

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Identidad Femenina en la exclusión social y laboral:
Experiencias y Estrategias de afrontamiento de mujeres en
condición de discapacidad visual de una fundación en la
ciudad de Guayaquil.**

AUTORA:

Almeida Cabrera Tehany Elizabeth

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

TUTOR:

Mejía Ospina, Paola Ximena, PhD.

Guayaquil, Ecuador

20 de febrero de 2026



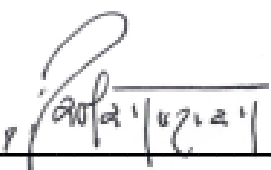
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Almeida Cabrera Tehany Elizabeth**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. 

Mejía Ospina, Paola Ximena, PhD.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

St. Omer Navarro, Vilma Noemí

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Almeida Cabrera Tehany Elizabeth**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Identidad Femenina en la exclusión social y laboral: Experiencias y estrategias de afrontamiento de mujeres en condición de discapacidad visual de una fundación 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 días del mes de febrero del año 2026

LA AUTORA

f. *Tehany Almeida C.*

Almeida Cabrera Tehany Elizabeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Almeida Cabrera Tehany Elizabeth**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Identidad Femenina en la exclusión social y laboral: Experiencias y estrategias de afrontamiento de mujeres en condición de discapacidad visual de una fundación en la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2026

LA AUTORA:

f. *Tehany Almeida C.*

Almeida Cabrera Tehany Elizabeth

REPORTE COMPILATIO



Informe de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

ULTIMA CORRECCION ELIZABETH ALMEIDA

ID : 3d2ed937115a7fb6ed263fdb3390af078cf6f3ea



5%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : ULTIMA CORRECCION ELIZABETH ALMEIDA.txt
Tamaño del archivo original : 1,7 MB
Número de palabras : 24.554
Número de caracteres : 171173

Depositante : Adriana Carolina Salazar Ayala
Fecha de depósito : 30 de marzo de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 30 de marzo de 2026

Resumen (sección 1/3)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes <1%

Sintáctica <1% Semántica No medido

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA 3%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA. Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos 2%

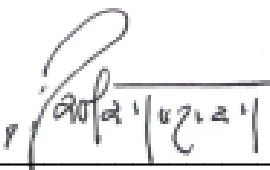
Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua. Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.




Firma de Estudiante

f. Tehany Almeida C.
Almeida Cabrera Tehany Elizabeth

Firma de Docentes

f. 
Mejía Ospina, Paola Ximena, PhD.
TUTOR(A)

f. 
CHRISTOPHER MUÑOZ, MGS.
COORDINADOR UIC B-2025

AGRADECIMIENTO

A Dios por su profundo amor y por permitirme vivir toda esta experiencia desde el momento en el que me decidí estudiar esta carrera, decisión de la cual no me arrepiento. Por brindarme la paz y tranquilidad que necesitaba en todo este proceso de mi vida profesional y por mantenerme junto a mi familia siendo mi soporte principal.

A mi mejor amiga, que ha sido parte fundamental en esos momentos donde crees que la vida no es justa, pero siempre tiene las palabras de aliento y motivación correctas. Y a mi enamorado, que también ha sido de gran apoyo, que me ha motivado, me ha sostenido, me brindado todos los recursos y amor posibles para no rendirme y que todos los días me hace saber lo orgulloso que se siente de la mujer en la que me he convertido.

A mis maestros, los que confiaron en mí, en mis capacidades, en mis fortalezas y que, gracias a ellos, a sus conocimientos y amistad que me brindaron seré una excelente Trabajadora social.

Y un agradecimiento especial a la Lcda. Paola Mejía, por su guía, por su confianza, por su predisposición y sus ganas de que saliera adelante con todo este trabajo. Gracias por compartirme sus conocimientos y ser ese pilar importante para el desarrollo de esta gran investigación.

Y, por último, a todas esas mujeres que participaron en este estudio, con cada una de sus experiencias vivenciales, gracias porque sin ustedes este trabajo no hubiese salido adelante.

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mis padres Víctor Almeida y Katusca Cabrera, y a mis hermanos Davis Almeida y Deyna Almeida, ya que son las personas más importantes que Dios y la vida me ha regalado. Esto es totalmente para ellos y por ellos. Por ser mi refugio, mi alegría, mi fuerza en cada paso que di en este largo camino académico. Les dedico esta tesis porque fueron las primeras personas en creer en mí. Este gran logro no es solo mío, es también de ustedes, porque cada página escrita lleva la fuerza y amor de su apoyo familiar.

A mi fiel compañero, a mi mascota, porque con cada abrazo me devolvía la paz y tranquilidad justo en los momentos donde sentía mucha presión y me recordaba lo importante que era el detenerme a respirar para seguir adelante.

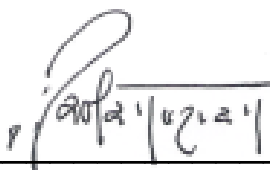
Y para finalizar, quisiera dedicarle de manera muy especial este trabajo de tesis a mí. Ya que, en muchas ocasiones dejé de creer, dejé de colocarme como prioridad y este es el fruto de todo ese esfuerzo, lágrimas y dedicación que yo misma he formado. He recordado por todos los procesos difíciles e importantes por los que he pasado en mi vida y mirarme hasta donde he llegado es una de las sensaciones más satisfactorias que he podido sentir.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

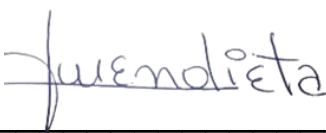
Mejía Ospina, Paola Ximena, PhD.
TUTOR

f. 

VILMA ST. OMER NAVARRO
DIRECTORA DE CARRERA

f. 

CHRISTOPHER MUÑOZ
COORDINADOR DEL ÁREA

f. 

LOURDES MENDIETA LUCAS
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO SEMESTRE B-2025 (Cod. 14318)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "IDENTIDAD FEMENINA EN LA EXCLUSIÓN LABORAL: EXPERIENCIAS Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE MUJERES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD VISUAL DE UNA FUNDACIÓN EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante TEHANY ELIZABETH ALMEIDA CABRERA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 10.00 / 10			

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

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 Antecedentes	3
1.1.1 Antecedentes contextuales	3
1.1.2 Antecedentes investigativos	13
1.2 Problematización	18
1.3 Preguntas de investigación	22
1.3.1 Pregunta principal	22
1.3.2 Subpreguntas	22
1.4 Objetivos de investigación	22
1.4.1 Objetivo General	22
1.4.2 Objetivos específicos	22
1.5 Justificación	23
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES	27
2.1. Marco Teórico	27
2.1.1 Teoría de la Interseccionalidad	27
2.2. Marco conceptual	30
2.2.1. Discriminación	30
2.2.2. Discapacidad	34
2.2.3. Género	36
2.2.4. Mujer con discapacidad	37
2.2.5. Discriminación de la mujer con discapacidad	39
2.2.5. Interseccionalidad de género y discapacidad	40
2.2.6. Exclusión	41
2.2.7. Afrontamiento	43
2.3. Referente Normativo	45
2.3.1 COSNTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR ...	45
2.3.2 Ley Orgánica de Personas con Discapacidad	48
2.3.3 Ley Orgánica para Revenir y Erradicar la Violencia Contra la	
Mujer	51
2.3.5. Código de Trabajo	53
2.3.5 Ley para Impulsar la Economía Violeta	55
2.4 Referente estratégico	57
2.4.2. Plan Nacional Ecuador no se Detiene	57
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	61
3.1. Enfoque de investigación	61
3.2. Tipo y nivel de investigación	62
3.3. Método	63
3.4. Población, muestra y muestreo	64
3.4.1. Población	64
3.4.2. Muestra	64
3.4.3. Muestreo	65
3.5 Criterios Muestrales	65
3.6 Formas de recolección de información	66
3.6.1 Grupo focal:	66

3.6.2 Entrevista	66
3.7 Formas de análisis de información	67
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	68
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	90
REFERENCIAS	95

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo caracterizar la manera en que las mujeres con discapacidad, en contextos de exclusión social y laboral en Ecuador, construyen su identidad, analizando sus experiencias de vida, las vulneraciones, las barreras que enfrentan y las estrategias de afrontamiento que desarrollan.

Este estudio se realizó en base a una metodología de enfoque cualitativa, aplicando técnicas como entrevista y grupos focales, donde se obtuvo la siguiente información, las mujeres normalizan normas culturales impuestas por la sociedad de ser proveedoras emocionales y prácticas de cuidadora de la familia. A su vez, se muestra como las mujeres han tenido que acceder a redes de apoyo informales (madres) e formales (intervención institucional) para adaptarse a llevar a cabo el papel de madres y cuidado del hogar frente a su discapacidad.

Adicional, se puede identificar que, las tensiones profundas entre los roles de género tradicionales atribuidos a las mujeres en la sociedad direccionados al cuidado de los hijos, tareas domésticas y aquellas limitaciones que conllevan su discapacidad visual, lo cual desarrolla resiliencia para la adaptación forzada de dependencia para la consecución de los roles mencionados.

Palabras claves: exclusión laboral, vulnerabilidad, discapacidad, discapacidad visual, mujeres, roles

ABSTRACT

This study aims to characterize how women with disabilities in contexts of social and labor exclusion in Ecuador construct their identity, analyzing their life experiences, the vulnerabilities they face, the barriers they encounter, and the coping strategies they develop.

This study was conducted using a qualitative approach, employing techniques such as interviews and focus groups. The findings indicate that these women normalize cultural norms imposed by society to be emotional providers and caregivers for their families. Furthermore, the study shows how these women have had to access informal support networks (mothers) and formal support networks (institutional intervention) to adapt to fulfilling their roles as mothers and household caregivers in the face of their disabilities.

Additionally, it can be observed that the deep tensions between traditional gender roles attributed to women in society—related to childcare and domestic tasks—and the limitations imposed by their visual impairment, foster resilience and a forced adaptation to dependency in order to fulfill these roles, can be identified.

Keywords: labor exclusion, vulnerability, disability, visual impairment, women, roles

INTRODUCCIÓN

Las mujeres con discapacidad tienen mayor probabilidad de enfrentar violencia de cualquier tipo, en comparación con otras mujeres. Esta realidad evidencia una doble desigualdad, porque se cree que su condición resulta más desfavorable ante la sociedad, incluso mucho peor frente a las situaciones de mujeres sin discapacidad y la de los hombres con discapacidad.

Este estudio radicó en resaltar la forma en que mujeres con discapacidad se enfrentan a entornos de vulnerabilidad y estereotipos a nivel país, quienes, además, van construyendo su identidad, identificando sus historias de vida, formas de exclusión en diversos contextos, obstáculos a los que se enfrenta y las estrategias que ponen en práctica para afrontar dichas situaciones.

Para llevar a cabo un análisis sistémico, se tuvo como soporte teórico el modelo de la violencia simbólica de Bourdieu, la cual contribuyó a un análisis profundo con diversos aspectos metodológicos que sustentaron la presentación de resultados. A su vez, se realizó bajo una metodología cualitativa, aplicando entrevistas semi-estructuradas y grupo focales a una población de mujeres parte de una ONG de la ciudad de Guayaquil. La información levantada sirvió para triangular información y conocer la realidad en cuanto a la situación de vulnerabilidad que experimentan las mujeres con discapacidad.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes contextuales

Las mujeres con discapacidad representan el 20% de la población femenina, eso quiero decir, que dos por cada 10 mujeres en el mundo viven con alguno de los tipos de discapacidad. Históricamente este grupo poblacional de mujeres con discapacidad han enfrentado obstáculos que recaen en sus condiciones, ya sea, de tipo emocional, psicosocial, físicas, intelectuales e incluso sensorial, que no siempre se trata de situaciones que afecten el funcionamiento físico o cognitivo de la persona (ONU Mujeres, s.f.).

