenos investigados.

Los hallazgos de estudios cualitativos suelen mostrarse en diferentes presentaciones, las cuales dependen del público, los objetivos y el entorno de la investigación. Entre los formatos más frecuentemente utilizados para divulgar este tipo de trabajos se encuentran las disertaciones, los textos académicos, los análisis de investigación de mercado y los estudios de evaluación de necesidades. Cada uno de estos formatos cuenta con una organización y un enfoque distintivos, preparados para abordar las necesidades y expectativas de su audiencia particular. (Atlas.ti, s.f.)

Los hallazgos obtenidos a través de la investigación cualitativa pueden presentarse en varios formatos, los cuales dependen del público, el objetivo y el contexto de la investigación. Los métodos habituales para difundir estos descubrimientos incluyen disertaciones, artículos académicos, informes de estudios de mercado y análisis de necesidades. Cada uno de estos formatos posee una organización y un enfoque específicos, diseñados para satisfacer las expectativas y requerimientos de su audiencia particular.

El propósito de la investigación cualitativa es evaluar la naturaleza de actividades, vínculos, dificultades, recursos, materiales o herramientas en un contexto específico. Su objetivo es ofrecer una visión completa, lo que significa un examen exhaustivo de un tema o actividad particular. A diferencia de los estudios que son descriptivos, correlacionales o experimentales, los cuales intentan responder a relaciones de causa y efecto entre diferentes variables, la investigación cualitativa se enfoca más en comprender la dinámica y los procesos que originan las cuestiones o problemas analizados. (Vera)

El análisis cuantitativo se considera una herramienta importante para la recolección de información, que se ejecuta mayormente a través de sondeos y formularios. Los datos recolectados se pueden examinar para obtener deducciones que se expresan en cifras o estadísticas.

Existen cuatro enfoques diferentes en esta metodología: encuestas, análisis correlacional, estudios causal-comparativos y estudios experimentales. Esta clase de investigación se realiza en una muestra que representa al público objetivo y comúnmente emplea interrogantes cerradas para reunir datos. Además, los hallazgos se exhiben de manera clara mediante gráficos y tablas, lo que facilita su comprensión. (Pro)

3.2. Tipo de Investigación y Nivel de Investigación

3.2.1. Investigación narrativa

Los expertos en narrativas se enfocan en los relatos que individuos comparten acerca de sus vivencias y momentos significativos en sus existencias. Estos relatos ofrecen datos importantes sobre la manera en que las personas ven

su entorno, lo cual facilita una apreciación más completa de sus sentimientos, anhelos y comportamientos. Empleando técnicas como conversaciones, relatos biográficos, narraciones orales o registros personales, estos expertos reúnen relatos. Posteriormente, examinamos estos relatos para desvelar cómo los individuos dan sentido a sus experiencias y forman su visión del mundo. (Atlas.ti, s.f.)

Los razonamientos que respaldan la investigación basada en historias se centran en la importancia de los relatos en la experiencia humana. Las narrativas son fundamentales para comprender la identidad y el pasado de las personas, y permiten establecer conexiones con el mundo. La investigación narrativa explora la experiencia a través de relatos, fomentando la reflexión personal. Adoptar un enfoque narrativo en la metodología de investigación implica valorar la narración como elemento esencial para interpretar la experiencia humana de manera significativa. (Blanco, 2011)

Este análisis sobre la narración de historias nos ofrece un contexto diverso y enriquecedor tanto en epistemología como en metodología. Su enfoque metodológico proporciona una perspectiva singular de entendimiento, resaltando la unicidad de la expresión y los sentimientos del individuo. Se da prioridad a la calidad de la información, proporcionando opciones de investigación y reuniendo datos que el investigador puede aplicar en su labor. Esto nos facilita la descripción y el enriquecimiento de las aportaciones, lo cual resultará fundamental para examinar la realidad en cuestión.

Al analizar el efecto social de la metodología narrativa, es crucial señalar que se refleja en el proceso de liberación individual. Al expresar cómo ven el mundo, los individuos se dan cuenta de su lugar en la comunidad. Adicionalmente, esta metodología funciona como un recurso que facilita la

visibilidad de diversas vivencias y significados fundamentados en la memoria histórica y la conciencia, a menudo tratando temas reales y diarios que suelen ser ignorados. Estos puntos avalan su papel en el ámbito de la investigación social y educativa. (Nieto, 2023)

3.2.1.1 Biografía.

La biografía, considerada como un tipo de indagación narrativa, busca ofrecer una representación completa y exacta de la existencia de un individuo, desaprobando inexactitudes y presentando nuevas interpretaciones. Los investigadores de la narrativa utilizan relatos de personas, incluso de aquellas sin notoriedad pública, para profundizar su estudio. Mediante las biografías, se puede iluminar la vida experimentada por cada ser humano, resaltando elementos que pueden ser ignorados en un análisis superficial. Mientras que los medios tradicionales proporcionan información general, una indagación más exhaustiva facilita una comprensión global, que resulta útil para el estudio narrativo y la evolución teórica.