A esto se le suma la etnia, situación económica, nivel educativo, religión, condición migratoria, identidad género, edad, religión, estado civil y otros aspectos más que llevan a este grupo de mujeres a vivir situaciones de discriminación en la sociedad. Los mismos que ocasionan que las mujeres con discapacidad no tengan un estilo de vida adecuado y con limitadas oportunidades de crecimiento personal y profesional (ONU Mujeres, s.f.).

Las mujeres con discapacidad tienen mayor probabilidad de enfrentar violencia de cualquier tipo, en comparación con otras mujeres. Esta realidad evidencia una doble desigualdad, porque se cree que su condición resulta más desfavorable ante la sociedad, incluso mucho peor frente a las situaciones de mujeres sin discapacidad y la de los hombres con discapacidad (European Disability Forum, s.f.).

Las indagaciones internacionales revelan que, en continentes como el africano, particularmente en las zonas rurales, existe baja inversión en cuestión de derechos para las personas con discapacidad, y es importante mencionar el gran impacto de la situación de las mujeres con discapacidad, ya que, estas mujeres enfrentan obstáculos de mayor incidencia para el acceso a la educación, salud y el empleo formal. Muchas veces, las mujeres con discapacidad luchan en contra de la invisibilidad de sus necesidades que dan lugar a la discriminación, lo que las obliga a seguir con roles tradicionales como, por ejemplo: de cuidado y del hogar. Y dichos roles, siguen un ciclo intergeneracional de las condiciones de vulnerabilidad a través del tiempo (Montes y Swindle, 2021).

Montes y Swindle (2021) en su análisis, indican que algunas de las causas de la discapacidad de estas mujeres están relacionadas la ausencia de la protección de sus derechos y con los riesgos asociados al embarazo y parto. En algunos de los países como en Sierra Leona, la tasa de discapacidad relacionada con complicaciones obstétricas alcanza niveles cercanos al 2% en contraste con tasas casi anuales en otros contextos. Esto se debe a la negligente atención en los centros de salud, aumentando las probabilidades de que las mujeres desarrollen algún tipo de discapacidad a causa de complicaciones que se podrían evitar con mejores recursos.

Por esa razón, se vuelve indispensable estudiar todas las formas de discriminación transformadas en barreras que las mujeres con discapacidad deben enfrentar en distintos ámbitos de la sociedad. Uno de esos ámbitos sociales es el del área laboral, el mismo que representa un pilar fundamental

en la vida de la persona, ya que, aporta a la estabilidad económica, al desarrollo profesional y personal que influye de manera directa para alcanzar la calidad de vida. El punto de cruce entre el género y la discapacidad da lugar a una doble discriminación que condiciona a la exclusión, permanencia y la inadaptabilidad de estas mujeres en el ámbito laboral.

En ese caso, para comprender el contexto de este problema social, se puede expresar que según Naciones Unidas (2022) las personas que tienen algún tipo de discapacidad tienden a enfrentar dificultades antes y durante el proceso de reclutamiento y permanencia en un espacio de trabajo, también resalta que esta situación se intensifica en el caso de las mujeres que tienen discapacidad.

Haciendo referencia a esa afirmación, la Organización Internacional del Trabajo (2022) indica que cerca del 70% de la población con discapacidad en edad para trabajar permanece inactiva laboralmente y esto se intensifica al incorporar la perspectiva de género, en países como Francia, por ejemplo, las mujeres con discapacidad representan el 43% de la fuerza laboral activa, siendo su tasa de participación menor que la de los hombres.

En África Subsahariana, las estadísticas muestran que, en el tema de la fuerza laboral, las personas con discapacidad representan la tasa más baja de la población trabajadora activa, la misma que representa el 25% en algunos de sus países, en comparación con aproximadamente el 40% a 45% de la población sin discapacidad que se encuentra empleada. Además, las mujeres con discapacidad alcanzan una tasa de empleo del 20% frente a un 30% que le corresponde a la población masculina con discapacidad. Esto no quiero

decir, que las mujeres que logran emplearse tienen más posibilidades de ocupar cargos de promoción, al contrario, adicionalmente, estas mujeres reciben salarios bajos, y muchas veces enfrentan discriminación en el espacio de trabajo, lo que refuerza la exclusión social y económica (Montes y Swindle, 2021).

Pero, se han analizado algunas de las estrategias adoptadas para controlar la exclusión laboral y la doble discriminación presente en la población de mujeres con discapacidad. Se ha evidenciado que diversas organizaciones se comprometen en la promoción de la participación plena de esta población en la sociedad, especialmente en los contextos donde hay presencia de desigualdad. Las mismas entidades, trabajan en el desarrollo de herramientas de monitoreo, como dashboards interactivos, para evaluar las situaciones mundiales como, por ejemplo: las pandemias, y como estas afectan a dicho grupo poblacional. Y, dirigen su foco de interés en impulsar propuestas de políticas que fortalezcan las leyes antidiscriminatorias y en diseñar incentivos para que las empresas contraten a estos talentos, fomentando entornos laborales inclusivos y accesibles (Montes y Swindle, 2021).

Situando este análisis de contexto en otro territorio internacional, se encontró que las mujeres con discapacidad constituyen aproximadamente el 16% del total de personas con discapacidad en la Unión Europea, es decir, que una de cada diez mujeres presenta algún tipo de discapacidad y esto representa la cantidad de 60 millones de mujeres con discapacidad (European Disability Forum, s.f.).

Según las estadísticas publicadas por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2022), destaca lo siguiente:

- La situación de pobreza afecta mucho más a las mujeres que tienen alguna discapacidad con un 23%, evidenciando una brecha con respecto a la población de hombres con discapacidad con un 20% y con un 16% que ocupan las mujeres sin discapacidad.
- La brecha en el acceso al empleo a tiempo completo evidencia que existe una doble discriminación muy marcada por la discapacidad y el género, ya que, solo el 20% de las mujeres con discapacidad tienen un empleo en estas condiciones de tiempo completo, en cambio, los hombres con discapacidad representan 28% y el 48% corresponde a las mujeres sin discapacidad.

La Unión Europea (2020), ha reconocido la urgencia de eliminar las barreras económicas y sociales que impiden la plena participación de las personas con discapacidad, lo cual se fundamenta en compromisos internacionales como la convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En el Artículo 27 de este instrumento: se establece el derecho fundamental de las personas con discapacidad acceder al trabajo en igualdad de condiciones dentro de un mercado laboral abierto, inclusivo y accesible.

A su vez, políticas con enfoque internacional como las denominadas

Estrategias Europea sobre Discapacidad de los años 2010-2020 y sus finalidades han englobado la categoría del trabajo como un entorno de atención prioritaria, la cual está encaminada en insertar de manera efectiva a este grupo de personas vulnerables en el entorno laboral. Dicho cuerpo legal,

a su vez, se alinea con el soporte Europeo de Derechos Sociales, el cual se encamina en tributar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en el entorno laboral, independientemente de que un trabajador tenga discapacidad o por su inclinación de género. No obstante, la existencia de diferencias, que existen las altas cifras, muestran una coyuntura estructural que demandan la construcción de nuevas estrategias y normativas para la promoción y respeto que se encaminan hacia la inclusión total de las personas con discapacidad.

En el contexto americano, información de encuestas y censos llevados a cabo en este entorno reflejan la presencia de realidades que denotan vulnerabilidad que repercuten en la calidad de vida de las mujeres. De acuerdo a cifras estadísticas indican que si bien con el pasar de los años las mujeres que presentan limitaciones físicas debido a su condición de discapacidad estas pueden ir deteriorándose lo cual tiene un impacto considerable en el grupo de mujeres, lo cual se ha manifestado como una tendencia en muchos países del mundo. Estas dificultades se relacionan directamente con los factores sociales y estructurales, notablemente la mayor carga de trabajo doméstico y no remunerado que históricamente recae sobre ellas. Este desgaste físico y mental, incide negativamente en su salud, aumentando el riesgo de desarrollar limitaciones funcionales. La exclusión se agrava en los entornos rurales, donde las mujeres con discapacidad asumen múltiples responsabilidades, ya sea asociados a los cuidados, tareas domésticas y labores agrícolas, lo que incrementa su carga física y mental exponiéndose a un mayor riesgo de desgaste en comparación con sus pares (García, 2025).

La situación de las mujeres con discapacidad en América latina se analiza bajo un enfoque social y de Derechos humanos, se reconoce que este grupo no es homogéneo y enfrenta una discriminación adicional derivada de la intersección entre la discapacidad y el género. El territorio ha adoptado estrategias y políticas que buscan abordar esta problemática principalmente a través del compromiso con instrumentos internacionales que exigen la visibilización y la igualdad efectiva. En el marco político esencial está anclado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la misma que obliga a los Estados a garantizar los derechos de esta población y a recopilar información adecuada desglosada por género para formular políticas efectivas. De manera complementaria, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible incluye metas específicas, como la meta 8.5, la misma que aspira a lograr el empleo pleno y productivo para todas las mujeres y hombres, incluida las personas con discapacidad. entre las principales estrategias de los países de América latina para materializar estos compromisos consiste en fortalecer los sistemas estadísticos nacionales mediante la adopción de las recomendaciones del Grupo de Washington, lo que implica incorporar preguntas estandarizadas y gradualidad de respuestas en censos y encuestas de hogares, permitiendo así generar datos confiables para el diseño de políticas inclusivas (García, 2025).

En el Ecuador, a pesar de los esfuerzos institucionales para reducir la discriminación y promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, sigue existiendo una brecha muy significativa que impide su acceso equitativo

a oportunidades de empleo y frena el avance hacia una sociedad inclusiva (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022).

En el contexto nacional, las mujeres con condición de discapacidad se encuentran frente a una doble vulnerabilidad la cual se refleja en situaciones de discriminación de género y por su propia condición, lo que priva su plena participación en entornos de poder y democracia. Aunque se han construido leyes que promueven y protegen estos derechos como la Constitución y demás leyes encaminadas a la promoción de los derechos de este grupo vulnerable, las mismas que no se traducen en una plena inclusión ni beneficios que les compete por su discapacidad, mostrando una conjetura entre la normativa y la realidad que experimentan en su diario vivir. La participación de estas mujeres en la vida pública y comunitaria es muy limitada, predominando roles de cuidado y de protección, y enfrentándose a prejuicios que refuerzan su exclusión laboral (UNFPA, 2023).

La evidencia estadística derivada del censo de Ecuador de 2022 permite dimensionar la compleja realidad de las mujeres con discapacidad en el país, ofreciendo un punto de partida fundamental para comprender la doble vulnerabilidad que enfrentan. El análisis de los datos censales posiciona Ecuador con cifras que resaltan su desafío regional: el país registró la prevalencia de población con discapacidad más alta con un 7.0 por ciento de la población y de personas con al menos una limitación funcional con un 18.5%, superando a otros como Guatemala con un 2.8% y 9.5% de esta población. Al analizar esta información tomando en cuenta el sexo, se confirma que la vulnerabilidad se acentúa por razones de género, es decir que

la prevalencia de limitaciones es sistemáticamente mayor entre las mujeres a partir de 40 años. De hecho, se observó que las brechas porcentuales entre mujeres y hombres con al menos una limitación en el Ecuador resultan ser un poco más elevadas que el resto de los países de América Latina (García, 2025).

Estadísticas recientes, del Cantón Guayaquil, que llevan por indicadores la contratación juvenil expone que incluso los grupos considerados prioritarios, como lo jóvenes entre 18 y 29 años son víctimas de desigualdad en el ámbito laboral. De acuerdo a cifras estadísticas del Ministerio del Trabajo (2025), existe un 31% de los contratos de trabajo pertenecen al grupo vulnerable de los jóvenes, inmersos en esta cifra, el 29% han sido atribuidos a mujeres en condición de discapacidad, frente a un número alto que pertenece a hombres quienes en un 71% con discapacidad les han sido otorgados contratos de trabajo. Frente a esta disparidad de género, se refleja a políticas de trabajo vigentes, las mismas que no cumplen con otorgar los mismos derechos laborales a mujeres a diferencia del grupo masculino. Si esta exclusión afecta a jóvenes sin discapacidad, el panorama se vuelve más restrictivo para mujeres con discapacidad, quienes enfrentan obstáculos estructurales más profundos y persistentes.

Aunque, el marco normativo ecuatoriano establece la obligatoriedad de que las empresas contraten un cierto número de personas con discapacidad, no es del todo efectiva. El 4% de la cuota por ley de inclusión laboral en los sectores públicos y privados se manifiesta de la siguiente manera: menos del 25% de las personas con discapacidad en edad funcional para trabajar están

afiliados al IESS bajo la relación de dependencia y, además, se evidencia que existe otro tipo de desigualdad que se suma a las causas de exclusión laboral para este grupo prioritario que es el género. Del total de personas con discapacidad afiliadas al IESS bajo la relación de dependencia, el 37% son mujeres, lo que evidencia discriminación y exclusión basada en género en el acceso al mercado laboral formal. Estos datos nacionales subrayan que existe exclusión laboral, la misma que se fortalece por la doble discriminación y vulnerabilidad para este grupo humano históricamente excluido (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022).

En la actualidad, se han evidenciado barreras en cuanto al cumplimiento de derechos de mujeres en condición de discapacidad, a pesar de los esfuerzos en la construcción de cuerpos legales que tienen la finalidad de tributar y promover los derechos hacia una participación plena y activa de este grupo vulnerable. Entre los principales derechos que buscan cumplir las normativas se basan en el respeto digno, en la consecución de sus derechos civiles y políticos, lo cual se pretende plantearlos en el código civil y el código orgánico. También, se han construido estrategias para identificar y hacer frente los estereotipos y situaciones de vulnerabilidad que experimentan las mujeres en diversos contextos, esto a través de un enfoque de interseccionales y basado en un enfoque de género en las políticas públicas. Pero, La brecha entre la normativa vigente y su implementación efectiva sigue siendo un reto, requiriendo una mayor sensibilidad institucional y un compromiso real con la inclusión, que transforme estos instrumentos en acciones concretas que

protejan y el empoderen a las mujeres con discapacidad en todos los ámbitos de su vida (UNFPA, 2023).

1.1.2 Antecedentes investigativos

Para profundizar en la problemática y tener mayor argumento técnico al momento de desarrollar la investigación es necesario indagar estudios, investigaciones o análisis realizados por autores en relación con la doble discriminación de las mujeres con discapacidad y la exclusión laboral.

De esa manera, se revisa un estudio que se enfoca en conocer cómo la doble discriminación por género y discapacidad impacta directamente en las oportunidades laborales en las mujeres se reveló que, del total de personas con discapacidad activas, solo un 42% pertenece a la población femenina, lo que refleja una brecha estructural. Estos datos se obtuvieron a través de técnicas de enfoque cualitativo, los hallazgos muestran que este grupo se encuentran expuestas a situaciones de desempleo, escaso acceso a puestos de alto mando y desigualdad de salario frente a los otros de un mismo entorno de trabajo. Este estudio contribuye a visualizar aquellos estereotipos y situaciones de vulnerabilidad que siguen siendo barreras para el desarrollo de las mujeres en condición de discapacidad en los entornos de trabajo. (Calvo, 2019).

En el marco europeo Fernández y Rubio (2022) realizó un estudio enfocado en la discriminación laboral de las mujeres que cuentan con una discapacidad, donde se destacan los estigmas sociales y etiquetas culturales que se convierten en limitantes del acceso al empleo. A partir de los instrumentos

cualitativos que se aplicaron durante el estudio, se logró identificar una disonancia entre las políticas públicas y su aplicación, así como la invisibilización de las mujeres con discapacidad en los programas de empleabilidad.

En el mismo contexto territorial europeo se analizó la doble brecha que enfrentan las mujeres en el campo laboral, en el mismo que se evidencia que a pesar de contar con capacidades funcionales diferentes en el mercado laboral y con niveles formativos superiores a los de los hombres, su participación en el ámbito laboral es menor y las condiciones de empleo para ellas son más precarias. Esta investigación revela de qué manera los estereotipos de género y la ausencia de políticas efectivas de inclusión e igualdad acentúan la discriminación múltiple que afecta el presente y futuro de las mujeres a nivel personal, económico, profesional y social (Cabello, 2024).

La problemática de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral en España revela una doble vulnerabilidad que, aunque evidente, sigue siendo poco visible en las estadísticas oficiales, lo que dificulta la formulación de políticas efectivas. La falta de datos detallados por sexo y discapacidad perpetua la invisibilidad y dificulta entender las múltiples formas de discriminación que enfrentan, como el acceso limitado a empleos de calidad y las altas tasas de trabajo precario. Esta situación se inscribe en el marco social que, a través de barreras estructurales y culturales construye dificultades específicas para su plena inclusión laboral (Riego, 2025).

Desde la perspectiva teórica, diversos modelos ayudan a entender esta realidad. El modelo médico, que enfoca en las deficiencias individuales, contrasta en el modelo social, que resalte las barreras en el entorno social y arquitectónico. La visión basada en derechos humanos enfatiza la igualdad y el respeto por la diversidad reconociendo que la discriminación se produce en las interacciones entre discapacidad y género. Es fundamental adoptar un enfoque interseccional y humanizado que considere ambas categorías para abordar de manera efectiva las desigualdades y promover la inclusión más justa y respetuosa (Riego, 2025).

En el plano regional, se realizó un estudio comparativo sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad en 19 países de Latinoamérica. Gracias a su enfoque en el análisis de normativas, políticas públicas y programas de inclusión, se logró identificar qué, a pesar de los avances en materia legal de derechos, aún siguen persistiendo factores que limitan el acceso real al empleo goce de Derechos Humanos. Pero, también se resalta la importancia de fortalecer las asistencias sociales y las políticas ya existentes en condiciones de equidad e igualdad (Buitrago Corredor et al., 2024).

En un estudio comparativo de 21 países iberoamericanos, Alarcón et al., (2022) evidencian que, aunque todos los estados están jurídicamente obligados a garantizar la inclusión laboral con perspectiva de género, la mayoría de sus legislaciones aún reproduce en formas de discriminación indirecta hacia las mujeres con discapacidad. Solo Ecuador y Paraguay presentan disposiciones legales explícitas orientadas a la igualdad de género dentro del marco de inclusión laboral. Esta investigación subraya que la

interseccionalidad entre género y discapacidad sigue siendo invisibilizada en las normativas lo que limita el acceso equitativo al empleo y refuerza desigualdades estructurales que requieren medidas afirmativas urgentes.

En una ciudad de caso realizado en suroeste mexicano, analizaron por qué la inclusión laboral de personas con discapacidad ha disminuido, a pesar de contar con Marcos normativos y programas institucionales. A través de entrevistas y observación directa, identificaron que los prejuicios sociales, la falta de continuidad institucional y la escasa articulación entre actores públicos y privados limitan la efectividad de los programas de inclusión. Aunque el acceso inicial al empleo puede ser positivo, el estudio concluye que, sin compromisos sostenido de las autoridades, las empresas y la sociedad, la inclusión laboral se vuelve frágil y simbólica. Esta investigación refuerza la idea de que la inclusión real exige más que normativas, es decir, requiere de voluntad política, sensibilidad social y estructuras que reconozcan la diversidad funcional como parte de la riqueza humana (Zimbrón y Ojeda, Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano, 2022).

Desde un enfoque cualitativo y situado en Mérida México, se analiza como el método Empleo con Apoyo puede mejorar la permanencia laboral de mujeres con discapacidad. A través de entrevistas con trabajadoras, familiar y empleadores, este estudio revela que estas mujeres enfrentan barreras estructurales, estereotipos de género y condiciones laborales precarias que limitan su inclusión real. La investigación destaca que, más allá del acceso al empleo, es urgente garantizar entornos laborales dignos, sostenibles y

respetuosos de sus derechos, reconociendo sus capacidades y necesidades específicas (Zimbrón y Ojeda , Inclusión laboral de mujeres con discapacidad en Mérida, Yucatán, México, 2024).

Enfocando la mirada en el territorio nacional, Ortega y Ramírez (2025) en su estudio sobre los desafíos y oportunidades que tienen las personas con discapacidad en la inclusión al trabajo, se reveló que cerca del 14,64% de esta población se encuentra laboralmente activa, y que las mujeres enfrentan obstáculos de mayor magnitud debido a los estigmas sociales asociados con la debilidad, dependencia y cuidadoras del hogar. Estos resultados refuerzan la urgencia de fortalecer los mecanismos de verificación del cumplimiento de las políticas de inclusión que eliminen los estigmas y promuevan la inclusión.

Finalmente, en análisis centrado en una de las pandemias más importantes a nivel mundial y nacional relacionado con el acceso al trabajo, se realizó un estudio que cuestionaba el cumplimiento de los derechos laborales y las oportunidades de empleo y permanencia de las personas con discapacidad visual en el Ecuador. Dicho estudio, considera que a pesar de que la Corte Constitucional reconoce el derecho al trabajo como una garantía prioritaria, uno de los hallazgos importantes que se recopilaron fue un alto número de despidos injustificados y la falta de indemnización de personas con discapacidad de sus puestos de trabajo, específicamente en el sector privado. Se demostró que más de 2.700 personas que cuentan con discapacidad fueron desvinculadas de la relación laboral durante la crisis sanitaria, lo que se concluye que existe la fragilidad institucional en la protección de derechos laborales (Molina , 2022).

En conjunto, los estudios revisados evidencian que la doble discriminación hacia las mujeres con discapacidad no es fenómeno aislada ni reciente, sino una problemática estructural que se reproduce en distintos contextos sociales, económicos y normativos. Esta exclusión sostenida exige no solo el fortalecimiento de políticas inclusivas, sino también una transformación cultural que reconozca sus capacidades, escuche sus voces y garantice su participación plena en el mundo laboral.

1.2 Problematicación

A través de la historia, se han documentado notables cambios positivos en materia de derechos para las personas con discapacidad, en especial, en cuanto al acceso real y equitativo al mercado laboral, a pesar de ello, en la actualidad el acceso al trabajo de personas con discapacidad continúa siendo una barrera estructural profundamente arraigada. Además, este fenómeno nos lleva a reflexionar que priman factores sociales, culturales, económicos y organizacionales que condicionan las oportunidades de inclusión laboral de esta población en situación de vulnerabilidad.

En consecuencia, reconocer los factores permite comprender la persistencia de los obstáculos que enfrentan e identificar las inconsistencias de las políticas y prácticas institucionales que no permiten garantizar el ejercicio pleno del derecho del trabajo en condiciones de equidad e igualdad.

La exclusión laboral es un proceso multifacético que afecta a varios grupos poblacionales en el mercado de trabajo, donde algunos quedan fuera del acceso a empleos productivos y de calidad. Dicho fenómeno está

correlacionado con la incompatibilidad entre las características de la oferta laboral con la demanda laboral en el país, las mismas que cambian según aspectos como la educación, discapacidad, género, edad, cultura, religión entre otras, lo que genera vulnerabilidad y precariedad en las condiciones laborales. La exclusión no solo se presenta como una situación de todo o nada, sino que se manifiesta por medio de distintos niveles de inclusión y marginación, abarcando múltiples ámbitos. Esto evidencia la complejidad de las dinámicas laborales y sociales en las sociedades actuales (CEPAL, 2001).