3.2.1.2 Historia de vida

El estudio narrativo de la vida pretende recoger la experiencia humana en su totalidad mediante distintos componentes, tales como relatos biográficos, entrevistas narrativas y observaciones. Su intención es reunir saberes desde la perspectiva del individuo, complementados con datos adicionales, incluyendo notas de campo y más entrevistas. A través de este proceso, buscamos elaborar una representación integral de la persona, abarcando su historia desde tiempos pasados hasta el ahora, lo que facilita que el público se adentre en sus vivencias.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Objetivo específico 1: Describir el proceso vivido por la persona con discapacidad física en relación con su inclusión laboral.

4.1.1. Experiencias en relación con su inclusión laboral.

Los empleos que conseguí antes de que la Constitución de la República del Ecuador cambiara fueron 3 de los cuales 2 lo conseguí por medio del periódico; las entrevistas fueron para decirme que se encargaban, en una me enseñó las instalaciones no hice pruebas como eran para ventas no hubo mucho proceso.

Después busque otros trabajos como no tenía experiencia no podía conseguir, creo también era por el hecho que tenía discapacidad y no había normas que asegurasen un trabajo seguro y digno.

En el año 2009 me contactaron para una entrevista ya como persona con discapacidad, pero por no tener carné que acreditará como persona con discapacidad; ya en el 2010, me emitieron mi carné del CONADIS con esto pude conseguir un empleo en una empresa nacional de bebidas gaseosas en la cual me encargaba de llamadas telefónicas del área de mantenimiento de equipos, digitalización de registro de ventas, inventario de material POP y de eventos, auxiliar de recepción, no hubo pruebas tampoco de aquí me quedé 7 meses.

En el siguiente trabajo fue en un Centro De Atención Telefónica, en donde prueba de voz pero estaba para Back office, estaba para digitalización de datos personales y verificación de datos y entregas por 1 año; después pasé por el área de Recursos Humanos, me encargue en el área de archivo y

el inventario del departamento, en esta área podía recibir a los nuevos trabajadores y recibir todos sus documentos que la empresa le pedían y estos al departamento de Selección o Trabajo social, es ahí donde decidí poder estudiar esta carrera, también fui auxiliar de recepción. Duré dos años en esta empresa.

Mientras estuve trabajando en el Centro De Atención Telefónica me entrevistaron para otra empresa lastimosamente no pude acceder por mi mala decisión, también hice pruebas psicológicas,

Ya en el 2012, en un trabajo que no recuerdo, no creo fue por el Sil, pero fue en una empresa grande de productos electrónicos como era rotativo no podía porque recién iba a empezar a estudiar, entonces no llamaron sino después de 3 días me llamaron para trabajar en una oficina de uno de los dueños, pero no duré mucho. encontré por medio del Sil en una constructora para mi conocida de nombre; estuve un año recibiendo un sueldo básico y supuestamente asistiendo a trabajar.

Pasé mucho tiempo sin trabajar, fui algunas entrevistas para distintos puestos o áreas pero ninguna me aceptaban no sé si era por no pasar las pruebas psicométricas o porque estaba sobrecalificada, una vez me dijeron eso; y tampoco al Sil ya iba; pasó un buen tiempo, encontré tiempo después con ayuda de una pariente cercana conseguí un empleo en un Centro De Atención Telefónica distribuidora de una empresa telefónica, pruebas no hice tampoco, pero para hacer auxiliar administrativo aprendí muchas cosas hasta de ser supervisor Jr. de los asesores y revisión de llamadas. En ese mismo año por mayo ingresé a trabajar en una pizzería por 4 años ahí me hicieron muchas pruebas físicas y 2 entrevistas estuve cumpliendo trabajos polifuncionales de empaquetado, limpieza mínima al comienzo y despacho del

producto, mensajería, entre otras cosas, tiempo después caja, promoción de los productos.

4.2. Objetivo específico 2: Señalar las dificultades experimentadas y las respuestas dadas ante las posibles barreras en su inclusión laboral.

4.2.1. Dificultades experimentadas

En el 2007, por cuestiones de nuevas leyes gracias a la actualización de la Carta magna o Constitución de la República del Ecuador, una disposición favorable para esta comunidad, ya que disponía de muchas facilidades después de mucho tiempo, de discriminación y el ser catalogado como una “carga”. En ese entonces no sabía que teniendo un carné donde se encontraba información de la discapacidad y el porcentaje podría tener beneficios entre ellos encontrar trabajo.