La exclusión laboral, también se manifiesta en la precariedad de las condiciones ofrecidas en un espacio de trabajo. Como, por ejemplo, en el Cantón Guayaquil - Ecuador, por ejemplo, de los contratos registrados para personas en un rango de edad de entre 19 a 29 años, 90 de fueron de tipo indefinido, mientras que el resto se distribuyó en modalidades temporales o parciales. Estos patrones revelan que, aún cuando se accede al empleo, la estabilidad y la dignidad laboral siguen siendo esquivas. Para las mujeres con discapacidad, esta realidad empeora: no solo les cuesta mucho ser contratadas o vinculadas en un trabajo, sino que también se ven relegadas a esquemas laborales frágiles, que refuerzan sus vulnerabilidad económica y social (Ministerio del Trabajo, 2025).

En este contexto, la discapacidad y el género toma un papel importante en el tema de exclusión. Las mujeres que cuentan con una discapacidad enfrentan una doble discriminación donde se unen distintas formas de opresión. La misma que ha sido invisibilizada incluso por los grupos de apoyo social, lo que refuerza su marginación en las área laborales, educativas y sociales. Y a

pesar de los esfuerzos en los marcos normativos, las mujeres con discapacidad siguen teniendo menos posibilidades de acceder a la educación, al empleo formal y a la participación política (Pons y Sánchez, 2018).

Además de las barreras estructurales que ya limitan su acceso al empleo y a la participación social, las mujeres con discapacidad también se ven obligadas a enfrentar formas de violencia y estigmatización que agravan su exclusión. Muchas veces son vistas como personas sin autonomía, lo que las excluye dentro de los estratos sociales. Dicha mirada reduccionista y la falta de protección efectiva, las expone con mayor frecuencia a situaciones de abuso de carácter físico, emocional, hasta incluso sexual (David, 2004).

La discapacidad se refiere a las limitaciones que afectan el funcionamiento de ciertas capacidades de la persona, ya sea sensoriales, mentales, intelectuales o físicas. A pesar de ello, tiene un impacto en la participación social que no solo es el resultado de condiciones de esta, sino también de los obstáculos sociales presentes en el entorno, por ejemplo, la falta de accesibilidad o apoyo adecuado. Por esa razón, comprender la discapacidad implica reconocer que no solo se trata de una condición individual, sino de una construcción social que muchas veces es minimizado o exacerbado por las circunstancias del entorno (Organización Panamericana de la Salud, s.f.).

Según (Caldera González et al., 2021), algunas de las principales causas de la exclusión laboral de las personas con discapacidad se relacionan principalmente con:

- Estereotipos y prejuicios sociales: ya que estos contribuyen y moldean las actitudes de la los otros, como los criterios de selección que son

utilizados en las organizaciones, que afectan de manera directa a las posibilidades de incorporación y permanencia en los espacios de trabajo.

- Limitaciones en las ofertas laborales: gracias al desconocimiento de la diversidad de habilidades y capacidades innovadoras que desarrollan las personas con discapacidad las empresas concluyen que no es necesario contar con sus servicios y por ende no generan vacantes de trabajo adecuadas a dichos perfiles.
- Inadecuadas infraestructuras: la adecuación de los espacios físicos y las herramientas de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad son de suma importancia para su participación efectiva en los entornos laborales. Sin embargo, algunas organizaciones no contemplan estos criterios, ya sea por ahorrar costos o por el desconocimiento de ciertas condiciones requeridas para este grupo poblacional, lo cual afecta en el pleno derecho del acceso y permanencia del trabajo.

A pesar de los avances en materia de derechos, las personas con discapacidad en la actualidad siguen enfrentando muchas contrariedades que imposibilitan su acceso al mercado laboral. La Organización Internacional del Trabajo resalta que el 70% de las personas con discapacidad se encuentran inactivas laboralmente. Estas desigualdades, ponen en riesgo el pleno goce de sus derechos en igualdad de condiciones, y también aumenta las posibilidades de la reincidencia de los ciclos de pobreza (Naciones Unidas, 2022).

1.3 Preguntas de investigación

1.3.1 Pregunta principal

¿Cuáles son las experiencias de vida de las mujeres con discapacidad y la manera como construyen su identidad social y cultural en contextos de exclusión laboral?

1.3.2 Subpreguntas

- ¿Cuáles son las características **culturales y los roles de género** de las mujeres con discapacidad en una fundación de Guayaquil, identificando las tensiones y exclusiones específicas?
- ¿Qué **experiencias de vida y las barreras socio-político y laborales** enfrentan las mujeres con discapacidad en una fundación en Guayaquil, comprendiendo cómo configuran su identidad en este contexto de exclusión?
- ¿Cuáles son las **vulneraciones y obstáculos** que enfrentan que las mujeres con discapacidad en una fundación en Guayaquil?

1.4 Objetivos de investigación

1.4.1 Objetivo General

Caracterizar la manera en que las mujeres con discapacidad, en contextos de exclusión social y laboral en Ecuador, construyen su identidad, analizando sus experiencias de vida, las vulneraciones, las barreras que enfrentan y las estrategias de afrontamiento que desarrollan.

1.4.2 Objetivos específicos

- Documentar las **características culturales y los roles de género** de las mujeres con discapacidad en una fundación en Guayaquil, identificando las tensiones y exclusiones específicas.

- Analizar las **experiencias de vida y las barreras socio-político y laborales** las mujeres con discapacidad en una fundación en Guayaquil, comprendiendo cómo configuran su identidad en este contexto de exclusión.
- Describir las **vulneraciones y obstáculos** que enfrentan las mujeres con discapacidad de una fundación en Guayaquil.

1.5 Justificación

Durante siglos se han evidenciado diversas problemáticas en el entorno social. en el contexto de las desigualdades que se han visibilizado en la esfera social, se han perpetuado situaciones que reflejan una doble discriminación y la inserción en el entorno laboral del grupo de mujeres con discapacidad sujetos de estudio de esta investigación, las cuales han ganado participación en los últimos años.

No obstante, aunque han existido normativas que tributen y protejan los derechos de este grupo vulnerable, las personas en con condición de discapacidad enfrentan diversos obstáculos que se encuentran arraigados en la estructura social, que repercuten en la inserción y obtención a un trabajo digno y estable.

A pesar de los esfuerzos en el marco normativo y el escaso análisis te esta problemática social, dan indicios de la persistencia de la misma. Por ello, la presente investigación busca aportar información relevante que permita comprender los factores inciden en el acceso al mercado laboral de este grupo poblacional.

La relevancia social es notable, ya que se puede mencionar que las personas con discapacidad visual han experimentado su inclusión o exclusión en el mundo laboral, dando como resultado las manifestaciones de inequidad estructural. Esto afecta directamente la forma de ejercicio de sus derechos indispensables, tales como, el del trabajo que le permitiría la autonomía personal (Lalvay, 2016).

Esta realidad, no solo limita sus posibilidades de desarrollo, sino que, continúa reconfigurando estigmas sociales y produce formas de desigualdad y dependencia. Explicar tales barreras debe permitir ver cómo, además, el entorno social, económico y cultural se continúa configurando las oportunidades de este colectivo humano y, a su vez, también da a conocer las necesidades de generar entornos más equitativos donde la diversidad puede ser un valor y no una limitación (Lalvay, 2016).

Resulta impredecible no tomar en cuenta la vulneración de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres con discapacidad visual siguiendo el marco de la doble discriminación. Dichas mujeres son excluidas muchas veces de decisiones sobre su cuerpo, emociones, afectividad, maternidad y desarrollo profesional, lo que las lleva a enfrentar otras situaciones de vulneración de derechos. Estas acciones, justificadas desde una mirada asistencial o proteccionista, terminan reforzando su invisibilidad y despojándolas de su autonomía (Sierra, 2017).

Además, los estereotipos sociales y actitudinales son los que limitan su participación plena en la vida social y familiar. Por esa razón reconocer esta vulneración no solo es una cuestión ética, sino una condición necesaria para construir políticas inclusivas que representen su dignidad, deseo, derecho a decidir y crecer como persona autónoma y profesional.

Este estudio abarca el Dominio 4 de investigación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, denominado Dinámicas socio-políticas, instituciones jurídicas y democracia. En este contexto se analiza una problemática social vinculada a la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad visual, así como las diferentes barreras que deben enfrentar para lograr su inclusión en el espacio laboral. Dicho análisis va en consonancia con la construcción de un conocimiento que va de la mano de las condiciones sociales que limitan en gran medida el acceso pleno y efectivo al ejercicio de los derechos y no discriminación de esta población, con la misma lógica de los enfoques que aparecen en el dominio y que hacen referencia a la concepción de derechos

humanos, ciudadanía, participación social, políticas públicas desde y para la equidad (UCSG, 2016).

A su vez, se encuentra en el marco de la línea de investigación de Derechos Humanos, participación e inclusión social, del Dominio 4 de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Su finalidad se encuentra asociada al análisis de aquellas condiciones sociales que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos por las mujeres con discapacidad visual. Al visibilizar las condiciones que limitan su inclusión laboral, la investigación pretende ofrecer aportaciones desde el Trabajo social que favorezcan una mayor participación y una mayor equivalencia en los espacios del trabajo, tal y como contempla la línea de investigación que preside la justicia social, la inclusión y la ciudadanía activa (UCSG, 2016).

Así mismo, este estudio se vincula directamente con los objetivos de desarrollo sostenible. En primer, responde al objetivo número 5, él mismo que promueve la igualdad de género. En el caso de las mujeres con discapacidad visual dicho objetivo adquiere una dimensión crítica, ya que se plantea la existencia de una doble discriminación que limita su acceso al empleo, a la autonomía y a la participación social (CEPAL, s.f.).

En segundo lugar, este análisis también se desarrollará en relación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8, dado que resalta la importancia de promover la posibilidad de que las personas con discapacidad visual accedan a un trabajo digno y en igualdad de condiciones. Este análisis visibilizará la necesidad de crear entornos laborales más inclusivos en los que la participación de este colectivo contribuya al desarrollo económico desde un enfoque de igualdad de oportunidades (CEPAL, s.f.).

Adicionalmente, el trabajo también se encuentra alineado con el ODS 10 por abordar una cuestión social que pone de manifiesto la permanencia de brechas y desigualdades laborales para las mujeres con discapacidad visual. Identificar aquellos elementos que resultan esenciales para determinar patrones de exclusión que experimentan este grupo vulnerable, lo cual servirá para construir estrategias para reducir inequidades frente al acceso de un

trabajo digno y decente, lo cual contribuye a tener una sociedad justa y basada en valores como el respeto y la igualdad (CEPAL, s.f.).

Como punto final, esta investigación se justifica en el trabajo social, debido a que aporta a ll entendimiento de las diversas aristas que componen el problema social de la discapacidad por el cual durante siglos han repercutido en el bienestar emocional de este grupo. Este análisis recogerá recursos suficientes de gran valor que podrían ayudar a generar distintas propuestas de intervención que favorezcan en los procesos de acceso al mercado laboral y reconocimiento de la identidad de las mujeres con discapacidad visual, favoreciendo el rol del trabajador social como un agente de cambio en los diferentes ámbitos sociales e institucionales. Además, contribuye a visibilizar y poner en análisis el cumplimiento de las políticas de inclusión que garantizan las condiciones laborales justas para todos los ciudadanos sin distinción alguna.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1. Marco Teórico

2.1.1 Teoría de la Interseccionalidad

Con la finalidad de redirigir el análisis y la comprensión del fenómeno social que se aborda en la presente investigación, se ha tomado como parte del referente teórico a la teoría de la interseccionalidad. La misma que va a permitir la interpretación de la realidad entorno a la problemática, de manera crítica y sistémica. Esta teoría, facilitará interpretar las realidades de la investigación con los conocimientos previos que tiene el concepto de la interseccionalidad dándole veracidad y efectividad durante el proceso y los resultados.