Mi primer empleo no como las anteriores después de haber pasado por dos trabajos que no me daba seguridad para nada; porque no había sueldo ni nada para sustentarme; en esta empresa de bebidas gaseosas estuve solo 7 meses. En los primeros 5 meses estuve bien aprendiendo porque no tenía mucha experiencia, me encargaron de resolver un problema que había cometido una persona que aún trabajaba ahí sin embargo no tuve ayuda de su parte, ni guías concretas para solucionarlo. Tiempo después, como era una empresa de bebidas gaseosas, una de las primeras empresas de esa línea en el país, otra empresa la compró, liquidando algunos incluida yo. Así me quedé sin trabajo de esta empresa y me di cuenta de que solo estuve como para cumplir la ley y realmente no sabían aprovechar mis capacidades.

Otro caso de no saber tratar o aprovechar las capacidades de una persona con discapacidad que tenía un bachillerato y había pasado por la universidad; fue en un Centro De Atención Telefónica. Desde digitalizar datos y verificación y seguimiento de productos. Ascendí hasta estar en el área de Recursos Humanos y allí me di cuenta de que todo era diferente al estar en el área de operaciones. Me dijeron que mi trabajo era ocuparme del archivo de ingreso de los nuevos asesores al área de la bodega, que era una pequeña al anexo del departamento, y había otra más grande por otro lado. Pero al poco tiempo me decían que tenía que llevar cajas y realizar trabajos que para mí dificultad física era complicado. Al poco tiempo me despidieron, tal vez por ese motivo, lo que me hace pensar que tampoco sabían lo que en realidad podía realizar.

Posteriormente entré contratada a una empresa electrónica conocida, pero era horario rotativo. Para ese entonces había aprobado el examen del SENESCYT, aunque no había salido aún en que universidad había sido asignada para estudiar la carrera de Trabajo social por lo cual no acepté. A los 3 días me llamaron de la misma empresa para ofrecerme un puesto de asistente de uno de los socios. Estaba feliz haber encontrado trabajo. Al llegar no era una oficina, era una casa con poca ventilación. A parte de mí, había otros dos chicos. Me sorprendí porque el detalle es que la persona a cargo fumaba y el humo se encerraba por la poca ventilación que había. Esto generó que sangre de la nariz; resultado del humo ya que soy alérgica. Tuve que abandonar el trabajo e ir a las oficinas de la empresa electrónica a comentarle la novedad. Me enviaron a la casa y me dijeron que verían que podían hacer y que me llamarían, pero después de unos días me llamaron a firmar mi acta de

finiquito. Me sentí mal por eso, aunque no fue mi culpa, pero a mi criterio el puesto de trabajo no estaba adecuado para nadie.

Lamentablemente hay personas que aguantan vejámenes por mantener un puesto y un sueldo a costa de su propia salud. El siguiente empleo fue en una empresa constructora. Antes de que explotará un caso de corrupción con funcionarios del gobierno de turno. por medio del Sil pero prácticamente me dijeron que no, porque era en campo de construcción y no tenían como estar allí. Después de 2 días me llamaron para decirme que tenían que cumplir con la ley entonces me contrataban, pero no podía estar ahí porque ya había una persona haciendo el trabajo, pero que igual necesitaban cubrir el porcentaje de personas contratadas igual iba a recibir un sueldo básico, aunque físicamente no este allí. Me dijeron además que en cualquier momento llamarían para continuidad del proceso ante autoridades por esa razón, no busque otro trabajo. Duró solo un año, ya para ese entonces comencé a estudiar la carrera de Trabajo social, tuve que dejarlo después de 7 semestres, ya que a pesar de tener media beca todo lo que tenía ahorrado se fue en el pago de lo restante de las pensiones, dejando así de estudiar.

Seguí buscando ya ahora con un punto fijo encontrar una empresa que me contrate como pasante para poder hacer carrera en departamento de Trabajo Social. Aunque me daba esperanza, ya que compañeras de curso encontraban y se quedaban, no resultó para mí. Otra vez encontré una plaza de trabajo gracias a un pariente, estuve 6 meses en la cual aprendí mucho, Pero resultó que como mi pariente renunció antes de los 6 meses me dijeron que me iban a despedir algunos, hicieron lo posible para que no me despidieran, pero fue en vano.

En el Sil era difícil, ya que había prioridad para los que nunca habían trabajado. Era esperar para las ferias o las charlas obligatorias, sin eso no tenías oportunidad. Pero todas terminaban igual, no podías acceder a ninguna entrevista. Casi un maltrato físico y exclusión, todo por haber tenido alguna vez trabajo proporcionado por el Sil, y si tenías la oportunidad de tener una entrevista podías tener la esperanza que te llamen.