Estos conceptos de la interseccionalidad como un ente teórico, fue acuñado por la feminista Kimberlé Crenshaw inicialmente para el análisis del racismo, pero, gracias a todo su concepto explicativo, dio paso a no solo el análisis del ser mujer y su etnia, sino, al estudio de como todas las características que forman la identidad de la persona se entrecruza y da paso a formas de discriminación lideradas por la opresión y jerarquías (Espinosa, 2020).

Esta Teoría, ha sido incorporada como un pilar fundamental en los análisis de situaciones relacionados con el feminismo, opresión y las luchas sobre el empoderamiento de la mujer. Funciona como un enfoque que permite generar distintas estrategias, decretos, leyes, políticas para la erradicación de todas

las formas de exclusión, violencia y tentativa a los derechos de las mujeres (Espinosa, 2020).

Gracias a su intencionalidad, la teoría de la interseccionalidad, funciona como un promotor de acciones positivas a favor de los grupos de personas que sufren discriminación (Espinosa, 2020).

A partir de las opiniones de Tomeu (2017), se puede caracterizar a la teoría de la interseccionalidad, a partir de las siguientes ideas:

- Esta teoría toma forma a partir del estudio de varios ejes de poder. Esto quiere decir que la teoría de interseccionalidad no estudia de manera individual los aspectos distintivos de la persona, sino que, lleva su nivel de análisis de manera conjunta, agrupando todos esos aspectos que lo hacen vulnerable.
- A través de la interseccionalidad se puede reconocer a las especificidades de la persona cómo aspectos dinámicos y cambiantes, y que actúan entre sí para generar realidades de la persona que se incluyen en la sociedad, pero muchas veces esto sale de lo que históricamente y culturalmente se conoce, ya que es una realidad alterna.
- Trabaja como un enfoque metodológico que tiene como objetivo evidenciar las barreras sociales a través de una perspectiva multidisciplinaria.

En este caso, es de sumo aporte acoger esta mirada teórica, ya que nos brinda una capacidad de análisis integral de la persona, de manera que no se

estudien las características o cualidades del individuo de una forma individual, sino, como una combinación de varias (Gesser et al., 2022).

Para entender a profundidad los elementos de esta teoría, (Massip y Castellví, 2019) menciona cuales son los aportes de la interseccionalidad hacia las ciencias sociales:

- Esa teoría da paso a las ciencias sociales a través del entendimiento holístico de la diversidad y pluralidad en las identidades de las personas, de manera que afirma que no existe una sola identidad individual sino varias que se encuentran interconectadas, lo que asegura que cada individuo es un ser completamente distinto del otro, en cuanto a pensamientos, estilo de vida, situaciones interpersonales, familia, intereses, entre otros.
- Ayuda a la comprensión de todas esas características que históricamente han aportado a la invisibilización de ciertos grupos poblacionales. Adicionalmente, presenta las prácticas que favorecen a los sistemas de poder y jerarquías frente a las minorías.
- Para conocer cuáles son estos sistemas de poder y jerarquías, este enfoque teórico estudia dichas relaciones de dominación y exclusión en cada uno de los contextos sociales en los cuales se puede presentar para el entendimiento de la misma.
- Tiene un estilo de análisis crítico y transformador, es decir, adopta el estilo de las ciencias sociales, como también tiene la capacidad de cuestionar el todo.

En cuanto al contexto de la investigación que se está realizando, la teoría de la interseccionalidad va a permitir localizar o mapear no solo las barreras estructurales que enfrenta las mujeres con discapacidad sino también a poner en evidencia las estrategias que adoptan para forjar su identidad dentro de una sociedad de dominación.

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Discriminación

Cuando ocurren prejuicios y barreras estructurales que limitan la participación plena de las personas en desigualdad de condiciones dentro del grupo social esto se conoce como discriminación. Esta problemática ocurre por discapacidad, género, etnia, religión, estado civil, edad, entre otras características de las personas. La discriminación limita la participación plena de las personas en igualdad de condiciones dentro de la sociedad (Marques et al., 2019).

Por otro lado, se puede decir que la discriminación, es un sistema que genera desigualdades sociales, ya que, niega oportunidades de goce pleno de derechos a grupos específicos, de acuerdo a sus características físicas, emocionales y culturales. Estas prácticas, perpetúan la vulnerabilidad de ese grupo de personas, dificultando su acceso equitativo e igualitario de los recursos y participación. (Smith et al., 2022).

(Rodríguez, 2004) caracteriza a la discriminación como:

- Acciones que tienen como finalidad crear ambientes de desigualdad que muchas veces tienen como consecuencia la limitación de las oportunidades de desarrollo personal, profesional y social.

- Actitudes de desprecio hacia otros de forma injusta, que se formulan por estigmas sociales arraigados históricamente hacia los grupos poblacionales vulnerables por situaciones o condiciones de vida.
- Su objetivo es el de perjudicar o vulnerar los derechos y principios de los otros.

2.2.1.1. Tipos de discriminación

Algunos de los tipos de discriminación son:

- **Discriminación racial:** Se entiende como el fenómeno social que incluye prácticas que desvalorizan a las personas por su apariencia, origen étnico o racial. Este tipo de discriminación por lo general se representa mediante acciones y práctica simbólicas y discursivas. Se manifiesta a través del discurso representaciones estereotipadas y por la normalización de esas prácticas en la vida cotidiana (Pineda E. , 2016).

Impacto de la discriminación racial: Este tipo de discriminación puede causar impacto a nivel psicológico y social. Por un lado, en la parte psicológica puede generar efectos negativos en la autoestima de la persona, salud mental. Por otro lado, en la parte social de esa persona o grupo de personas, puede crear sentimientos de exclusión, invisibilizarían, represión u odio (Pineda E. , 2016).

- **Discriminación hacia las mujeres:** Este tipo de discriminación se entiende como actitudes en las que debido al sexo de la persona se le niegan derechos y oportunidades ya sean de carácter personal, profesional, social, económico, cultural y legal. Este refuerza los

estereotipos y roles patriarcales marcados a través de la historia. Este tipo de discriminación es aquellas formas de trato desigualdad que conduce a la marginación. La discriminación de la mujer se caracteriza por su relación con estereotipos arraigados y roles de género que refuerzan la afectación de la dignidad, la participación y el bienestar de las mujeres (ONU, 2010).

- **Discriminación por identidad de género:** Ese tipo de discriminación al igual que las otras se manifiestan a partir de actitudes de rechazo marginación y abuso con la finalidad de que la persona o el grupo de personas se encasille en una posición de subordinación social y también que afecte directamente a su dignidad y bienestar. Pero, lo que diferencia la discriminación por identidad de género de los otros tipos de discriminación, es que, este se entiende como los malos tratos que reciben las personas que experimentan un sentido de género diferente al que se le fue asignado al nacer (Pedraza, 2019).
- **Discriminación por edad:** este tipo de discriminación también se lo conoce como edadismo. Se caracteriza por representar formar de rechazo o tratos desiguales a partir de la valoración de la personar de acuerdo a su edad, por lo general, la población más afectada son los adultos mayores (Armas et al., 2023).

En cuanto a la vejez, esta discriminación se va de una forma muy sutil, ya que en la actualidad la sociedad percibe a la vejez como una etapa en donde se pierde la autonomía de la persona. Suele crear patones de violencia, abandono y ciclos de estereotipos (Armas et al., 2023).

- **Discriminación por discapacidad:** Son formas de tratos desiguales que afrontan las personas que viven con algún tipo de discapacidad, ya sea a nivel físico, psicológico, motriz, etc. Se desarrolla como prácticas que menoscaban sus derechos y dignidad, ya sea en el área laboral, familiar, educativo y social. Se caracteriza por marginalizar y limitar las capacidades de este grupo poblacional (Otaola y Huete, 2021).

La discriminación por discapacidad o a las personas con discapacidad, es un fenómeno social que refleja obstáculos sociales, culturales, profesionales, educativos y jurídicos (Otaola y Huete, 2021).

2.2.1.2. Factores multidimensionales que generan discriminación

Existen factores que se convierten en patrones, generando discriminación en los distintos contextos que rodean a la persona o al grupo de personas. Esos factores nacen a partir de las características, condiciones, capacidades y limitaciones, las mismas que se usan para tratar de manera desigual a las personas. Algunos de los factores son:

- **Estereotipos y prejuicios sociales:** Trata de como percibimos al otro u otros. Son ideas que se generan a partir de creencias distorsionadas de la realidad, muchas veces por desconocimiento u odio, teniendo como resultado actitudes negativas (Rubio, 2012).
- **Aspectos ligados a la identidad personal:** Muchas veces, en la sociedad se tiende a poner etiquetas a ciertos grupos sociales, ya sea por su etnia, por pertenecer a un tipo de religión, por su cultura, por su identidad de género, entre otros. Estas características, en muchas

ocasiones se utilizan como justificación de los casos de discriminación y exclusión (Rubio, 2012).

- Desigualdades económicas y sociales: Las estructuras sociales tienen a posicionar en condiciones de vulnerabilidad y desigualdad a ciertos grupos sociales por su nivel económico y social. Estos tipos de diferencias sociales y económicas reafirman un ciclo de desigualdad que se reproducen en distintos ámbitos sociales, afectando la vida de las personas y a su integridad (Prevert et al., 2012).
- Influencias culturales y contextos histórico: Las situaciones históricas, las tradiciones y creencias al momento de su interpretación y apreciación ante la sociedad puede recaer en situaciones de discriminación ya que moldean la percepción de los unos hacia los otros contribuyendo a la construcción de estereotipos. En muchos casos, los ciclos de discriminación se transmiten a través del tiempo, de generación en generación, lo que fortalece la continuidad de las situaciones de discriminación y desigualdad (Prevert et al., 2012).

La discriminación se transforma en un mecanismo que fractura el tejido y la cohesión social, que necesitan ser abordados con políticas inclusivas y prácticas de igualdad.

2.2.2. Discapacidad

Según el (Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia, 2014) citando a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, dice que la discapacidad es la diversidad funcional que se presenta en una persona, ya sea a nivel físico, mental o social, de carácter

prolongado, las mismas que, las personas que tienen algún tipo de discapacidad se ven obligadas a cruzar obstáculos que se desarrollan en su entorno, y de esa manera se ve afectada su capacidad de involucrarse en actividades cotidianas y ejercer sus derechos en igualdad de oportunidades. Por otro lado, el CIF citado por el (Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia, 2014) propone que la discapacidad no solo se percibe como una condición inherente a la persona, sino, como una situación que depende de la interacción entre el estado de salud, las interacciones y factores presentes en el contexto, tanto personales como ambientales.

2.2.2.1 Discapacidad visual

La discapacidad de tipo visual es una condición que surge a partir de una enfermedad que afecta a la capacidad visual de la persona. Esta discapacidad puede principalmente afectar a la vida de la persona, ya sea al realizar sus actividades cotidianas y sociales, y a su autoestima. A pesar de que se manifiesta en el campo visual, su impacto también afecta no solo la parte física, sino también en otros aspectos como la economía, la educación, la autonomía, la productividad el empleo, lo social, entre otros. Las dificultades visuales pueden ser adquiridas o de nacimiento (Organización Mundial de la Salud, 2023).

Según la Organización Mundial de la Salud (2023), la discapacidad visual se clasifica en:

- **La visión deficiente leve o moderado:** esta se caracteriza cuando una persona presenta dificultades en su visión afectando sus actividades cotidianas pero tiene cierto grado de visión útil.
- **Visión deficiente grave:** el grado de visión es mucho más limitado a una deficiencia moderada, en este caso requiere atención y estrategias de adaptación urgentes e importantes.
- **Ceguera total:** en este caso se puede decir que la persona ha perdido el 100% de su visión. A partir de la pérdida extrema de su visión, la persona no puede utilizar su vista para realizar sus tareas cotidianas ni siquiera con el uso de lentes.