El hecho de ver a muchas personas que salían tristes y desolados de las entrevistas con una esperanza vaga, ya que decían que no les prometían nada por el hecho de tener ya más de 40 años. Me puse a pensar que si ese era el rumbo que iba a tener, el llegar a ese punto de que por tener más de la edad antes mencionada ya no se pueda encontrar trabajo. En la actualidad ha cambiado un poco como era el proceso que tenía este departamento anexo al CONADIS. Aunque que hay pocas personas con discapacidad yendo a esta oficina, la encargada del SIL prometió que en cada reunión llegarían dos empresas invitadas por ella para realizar entrevistas cara a cara con los usuarios.

Luego de que ya no podía acceder a una entrevista en el CONADIS, opté por las plataformas digitales de búsqueda de trabajo una de ellas es Multitrabajo, Socioempleo (Encuentra empleo), Computrabajo, o en Telegram. Encontré en una de ellas un empleo que hasta el momento ha sido el último. En aquella empresa fui bien recibida, una pizzería multinacional, pero al poco tiempo recibía burlas por parte de mis compañeros. Incluso de que me envidiaban el “poco trabajo que hacía”, lo cual no era así. Al momento de la contratación, mencionaron que solo trabajaría lunes a viernes 4 horas y que mi trabajo sería de apoyo durante 2 años. Las condiciones fueron esas. Muy a

pesar de las burlas o Bullying laboral que tuve no tenía mucho peso en el trabajo

A los 3 meses me llamaron de una empresa de carnes también muy conocida para un puesto de Trabajadora Social Junior. Al fin había conseguido lo que tanto había estado persiguiendo, pero no pudieron contratarme porque ya no estaba estudiando y tenía que hacerlo si quería el puesto. En el segundo año trabajando en la pizzería, hubo cambio de gerente. Ahí fue que me enteré de que fui contratada para limpieza, lo cual nunca me dijeron, solo que iba a hacer de apoyo. También que no tenía derecho a horas extras y tampoco poner más horas de las asignadas, de las que había trabajado, porque en folder de trabajo tenía que escribir el horario trabajo en hora de salida. Tampoco aspirar a un mejor puesto o capacitaciones porque las personas de mi condición solo estaban para limpieza.

Cambió otra vez gerente me puse a disposición de ella (gerente) y ella vio lo que los demás no vieron o no quisieron ver, un mes después de que ella llegó fueron renunciando de a poco para quedar solamente 3 personas entre ellas yo. Mientras los demás iban renunciando, en ese momento quedé sola, y ella demandaba más de mí, entonces decidí renunciar porque ya comenzaba a sentirme descompensada. A las 2 semanas de salir me enfermé de hipertiroidismo.

Las barreras que han precedido a parte de la falta de experiencia, no completar los requisitos para una buena inclusión con esto agregado la exclusión social que muchas veces padecemos por no ser comprendidos o no ver exactamente nuestras capacidades.

4.2.2. Respuestas dadas ante posibles barreras.

Cuando me entregaron en mi primer trabajo para arreglar el error del compañero, no supe cómo hacerlo y realmente me rendí al tratar de encontrar los artefactos perdidos y su documentación, al momento de que la otra empresa lo compro, no había encontrado todos.

Mis capacitaciones fueron dentro del CONADIS, tanto en servicio al cliente y bodega hice varios cursos con el propósito de con esto tener un puesto laboral. Después de haber experimentado el confiar en las personas y el no saber ver la solución, puse empeño que para la siguiente ocasión preguntar las veces que sea posible e investigar para terminar una tarea con éxito.

Aunque esto de preguntar, generé un mal sabor de boca para muchos, al menos sé que al quedarme callada no encontraré resultados.

4.3. Objetivo específico 3: Examinar los factores facilitadores que han contribuido al desarrollo profesional, incluyendo apoyos individuales, familiares y organizacionales.

4.3.1. Apoyos individuales

En el año 2010 pude emitir mi carné, me informaron que había un departamento donde le conseguían trabajo a personas con discapacidad llamado SIL federaciones, en la cual ingresé mis datos y mi hoja de vida, mediante este departamento.

En el Senecyt me dieron prioridad para realizar las pruebas, para poder tener una beca.

Tanto el MIES (Ministerio de Inclusión Económica y Social) solo por medio de atención médica, por medio de fundaciones que el Mies les colaboraba tuvo ayuda de canastas en ciertos periodos.

Para volver a la universidad gracias los beneficios constitucionales pude regresar a la universidad por medio de Bienestar estudiantil de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

En una brigada del centro de salud que está cerca de mi casa me visitaron se dieron cuenta de mi discapacidad el director del centro me dijo que podía acceder a una recalificación porque estaba en posibilidades de aumentar mi porcentaje de discapacidad de 70 a 80% y que a pesar de mi discapacidad era inteligente, pero como sobrevino la pandemia el director murió contagiado y sumado al caso de carnetización fraudulenta de muchas personas que ni siquiera tenían una dificultad para tener discapacidad, por este fraude ya no hubo más recalificación.

En los trabajos en los que estuve si me enseñaban como hacer lo que tenía que hacer por esta razón tengo experiencias en algunas actividades administrativas.

4.3.2. Apoyos familiares

Desde que salí del colegio con mucho esfuerzo y gracias a mi padre por haberme hecho caso, para seguir estudiando en la universidad mi hermana me matriculó en una carrera administrativa asistente de gerencia, pero, aunque pasé el pre universitario mi papá dijo que era muy caro para ese entonces no había los beneficios y derechos para las personas con discapacidad. Algunos parientes y vecinos me ayudaron dándome datos de posibles empleos. Mi madre me dio apoyo una vez que pude acceder a

estudiar una carrera por falta de trabajo me ayudo con la comida antes y ahora que estoy sin trabajo me sigue apoyando en ese sentido, para seguir estudiando. Me compre una computadora antes de comenzar a estudiar, pero hace un par de años se me dañó obstaculizando un poco pero un pariente me regalo uno se dañó y volvió a darme otro con eso gracias a Dios; estoy terminando mis estudios.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

En el capítulo previo, analizamos la trayectoria de un individuo con una discapacidad física que enfrentó numerosos desafíos a lo largo de su existencia. Ella, al igual que muchas otras personas, ha experimentado la carga de la exclusión, especialmente en el ámbito laboral. Desde sus inicios en el entorno de trabajo ha estado en compañías que no le brindan ni seguridad ni promesas. Esto sucedió debido a la duda que existía sobre su habilidad para ejecutar tareas que, en teoría, no podían llevar a cabo personas sin discapacidad.

Han mostrado que pueden actuar de acuerdo con sus capacidades, gracias a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador. No obstante, la realidad ha variado ligeramente con la introducción de tarjetas que reconocen a las personas con discapacidad y el porcentaje aplicable, facilitando el acceso a múltiples beneficios en el ámbito laboral. Este documento ofrece la posibilidad de solicitar un trabajo si así lo deciden. A pesar de estos progresos, aún hay barreras que continúan. Generalmente, estos problemas no son evidentes, pero quienes los confrontan a diario experimentan las consecuencias de dichas preocupaciones.

Las entidades pertinentes, incluyendo el ministerio adecuado, solo se enfocan en ofrecer ayuda comunitaria y apoyo solidario a las familias con miembros que tienen discapacidades severas. Entonces, ¿por qué no existen agencias de empleo dedicadas a personas con discapacidades? El Sistema Integral de Trabajo y el Ministerio de Trabajo podrían colaborar para remediar esta problemática. A pesar de lo que establece la Constitución, los contratos

para estas personas han visto una disminución en sus ingresos no solo por el impacto de la pandemia de COVID-19 en 2020, que causó suspensiones laborales y desempleo, sino también por los diversos desafíos previamente mencionados en capítulos anteriores. Un caso similar ocurrió con los cortes de energía programados hasta las 14:00, que también perjudicaron a quienes ya no tenían empleo.

Asimismo, es importante destacar que la exigencia de una edad mínima para acceder a ciertos trabajos es un criterio poco convencional. Según los datos, en Ecuador, hay más personas con discapacidades en el rango de edad de 30 a 49 años que en el de 18 a 25 años. Sin olvidar que la habilidad para realizar un trabajo activo está condicionada por el tipo de discapacidad que uno tenga, también la falta de experiencia laboral es otro de los desafíos más comunes que enfrentan estas personas.

Todo lo expuesto en este texto acerca de las barreras tiene relevancia, así como la vivencia de un individuo que, en un inicio, no tenía clara su función en la organización. Posteriormente se dio cuenta de que su contratación era para llevar a cabo labores de limpieza, algo imposible para él debido a su discapacidad. Al principio, las tareas eran mínimas, pero con el tiempo se hicieron abrumadoras, incluso forzándolo a realizar actividades extremas. Esta situación se repitió en otro empleo, donde también debía mover cajas en este sentido, se puede afirmar que muchos empleadores que carecen de la capacidad para manejar y reconocer las habilidades de sus trabajadores con discapacidad acaban ajustando sus requerimientos laborales basándose en lo que sus empleados no pueden llevar a cabo, asignando tareas inapropiadas para ellos.