2.2.3. Género

Las ideas y expectativas que la sociedad tiene sobre cómo deben actuar las mujeres, los hombres y las personas con otras identidades, es lo que se conoce como género. Esas preconcepciones están relacionadas con las construcciones sociales y la interacción de las personas en sociedad a través del tiempo. La construcción de la definición del concepto de género depende de la historia y cultura (Organización Mundial de la Salud, 2018).

El género como identidad, es la voz profunda y personal de las personas o grupo de personas que indican quienes son y como se identifican. Es decir, que el género es la forma en la que un sujeto se declara y se posiciona al hablar dentro de un contexto social (Leonidas , 2009).

Es importante recordar que el género no es lo mismo que el sexo con el que nacemos, sino que son las ideas de como las personas distribuyen sus roles en sociedad (Organización Mundial de la Salud, 2018).

2.2.4. Mujer con discapacidad

Históricamente, las mujeres con discapacidad han sido consideradas socialmente, como persona que no alcanzan los estereotipos tradicionales sobre los roles femeninos, excluyéndolas del conjunto de categorías que definen a la mujer en sociedad (Viñuela, 2009).

Esto ha generado un trato que las ha relegado a la condición de “otros”, menos humanos y menos capaces de participar plenamente en la vida social, política y económica, generando un doble proceso de discriminación que combina el machismo patriarcal con prejuicios basados en su condición física o sensorial.

En muchas ocasiones, las barreras que enfrentan estas mujeres no son solo físicas, sino también sociales y culturales. La percepción errónea de su supuesta incapacidad para tomar decisiones por sí mismas, sumada a la idea de que su rol debe limitarse al cuidado o la vigilancia constante, limita su participación activa en ámbitos públicos y privados. La exclusión de espacios de decisión y la infantilización social refuerzan su vulnerabilidad, además de aumentar su vulnerabilidad frente a la violencia y las agresiones sexuales. Estas cuestiones mantienen una forma de aislamiento que impide que puedan desplegar su autonomía y ejercer sus derechos de manera plena, creando un círculo vicioso que dificulta su integración social (Viñuela, 2009).

El rol que les ha sido asignado en la sociedad ha estado marcado por una visión patriarcal que, en su versión más restrictiva, invisibiliza sus capacidades y derechos. Sin embargo, el reconocimiento de esta brecha ha permitido que ciertos movimientos y estudios comiencen a cuestionar estos imaginarios y a promover una visión más humanizada. Desde una perspectiva feminista, se propone que comprender sus experiencias desde una mirada que vaya más

allá del discurso médico o asistencial permite entender el peso de la discriminación estructural. La incorporación del feminismo en los estudios sobre discapacidad ha abierto espacios para repensar su identidad y promover su empoderamiento, resaltando que su diferencia no implica inferioridad, sino una característica que puede ser reivindicada y valorada (Viñuela, 2009).

Una dimensión importante a tener en cuenta es cómo estas mujeres han sido conceptualizadas en los discursos tradicionales, que las han visto en su doble condición de género y discapacidad desde categorías que refuerzan estereotipos limitantes. La visión dominante las ha reducido a objetos de protección o cuidado, en lugar de sujetos con derechos. Es fundamental cuestionar estas concepciones para promover un cambio que permita reconocer su capacidad para construir su propia identidad, reclamando su lugar en la sociedad no solo como mujeres con discapacidad, sino como personas plenas, con derechos y con la posibilidad de dejar atrás las imposiciones sociales que las han señalado y restringido durante generaciones (Viñuela, 2009).

Por último, un aspecto relevante en el proceso de contextualización es entender que la condición de discapacidad y género no definen por sí solas la totalidad de sus experiencias. La historia, las culturas y las políticas sociales influyen notablemente en cómo estas mujeres viven su realidad y en qué oportunidades pueden acceder. La interseccionalidad, por tanto, nos invita a comprender que su situación no es homogénea, sino que varía en función de múltiples factores, y que el reconocimiento de su pluralidad es clave para diseñar acciones que realmente contemplen sus necesidades, intereses y

potencialidades. Solo a través de una mirada que integre estos aspectos podremos avanzar en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva (Viñuela, 2009).

2.2.5. Discriminación de la mujer con discapacidad

Según la ONU Mujeres (2021), la discriminación hacia la mujer con discapacidad se convierte en un indicador de control y poder sobre ellas, limitando sus capacidades de autonomía y participación. Este tipo de discriminación combina dos desigualdades que son, el género y la discapacidad, lo que se traduce a, mayor número de barreras estructurales, culturales y sociales que limitan a esas mujeres a su capacidad de alcanzar una buena calidad de vida.

Adicionalmente, la discriminación de las mujeres con discapacidad se convierte en una problemática que enfrenta obstáculos legales, las mismas que se relacionan por ejemplo con el acceso al empleo. En el contexto ecuatoriana la discriminación de la mujer con discapacidad se ve reflejada en los bajos números de vacantes de empleo y en la invisibilización de sus capacidades productivas y autónomas, y esto da paso a identificar prácticas persistentes como prejuicios y estereotipos en la sociedad que encasillan a estas mujeres como un grupo excluido (Celi, 2022).

Para comprender la magnitud de esta problemática, es importante considerar que la discriminación gira alrededor de varias dimensiones de la vida cotidiana de las mujeres con discapacidad. Se considera, que la discriminación de las mujeres con discapacidad es uno de los factores más relevantes de los problemas económicos de ellas, además afecta a la capacidad de decisión y

contribuye en la producción de estigmas colocándolas en una posición de vulnerabilidad permanente. La discriminación de la mujer con discapacidad es un fenómeno interseccional, y este necesita ser estudiado y abordado desde un enfoque integral, que tenga la capacidad de valorizar y reconocer las fortalezas, el aporte y el valor que este grupo de personas aporta a la sociedad y a la vida de los demás (Marques et al., 2019).

Finalmente, se puede concluir que, la discriminación hacia las mujeres con discapacidad resulta de la interacción entre prejuicios sociales y obstáculos estructurales, lo que limita su participación plena y aumenta su vulnerabilidad a la pobreza y la violencia. Esta doble forma de exclusión refuerza la desigualdad al dificultar el acceso a derechos y servicios esenciales. Además, las mujeres con discapacidad enfrentan una mayor discriminación y vulnerabilidades, es decir, estos indicadores le suman una capa más a las desigualdades (Marques et al., 2019).

2.2.5. Interseccionalidad de género y discapacidad

La interseccionalidad explica la relación de varios factores que a nivel social generan desigualdades, inequidad, discriminación y sistemas de poder. La interseccionalidad se encarga del estudio de las causas o características que generan discriminación de manera conjunta (Organización Mundial de la Salud, 2018).

La interseccionalidad de género y discapacidad se analiza para comprender de qué manera las experiencias de ser mujer y tener una discapacidad se entrelazan y crean realidades que no pueden ser completamente abordadas desde indicadores aislados. Dicha interseccionalidad se convierte en un

enfoque que reconoce como estas características en los contextos sociales, culturales y en la historia, produciendo desigualdades. La interseccionalidad, permite mirar las experiencias particulares en toda su pluralidad, sin olvidar que no siempre la discriminación opera igual para todos (Pineda y Luna, 2018).

Este enfoque de interseccionalidad, no solo revela las distintas maneras en como la sociedad puede excluir o invisibilizar a ciertos grupos sociales, también desafía las conceptualizaciones tradicionales al demostrar que las experiencias de discriminación se forman de manera diversa y dinámica, las mismas que son influenciadas por factores de nivel económico, social y político que tiene dinamismo según el contexto que lo rodea (López et al., 2022).

2.2.6. Exclusión

La exclusión, en un sentido humano y estructural, representa la negación de la igualdad esencial en dignidad y derechos, manifestándose como un complejo entramado de factores socioeconómicos, culturales e históricos que impiden a vastos segmentos de la población satisfacer sus necesidades (Oviedo, 2022).

En su esencia, la exclusión, es una condición en la que ciertas personas o grupos de personas son desplazados, privatizándolos de acceder a los derechos, oportunidades y recursos necesarios para llevar una vida digna. Este fenómeno, está relacionado con barreras sociales, culturales y estructurales que perpetúan la vulnerabilidad, reflejando contextos de desigualdad e inequidad en la sociedad (Amnistía Internacional , 2010).

2.2.6.1. Características de la exclusión

Según Oviedo (2022), las características de la exclusión son:

- **Multidimensionalidad/Diversidad de Causas:** La exclusión no es uniforme. Se manifiesta a través de diversas dimensiones: económica (pobreza, desempleo), cultural, étnica, de género, orientación sexual, religiosa, social (adaptación, salud, trabajo), y educativa (acceso y desempeño).
- **Soporte Organizado y Holístico:** La exclusión está relacionada con diversas dimensiones de la estructura social y es producto de un sistema capitalista, específicamente de territorios con dependencia, catalogándose como **injusticia social estructural**.
- **Reproducción de exclusión:** Está conectada con la categoría estereotipos, cuyas dimensiones de género, cultural y socio-económicas están interconectadas.
- **Cercenamiento de Derechos Humanos:** La consecuencia más grave es el cercenamiento de los derechos humanos económicos, sociales, culturales, políticos y civiles, ya que las personas excluidas no pueden ejercerlos plenamente, por ejemplo, al no acceder a la educación.
- **Basada en Jerarquía y Normalización:** La exclusión surge de la racionalidad moderna y colonial, la cual establece dicotomías, clasifica a los sujetos en normales y anormales, y establece diferencias, distancias, y jerarquizaciones.

2.2.6.2. Tipos de exclusión: Exclusión laboral

La exclusión laboral está entendida por prejuicios y estereotipos que se dan en la sociedad hacia ciertos grupos poblacionales, como por ejemplo mujeres, personas con discapacidad considerados muchas veces como personas sin autonomía, incompetentes incapaces, lo que crea varias dificultades para el acceso y permanencia en el mercado de trabajo. También la exclusión laboral, se caracteriza por ser parte de las barreras estructurales, como la inaccesibilidad y la ausencia de condiciones laborales adecuadas a las necesidades de ciertas personas. Reforzando la marginación laboral, qué limita las oportunidades de crecimiento personal y profesional de las personas en igualdad y equidad de condiciones (Pineda y Luna, 2018).

Según la CEPAL (2001) la exclusión laboral no solo se trata de estar sin trabajo o fuera del alcance del mercado laboral, sino que, también se refiere a los distintos niveles de participación y marginación que se da en torno a los temas del acceso al empleo formal. Este tipo de situación, se desarrollan muchas veces por las exigencias que las empresas requieren, las mismas que podrían encasillarse como discriminatorias, estas características se basan en experiencia, género, edad, estado civil, escolaridad, entre otros.

2.2.7. Afrontamiento

Puede entenderse como el conjunto de esfuerzos conscientes y adaptativos que realiza una persona para manejar y reducir el impacto de experiencias emocionales negativas. Estas acciones pueden ser tanto cognitivas como conductuales y varían dependiendo de la situación y de los recursos que tenga la persona en ese momento. En esencia, el afrontamiento es la forma en que

intentamos controlar o cambiar las circunstancias o nuestras interpretaciones para sentirnos mejor y enfrentar los desafíos emocionales de manera efectiva (Pascual y Conejero, 2019).

2.2.7.1. Procesos del afrontamiento

Podría entenderse como un conjunto de esfuerzos dinámicos y contextualmente sensibles que las personas emplean para gestionar las demandas internas y externas que perciben como desafiantes o abrumadoras. Dichos esfuerzos resultan esenciales, se ajustan acorde a la situación, recursos presentes y objetivos individuales. Engloban tanto labores conductuales, como el acceso de apoyo o hacer de lado situaciones como procesos internos para restaurar pensamientos o percepciones para minimizar impacto en la dimensión emocional (Pascual y Conejero, 2019).

Esta concepción traza que los procesos de afrontamiento no son procesos lineales, sino una estrategia clave adaptativa que tiene como finalidad mantener homeostasis en situaciones estresantes para las personas con dificultades o discapacitadas. Además, reconoce que algunas formas de afrontamiento, como la reevaluación positiva o la distorsión de la realidad, pueden ser útiles en ciertos contextos, mientras que otras podrían ser menos adaptativas, dependiendo del momento y los objetivos individuales (Pascual y Conejero, 2019).

2.2.7.2. Estrategias de afrontamiento

Las estrategias de afrontamiento son acciones que las personas ponen en marcha como mecanismo de defensa para liberal algún tipo de carga o presión social, estrés, problemas familiares en incluso en la salud, por la cual estén

pasando. Dichas estrategias, tienen como finalidad transformar esas situaciones que agobian y afectan la vida de la persona. El aprendizaje de las estrategias, van a depender de la persona que las desarrolla y de sus intenciones, la cercanía de sus redes de apoyo, recursos personales, control y manejo de sus emociones (Botero, 2012).

Por otro lado, Rueda et al., (2008) indican que las estrategias de afrontamiento no solo buscan reducir las tensiones o el estrés, sino que, buscan un medio de adaptación para mantener un estado de buen vivir y bienestar ante las situaciones adversas presentes en su vida. Además, se destaca que este proceso es dinámico con una influencia de variables individuales y colectivas. Las acciones y procesos que se realicen para afrontar las problemáticas varían según el momento y circunstancias de cada persona.

2.3. Referente Normativo

2.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Constitución de la república es el ente normativo supremo o de mayor ímpetu del Ecuador. Esta normativa tiene como finalidad normar o redirigir el proceso del cumplimiento de los derechos de los ciudadanos con igualdad y equidad, responsabilidad que recae en el estado, instituciones y ciudadanos del país.

Haciendo referencia al artículo 11 de la Carta magna del Ecuador, se mencionan los principios fundamentales que tienen los ciudadanos. Específicamente en el numeral 2 de este artículo se menciona que no se permitirá cualquier forma de discriminación que atente a la integridad y derechos de la persona, ya sea por razón de género, condición social y

económica, edad, etnia, discapacidad, entre otras distinciones, y que garantice que todas las personas pueden gozar de sus derechos de forma igualitaria y equitativa. En el mismo artículo numeral 6, se puede destacar que todos los derechos y principios son de carácter permanente, sin oportunidad de renunciar a ellos y equitativos (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

Las personas que enfrentan situaciones de discriminación, violencia o cualquier otra vulnerabilidad, ya sea por sus características, formas de vivir, estado de salud, por vivir con algún tipo de discapacidad, estar en estado de gestación, etc., según como indica el artículo 35 de la Constitución este grupo poblacional merecen atención prioritaria y especializada. Y, además, reafirma que el Estado tiene la obligación de cuidar a los ciudadanos que pertenecen a los grupos vulnerables, sobre todo cuando dichas características se combinan (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

Resulta vital para la constitución de la república del Ecuador ahondar en los principios generales para la igualdad y atención prioritaria a las garantías que el ordenamiento jurídico ecuatoriano destina a la población en estado de vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres con discapacidad visual (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

La exclusión laboral de mujeres que cuentan con una discapacidad se aborda a través de los derechos del Buen Vivir, donde el trabajo se eleva a la categoría de derechos y deber social, fuente de realización personal y base de la economía. Por esa razón la Constitución exige que el Estado garantice a las personas trabajadoras el pleno respeto de su dignidad y una buena calidad de vida.

En el contexto de las mujeres con discapacidad, el artículo 47 habla sobre el reconocimiento que se les debe dar a las personas con discapacidad tienen el derecho de vivir con dignidad y en igualdad de oportunidades, y se debe garantizar su inclusión en la sociedad. Este mandato abarca la creación de condiciones que faciliten su acceso a la salud integral, educación, trabajo digno, vivienda y espacios libres de barreras discriminatorias. De esta manera se busca garantizar no solo la eliminación de barreras de exclusión, sino que, busca el reconocimiento de sus capacidades de participación tanto en la vida laboral, social, política y comunitaria (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

Para reconocer la integridad de las personas en todas sus dimensiones, ya sean estas a nivel físicas, psicológicas, moral y sexual; se puede analizar el artículo número 66. El mismo que establece que nadie debe ser sometido a violencia, tortura o tratos degradantes (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

En el caso de las mujeres que tienen una discapacidad, haciendo referencia al artículo 66; esto no solo protege su vida y bienestar, sino que obliga al Estado a prevenir y sancionar la violencia que históricamente las ha afectado, por su condición de género y por su discapacidad y por el hecho de ser mujer (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

El artículo 330, establece que el acceso al empleo remunerado debe ser en igualdad de condiciones para personas con discapacidad, sin que su condición sea motivo de discriminación ni de reducción salarial. Además, señala que tanto el Estado como los empleadores deben crear vacantes y procesos de selección que se acoplen a sus capacidades y necesidades y así

aportar su acceso mediante servicios de apoyo y asistencia especializado (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

El Estado ecuatoriano, como lo dice el artículo 341, este tiene la responsabilidad de garantizar la protección integral de todas las personas al pasar el tiempo, esto se aplica a todos y con una atención especial a las personas que enfrentan desigualdades, exclusión o discriminación. Y además, reconoce que la diversidad de las personas merece acciones diferenciadas, sensibles y sostenibles en el tiempo (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

2.3.2. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Ratificada por el país mediante su Orden del poder ejecutivo No. 422 durante el año 2025, en este contexto, Ecuador corrobora la Convención Internacional sobre los Derechos de los sujetos en condición de discapacidad mediante el decreto antes mencionado, dando a notar el trabajo y compromiso con mejorar las condiciones de vida del grupo de atención prioritaria como lo son las personas con discapacidad.

En este sentido, la legalización de dicha normativa se evidencia como un avance significativo que se vincula a la ley y políticas existentes del país con indicios de modelos internacionales.

2.3.2 Ley Orgánica de Personas con Discapacidad

La legislación ecuatoriana tiene el propósito de promover una comprensión clara de los derechos que les corresponde a las personas que tienen algún

tipo de discapacidad, en ese caso, se presenta a continuación una explicación de algunos artículos basados en el marco normativo vigente de la Ley Orgánica de Personas con Discapacidad.

El artículo 50, nos indica que cada una de las personas que viven con algún tipo de discapacidad tienen derecho a conseguir y acceder a un trabajo en igualdad de condiciones y sin presenciar obstáculos en los procesos de reclutamiento y selección. Promueve su inclusión efectiva en el ámbito laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025).

Por su parte, el artículo 51 declara que el Estado ecuatoriano tiene la responsabilidad de crear políticas públicas que deben abordar aspectos claves centrados en la formación, la inserción, permanencia y adaptación en el trabajo, con un enfoque que incluya el respeto a la dignidad y habilidades potenciales de cada persona (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025).

El artículo 52 establece que cada una de las instituciones ya sean públicas o privadas que cuenten con al menos 25 colaboradores, tiene la responsabilidad de incluir en su nómina al menos 4% de personal que tengan algún tipo de discapacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025).

Para complementar, el artículo 54 habla sobre los beneficios que obtiene las organizaciones por la inclusión del personal con discapacidad dentro de sus establecimientos. Uno de esos beneficios se trata de obtener una deducción del porcentaje más alto de sus impuestos. Además, se habla de la creación de centros especializados y adaptados a las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad donde al menos cerca del 80% de sus trabajadores sean personas con discapacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025).

Con respecto a la selección y contratación del personal, el artículo 55 refiere que los procesos de contratación deben ser adecuados para facilitar la inclusión y participación de las personas con discapacidad considerando la diversidad y la igualdad de oportunidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025).

El artículo 57 se enfoca en la estabilidad dentro de un espacio laboral, este trata de asegurar que toda persona que tenga discapacidad disfrute su estancia en su lugar de trabajo y tengan una protección contra cualquier tipo de despido injustificado y obtengan derecho a una indemnización si dichas circunstancias ocurren. Además, habla sobre si una persona adquiere una discapacidad dentro de su espacio de trabajo, debe tener derecho a recibir rehabilitación, reubicación de cargo de trabajo solo si es necesario o reinserción laboral, asegurando de esa manera que su derecho al trabajo no sea violentado y que pueda mantener su empleo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025).

Por último, el artículo correspondiente al numeral 59 indica que de manera obligatoria debe existir un seguimiento por parte de las autoridades laborales, para que de esta manera se pueda verificar que dichas personas que pertenecen a este grupo vulnerable no sufran de algún tipo de exclusión, discriminación, desigualdad o violencia en sus condiciones laborales. Esto quiere decir, que deben existir seguimientos o controles periódicos que aseguren el cumplimiento de las normas ya establecidas para la protección de los derechos de las personas con discapacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025).

2.3.3 Ley Orgánica para Revenir y Erradicar la Violencia Contra la Mujer

La ley de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres entiende como finalidad buscar establecer un marco normativo que garantice la protección de los derechos de las mujeres en todos los contextos y ámbitos de su vida.

Con esta idea a partir del artículo 1 de la ley se puede destacar que el principal objetivo de la misma es la prevención y la radicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres, sin dejar a un lado a las niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, ya sea en los espacios públicos y privados. También destaca la promoción de políticas y acciones para la atención, protección y reparación de las víctimas, y además la reeducación de los agresores (Asamblea Nacional de la República del Ecuador , 2018).

En el artículo 2 complementa el objetivo añadiendo la finalidad de esta ley, la misma que se enfoca en transformar los patrones que existen a nivel sociocultural y estereotipos que son base para crear estos ciclos de desigualdad de género. Por esa razón, se trata de priorizar la atención, la protección y la reparación de las mujeres víctimas, para que se puedan crear entornos donde se garantice su integridad y protección de derechos (Asamblea Nacional de la República del Ecuador , 2018).

Se puede garantizar que además de un enfoque de género y de Derechos humanos, se establecerán otros enfoques como el de la interseccionalidad y la participación social, como lo resalta el artículo 7. Se trata de valorizar las condiciones culturales económicas y sociales que influyen en la creación de la vulneración de derechos para ciertas mujeres y de dicha forma, se logre un

abordaje centrado en el reconocimiento y respeto a la diversidad y las experiencias de las mujeres (Asamblea Nacional de la República del Ecuador , 2018)

Con sentido al respeto de su dignidad y el reconocimiento de sus derechos humanos el artículo número 8 destaca la igualdad y la no discriminación. Con relación a la Constitución y los tratados internacionales, esta ley impulsa el empoderamiento de las mujeres a través de acciones que facilitan el ejercicio de los derechos, reforzando de esa manera su autonomía y participación a nivel social, laboral, familiar, etc (Asamblea Nacional de la República del Ecuador , 2018).

2.3.4. Ley de Discapacidades

En la presente Ley, de acuerdo a sus principios planteados, se destaca la protección a las personas con discapacidad, a más de la protección integral que se les debe otorgar a estos grupos.

Protección a personas discapacidad: se prevé el respeto y valoración de las capacidades de todos los sujetos con dicha situación, a su vez, sus derechos debido a su condición como persona con la finalidad de respetar sus diferencias; priorizando una atención de calidad y calidez: es esencial la implementación de planes, programas y políticas con enfoque de inclusión en todos los espacios preferenciales en la vida diaria de las personas o de grupos (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, p. art.4).