5.2. Recomendaciones

- Concientizar a los gobiernos de turno para cambios efectivos en las leyes legislativas en la que conste que no haya límite de edad para trabajar tanto para personas con discapacidad o sin ella.
- Políticas públicas y mesas de trabajo para apalear la falta de oportunidades laborales para una inclusión efectiva, talleres y visitas para capacitar tanto a empleadores y trabajadores donde tengan o vayan a tener un colaborador con discapacidad.
- Organizar agencias de empleo exclusivamente para personas con discapacidad donde se ingresen hojas de vida de postulante y postuladores(empleadores) con el fin de crear una base de datos en la que se ajuste las capacidades y experiencias de los postulantes; las ofertas y cargos de las empresas que los requieran con esto se realizaría una inclusión efectiva que se ajuste a sus capacidades.

REFERENCIAS

- AECID. (s.f.). *PROYECTO SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL*. Obtenido de comcefed:
<http://www.discapacidadesecuador.org/images/stories/File/Proyecto%20AECID%20COCEMFE/proyecto%20aacid%20cocemfe.pdf>
- Artavia, C. (2015). Diversidad: Una mirada desde las concepciones del colectivo profesional en orientación. *EDUCARE revista electrónica*, 1. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1941/194146862022/html/>
- Atlas.ti. (s.f.). *Guía fundamental de la investigación cualitativa - Parte 1: Conceptos básicos*. Obtenido de Atlas.ti: <https://atlasti.com/es/guias/guia-investigacion-cualitativa-parte-1/investigacion-cualitativa>
- Ayón, H. (8 de febrero de 2024). Importancia del valor de la inclusión en entornos laborales en los países de Latinoamérica y Europa. *Revista Multidisciplinaria Arbitrada de Investigación Científica*, 1. Obtenido de <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/963>
- Blanco, M. (septiembre de 2011). *Investigación narrativa: una forma de generación de conocimientos*. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952011000300007
- Caín, R. (Septiembre de 2018). *Análisis de la situación socio económica de las personas*. Obtenido de Universidad de Guayaquil: <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7513fdcf-69dd-4bfe-8fac-0236e6e320fd/content>
- CONADIS. (24 de marzo de 2014). *Normas jurídicas de Discapacidad*. Obtenido de Consejo Nacional de Igualdad de discapacidades: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/08/Libro-Normas-Jur%C3%ADdicas-en-Discapacidad-Ecuador.pdf>
- Constitucional, T. (25 de septiembre de 2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Obtenido de Registro Oficial de la Presidencia de la República del Ecuador: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

- Córdova, C. (2023). *Derechos humanos de las personas con discapacidad y la obligación de implementar la Convención sobre derechos*. Obtenido de Defensoría del pueblo del Ecuador: <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/3486/4/DEPE-DPE-020-2023.pdf>
- Cortes, D. (s.f.). *La discapacidad y sus características: Una mirada a la diversidad*. Obtenido de Universidad Cesuma: <https://www.cesuma.mx/blog/la-discapacidad-y-sus-caracteristicas-una-mirada-a-la-diversidad.html>
- Discapacidades, C. N. (mayo de 2021). *ANÁLISIS DE INDICADORES DE LA AGENDA*. Obtenido de Consejo Nacional http://aplicaciones.consejodiscapacidades.gob.ec/siind/uploads/indicadores_de_avances/63_7%20Analisis_Indicadores%20Eje%20Trabajo%20y%20Empleo.pdf
- Ecuador, O. d. (2012). Ley Organica de discapacidades. *Cepal*, 5. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorg.dediscapacidades_ecu.pdf
- Ecuador, P. d. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA*. Quito: Presidencia. Obtenido de R. O. Presidencia de la República del Ecuador: <https://www.discapacidadesecuador.org/images/stories/File/Constitucion%20del%20Ecuador.pdf>
- Equipo Editorial, E. (24 de Septiembre de 2018). *Investigación cualitativa*. Obtenido de Enciclopedia Humanidades: <https://humanidades.com/investigacion-cualitativa/>
- Escat, J. (28 de abril de 2023). ¿Cuál es la diferencia entre un trabajo y un empleo? *Billiken*, 1. Obtenido de <https://billiken.lat/interesante/sabes-cuales-la-diferencia-entre-un-trabajo-y-un-empleo/>
- España, R. (2018). Discapacidad y empresas: hacia un futuro laboral inclusivo con la Agenda 2030. *Pacto Mundial*, 1. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161015610004.pdf>

- Farfalina. (s.f.). *Causas y tipos de discapacidad motora*. Obtenido de Farralina Abordaje en Discapacidad: <https://somosfarfalina.com/causas-y-tipos-de-discapacidad-motora/>
- Femcet. (s.f.). *¿Qué es la diversidad y por qué es importante?* Obtenido de Centre especial de Treball: <https://femcet.com/es/que-es-la-diversidad-y-por-que-es-importante/>
- Ferrere. (14 de enero de 2019). *Ecuador: el Ministerio de Salud Pública emitió el Manual de Calificación de la Discapacidad*. Obtenido de Ferrere: <https://www.ferrere.com/es/novedades/ecuador-el-ministerio-de-salud-publica-emite-el-manual-de-calificacion-de-la-discapacidad/>
- Gallegos, F. (2019). Realidad tras el Desempleo de las Personas con Discapacidad, en la Ciudad de Guayaquil-Ecuador. *YACHANA, Revista Científica*, 1. Obtenido de <http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/613/381>
- Género, C. N. (2005). *CODIGO DEL TRABAJO*. Quito: lexisfinder. Obtenido de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/C%C3%B3digo-de-Trabajo.pdf>
- Gerencie.com. (2 de febrero de 2022). *Diferencia entre empleo y trabajo*. Obtenido de Gerencie entrada de blog: <https://www.gerencie.com/diferencia-entre-empleo-y-trabajo.html>
- Gil, I. (14 de noviembre de 2018). *¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural*. *el blog frndacion Adecco*, 1. Obtenido de El blog Fundacion Adecco: <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- Gil, I. (30 de junio de 2021). *¿Qué tipos de discapacidad existen?* Obtenido de El blog Fundación Adecco: <https://fundacionadecco.org/blog/que-tipos-de-discapacidad-existen/>
- Guaman, L. (2014). *LA INTEGRACIÓN LABORAL Y LOS DERECHOS*. Obtenido de Universidad de Loja: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/6202/1/Luis%20Eduardo%20Guam%c3%a1n%20Aguilera.pdf>
- Guayaquil, U. u. (2024). *Método Historia de vida*. Obtenido de Studocu: <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-de->

guayaquil/metodologia-de-la-investigacion/metodo-historia-de-vida/62833512

Imacaña, S. (2022). *LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Obtenido de UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA:

<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/4947/1/IMACA%20%91A%20NU%20%91EZ%20SLENDY%20AMARYLIS.pdf>

IMSS. (s.f.). *¿Sabes cuáles son las causas de la discapacidad?* Obtenido de Instituto mexicano de seguridad social:

<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/guarderias/causas-discapacidad.pdf>

InfoStories. (diciembre de 2016). *Inclusión de las personas con discapacidad: beneficios para todos*. Obtenido de InfoStories OIT: <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion#the-win-win-of-disability-inclusion>

Jama, R. (04 de Marzo de 2022). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo formal en la ciudad de Guayaquil año 2021*. Obtenido de Universidad Católica Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18386/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-162.pdf>

L., H. (febrero de 2024). *El arte desde una mirada psicopedagógica como proveedor*. Obtenido de Universidad Abierta Interamericana: <https://dspaceapi.uai.edu.ar/server/api/core/bitstreams/e3f04230-1380-4b57-91cb-f2819aca4e4b/content>

LABORALES, M. D. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad*. Obtenido de Consejo de igualdad de Discapacidades: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf

Lino, J. (2021). *LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON*. Obtenido de UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA:

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6233/1/UPSE-MAP-2021-0002.pdf>

López, D. (2015). *Discapacidad y la inserción laboral en los empleados del área de higiene del GAD Municipio de Ambato*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/items/892d7445-7662-4916-bc1a-e3ed207a9d95>

Mendez, D. (9 de enero de 2024). *Definición de Trabajo*. Obtenido de Economía Simple.net: <https://economiasimple.net/glosario/trabajo>

Moreira, J. (2024). INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SANTA ANA . *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*, <https://publicacionescd.uleam.edu.ec/index.php/tejedora/index>.

Nieto, B. (2023). Métodos narrativos en investigación social y educativa. *Revista de Ciencias Sociales*, 226. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8822437.pdf>

Oms. (7 de marzo de 2023). *Discapacidad*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

ONCE, G. s. (s.f.). *Discapacidad*. Obtenido de Fundacion ONCE discapnet: <https://www.discapnet.es/discapacidad>

OPS. (s.f.). *Discapacidad*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Pantano, L. (2013). *DATOS DE LA REALIDAD PARA LA COMPRENSIÓN DE LA DISCAPACIDAD*. Obtenido de Departamento de Cs. de la Educación, Facultad de Cs Humana: <https://www.hum.unrc.edu.ar/publicaciones/contextos/articulos/vol14/pdfs/01-pantano.pdf>

Pérez, M. (31 de julio de 2023). *Diversidad*. Obtenido de Concepto, definición: <https://conceptodefinicion.de/diversidad/>

Pro, B. Q. (s.f.). *Inicio Investigación de mercado*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-social/>

Recalde, C. (25 de febrero de 2015). *ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA INCLUSIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS*

- PÚBLICAS. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2afddfb5-d135-4c24-a0c3-939db35195e8/content>
- Rivadeneira, T. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión Laboral. *Revista fronteriza*. Obtenido de <https://www.revistasocialfronteriza.com/ojs/index.php/rev/article/download/12/20>
- Tijerina, C. (s.f.). *Vivir con discapacidad*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/observances/day-of-persons-with-disabilities/background>
- Unemi. (18 de noviembre de 2019). *Planteamiento de una Investigación de Acción participativa*. Obtenido de Unemi Online: https://sga.unemi.edu.ec/media/recursotema/Documento_20191226121210.pdf
- Vayas, T. (s.f.). *Personas con Discapacidad en el Ecuador*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <https://obest.uta.edu.ec/wp-content/uploads/2022/04/Discapacidades-en-el-Ecuador-2.pdf>
- Vera, L. (s.f.). *LA INVESTIGACION CUALITATIVA*. Obtenido de Universidad Nacional de la Plata, Argentina: https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/velez_vera_investigacion_cualitativa_pdf.pdf
- Vivanco, M. (2024). *Plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9943/1/T4376-MGTH-Vivanco-Plan.pdf>
- Wigarter, D. (7 de diciembre de 2023). *¿Qué es la inclusión? Una sociedad inclusiva para todos*. Obtenido de Wombly: <https://wombly.com/es/blogs/magazin/was-ist-inklusion>
- Youtopia+Rett. (2024). Solo un 34,5% de las personas con discapacidad tiene empleo. *Youtopia* 1. Obtenido de <https://youtopiaecuador.com/ecuador-discapacidad-empleo-cifras-mercado-laboral/>
- ZVS, T. (s.f.). *Análisis Sobre el Instructivo que Regula el Porcentaje de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Obtenido de Tobar ZVS:

<https://www.tzvs.ec/noticias/analisis-instructivo-regula-porcentaje-inclusion-laboral-personas-discapacidad/>



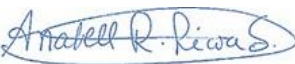
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Licoa Serrano, Anabell Rocío**, con C.C: # **0918234402** autor/a del trabajo de titulación: **Inclusión laboral de Personas Con Discapacidad. Estudio autobiográfico de una persona en la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **20 de febrero** de 2025

f. 

Nombre: **Licoa Serrano, Anabell Rocío**

C.C: **0918234402**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Inclusión laboral de personas con discapacidad. Estudio autobiográfico de una persona en la ciudad de Guayaquil		
AUTOR(ES)	Anabell Rocío, Licoa Serrano		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Gilda Martina, Valenzuela Triviño		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	20 de febrero del 2025	No. DE PÁGINAS:	53
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral, incorporación laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Derechos laborales, Personas con discapacidad, inclusión laboral		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): La investigación acerca de la incorporación laboral de individuos con discapacidades físicas en la ciudad de Guayaquil se enfoca en fomentar la igualdad y el progreso social de la zona. Pese a los progresos en las normativas y legislaciones, como la Ley Orgánica de Discapacidades que promueve la igualdad de oportunidades, persisten varios obstáculos que impiden el ingreso de este colectivo a trabajos formales y dignos. Es crucial tener un trabajo apropiado para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidades físicas, dado que les proporciona la oportunidad de alcanzar independencia económica, reducir la marginación social y promover su integración en la sociedad. No obstante, en Guayaquil, estos individuos lidian con altos índices de desempleo y condiciones de trabajo adversas, en gran parte debido a la ausencia de concienciación y a la falta de incentivos atractivos para las compañías que optan por contratarlos. El objetivo de esta investigación es analizar los obstáculos y elementos que dificultan la incorporación laboral de individuos con discapacidades físicas en la ciudad de Guayaquil. Para ello, se realizarán evaluaciones tanto de las políticas gubernamentales como de las acciones del sector privado. La meta es proporcionar sugerencias que promuevan la inclusión de estas personas en el ámbito laboral, fomentando un ambiente más accesible, inclusivo y justo para todos los habitantes Finalmente, la inclusión de individuos con discapacidades físicas no solo constituye un asunto de equidad social, sino que también se establece como una táctica fundamental para fomentar el crecimiento económico y social de la ciudad.			
ADJUNTO PDF:	☒	☐	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4- (registrar teléfonos)	E-mail: (registrar los emails)	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206 E-mail: 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):			