2.3.5. Código de Trabajo

Para regular las condiciones y derechos laborales se necesita tomar en cuenta el código de trabajo nacional ecuatoriano. Esa normativa va a permitir analizar qué recursos de protección amparan por ley al grupo poblacional del que se está hablando en este estudio en relación con la problemática.

En primer lugar, tomando en cuenta los principios de inclusión laboral para las personas con discapacidad se puede mencionar que según el artículo 42 numeral 33, se hace hincapié sobre la obligatoriedad que tienen los empleadores sobre la contratación de personal que cuenten con algún tipo de discapacidad. En este artículo se explica que existe un número determinado de empleados con discapacidad que se debe cumplir en temas de contratación y permanencia dentro de empresas ya sea de carácter público o privado. Además, se especifica el cumplimiento de una cuota de inclusión laboral del 4% para personas que cuenten algún tipo de discapacidad (Código de trabajo, 2020).

Así mismo, el artículo 42.1 hace referencia al cumplimiento de dicha cuota del 4% de personal con discapacidad no como una cifra, sino como una iniciativa de inclusión real. Esto quiere mostrar el compromiso del Estado para garantizar espacios de inclusión, igualdad y equidad para cada uno de los habitantes. Además, en este apartado se indica que el empleador deberá adecuar su espacio de trabajo a las necesidades del empleado para aportar a su adaptabilidad en su entorno de trabajo (Código de trabajo, 2020)

Por otro lado, abordando temas de igualdad de género y no discriminación se pueden analizar los siguientes apartados:

Art. 79.- fundamenta la equidad en cuanto a la remuneración. El salario debe ser otorgado bajo los mismos criterios tomando en cuenta el tipo de trabajo o cargo dentro de la relación laboral, y no debe ser diferenciado por razones como sexo, etnia, identidad de género, edad, discapacidad, idioma, etc (Código de trabajo, 2020).

Art. 5.- Este artículo asegura el rol de protección que deben cumplir las autoridades, ya sean judiciales o administrativas, de proteger cada uno de los derechos de los trabajadores y en especial la plena protección de los derechos de los grupos de atención prioritaria (Código de trabajo, 2020).

Para establecer criterios técnicos que aporten a la identificación de las situaciones que requieren de una protección diferenciada o de una alta atención al detalle el código de trabajo en su artículo 367, considera que la incapacidad permanente y absoluta son aquellas que impiden al sujeto desempeñar cualquier tipo de profesión u oficio. Pero, para el análisis de esta investigación, es primordial analizar este artículo desde un enfoque de derechos y no desde un enfoque médico. La discapacidad visual no debe entenderse como una negación, sino más bien como un reconocimiento de la situación de discapacidad que demanda medidas de acción afirmativa y una responsabilidad jurídica especial por parte de los empleadores, del Estado y del gobierno (Código de trabajo, 2020).

2.3.5 Ley para Impulsar la Economía Violeta

Si hablamos de inclusión y equidad la ley para impulsar la economía violeta es un gran referente que existe no solo para visibilizar las brechas que existen y afectan a las mujeres trabajadoras, sino que, se encarga de generar estrategias que ayuden a la eliminación de la discriminación a partir de programas, proyectos de apoyo, emprendimiento femenino, mecanismos de protección, etc. Esta ley, se interrelaciona con los principios de justicia social y los objetivos de desarrollo sostenible para que se pueda generar entornos igualitarios, empáticos y competitivos en el entorno social.

Por esa razón se va a analizar el contenido que ofrece este marco normativo que aporte a la presente investigación:

En el Artículo 1 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, se establece el objeto de la ley, cuyo propósito es fortalecer y garantizar la transversalización de un modelo de género y multiculturalidad mediante la concepción de estímulos políticas públicas orientadas a potenciar la participación de las mujeres en diversas áreas, con énfasis en su diversidad (Ministerio del Trabajo, 202).

El Artículo 8 dispone que el Estado es el garante de otorgar el derecho a una vida favorable y libre de todo tipo de forma de violencia con la finalidad de brindar iguales condiciones, sin ningún tipo de discriminación. A su vez, identifica que la sociedad tiene el compromiso de ser partícipes en las diversas acciones, estrategias y políticas que es Estado construya a favor de estos grupos vulnerables (Ministerio del Trabajo, 202)

De acuerdo, al Artículo 9, las organizaciones que tengan un aproximado de 25 o más colaboradores tienen la obligatoriedad de otorgar condicione s

de trabajo dignas, a su vez, prevenir el acoso en el trabajo con enfoque de género y diseñar procesos determinados para denuncias, reclamos con la finalidad de promover la participación de los diversos grupos dentro de las empresas en estas estrategias (Ministerio del Trabajo, 202).

El Artículo 11 garantiza que el acceso a políticas y programas con estímulos, reforzando la dimensión económica y formación, lo cual se convierte en un elemento prioritario para los adolescentes a partir de los 16 años que se encuentren en situación de vulnerabilidad y residan en casas de acogimiento, tras completar su proceso de formación.

En el Artículo 12, se establece que tanto el sector público como el privado, así como los Gobiernos Autónomos Descentralizados, serán corresponsables y coordinarán actividades conjuntas para garantizar la efectiva aplicación de esta ley (Ministerio del Trabajo, 202).

A su vez, en el artículo 22, se muestra que en las instituciones con 50 o más colaboradores, se tiene el compromiso de construir y ejecutar un plan de igualdad, el cual será un elemento de negociación sustentado por la normativa nacional (Ministerio del Trabajo, 202).

Por otro lado, el Artículo 23 reformado indica que "a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración", estableciendo parámetros claros para evitar discriminación salarial basada en género u otras circunstancias (Ministerio del Trabajo, 202).

Finalmente, el Artículo 25, que sustituye al anterior, establece que, durante el primer año de parto, la jornada de trabajo de la mujer será de 6 horas diarias acorde a la ley, pudiendo acordarse en forma compartida con el padre, y que las instituciones con más de 50 empleados están obligadas a facilitar servicios

de cuidado para hijos o dependientes de sus colaboradores (Ministerio del Trabajo, 202).

2.4 Referente estratégico

2.4.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de Naciones Unidas proporcionan un marco global para identificar derechos encaminados a la participación plena de mujeres con discapacidad visual en la sociedad y erradicar formas de discriminación. A continuación, se describen la relación del tema con los ODS

En relación al objetivo 5, el cual indica, “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las niñas y mujeres”, alineado con la meta 5.1. la cual menciona la erradicación de todas las formas de violencia hacia las mujeres, fomentado equidad y no discriminación. (Naciones Unidas, 2026)

En cuanto al objetivo 8, “trabajo decente y crecimiento económico”, alineado con la política 8.5., la cual busca lograr el empleo digno y decente para todos y todas basado en las mismas oportunidades para hombres y mujeres sin discriminación alguna. (Naciones Unidas, 2026).

2.4.2. Plan Nacional Ecuador no se Detiene

En el Plan Nacional de Desarrollo vigente se pueden conocer las políticas públicas que el gobierno del Ecuador implementa mientras dura su período. Es un instrumento de carácter técnico-político que partir de él se generan acciones a favor del cumplimiento de los derechos y la dignidad humana.

El plan titulado Ecuador no se detiene, tiene como finalidad reconocer el bienestar de la persona ya que funciona como un prerrequisito para la estabilidad social y democrática, Y de esa manera se logre la eliminación de los ciclos de desigualdad que históricamente han afectado a grupos de personas de atención prioritaria.

En el eje social, descrito en el plan nacional, específicamente en el objetivo 1, el cual busca mejorar de manera integral la calidad de vida de los ciudadanos. Este apartado es necesario para el análisis de esta investigación ya que el Estado asume la responsabilidad de fortalecer los sistemas de protección social. Esta visión trasciende la asistencia básica, la misma que se enfoca en la creación de entornos saludables y seguros donde las mujeres con discapacidad puedan ejercer su autonomía. Además, se resalta que la inclusión no es solo un ideal, sino un objetivo medible que busca eliminar las condiciones vulnerables que aún persisten en el tejido social (Seretaria de Planificación, 2025).

Otra de las políticas públicas que se desarrollan en el contenido de este decreto se centra en promover un mercado laboral que sea inclusivo y equitativo para todos. En el objetivo 4, se contempla que el empleo es fundamental para conseguir el desarrollo personal y profesional del ser humano, poniendo al gobierno como el encargado de eliminar los obstáculos que limitan el acceso de las mujeres a espacios de trabajo formales, dignos y estables. Este mandato, es adecuado para el análisis de las estrategias de afrontamiento de las mujeres con discapacidad visual (Seretaria de Planificación, 2025).

Un aspecto importante es el reconocimiento de los estereotipos sociales. El estudio analiza la presencia de la intersección de la discapacidad y el ser mujer, como un sinónimo de poder frente a sus decisiones y autonomía personal, despojándolos de su calidad de titulares de derechos. Y en ese caso, al tomar el plan nacional como una de las bases de análisis se pueden identificar cuáles son los mecanismos de afrontamiento y estratégicos que hacen falta para aplicar las leyes de inclusión social y laboral, lo que posiblemente podría mantener a las mujeres con discapacidad visual por fuera del mercado laboral y productivo, Y de esa manera se acentúa la preconcepción de que la persona con discapacidad es dependiente y no cuenta con autonomía para su proyecto de vida.

Asimismo, el Plan destaca la importancia de la corresponsabilidad entre el Estado y la Sociedad Civil. Se reconoce que las organizaciones no gubernamentales y las fundaciones son actores estratégicos para recoger las vivencias y propuestas de la ciudadanía, actuando como puentes para que las políticas públicas respondan de forma real a las necesidades de la población. Este respaldo normativo justifica la relevancia de estudiar a las mujeres dentro de una fundación específica en Guayaquil, pues el Plan Nacional establece que el involucramiento de estos sectores es lo que permite fortalecer la democracia participativa y garantizar que las medidas de acción afirmativa para personas con discapacidad no se queden solo en el papel (Seretaria de Planificación, 2025).

4.2.3. Ministerio de Inclusión Económico y Social

La política pública direccionada a la protección de las personas con condición de discapacidad direccionada a explotar sus capacidades y autonomía. En este contexto, el MIES otorga atención a todos los sujetos sociales con condición de discapacidad que demanden el desarrollo de sus habilidades en las dimensiones socio-afectiva, pre laborales y demás; haciendo mayor énfasis en aquellas personas en situación de pobreza y vulnerabilidad (Ministerio de Inclusión Económico y Social, s.f).

4.2.4. Plan de Ordenamiento Territorial Guayaquil

El Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) del cantón Guayaquil establece lineamientos para la inclusión social y accesibilidad urbana, pero presenta brechas críticas frente a las vulneraciones interseccionales documentadas en mujeres con discapacidad visual. (GAD del Guayas, 2021).

Este documento identifica población vulnerable, reconociendo la discapacidad visual como segunda prevalencia (tras físico-motora) en Guayas, con énfasis en mujeres (CEPAL/Guayas), pero carece de enfoque interseccional género-discapacidad-etnia. (GAD del Guayas, 2021).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

En el presente apartado se detalla la metodología que sustenta este capítulo, el cual describe enfoque, método, nivel de investigación, técnicas de recolección de información entre otros elementos que serán claves para responder a los objetivos específicos planteados.

3.1. Enfoque de investigación

De acuerdo a los objetivos planteados, y al diseño que se ha elegido para este estudio, se ha optado por un enfoque cualitativo.

Este enfoque metodológico tiene como finalidad de captar la realidad que viven los sujetos sociales de estudio, de una manera real y natural sin alterar ningún elemento, esto se logra a través del diálogo, la interacción directa y de datos subjetivos de los individuos. para posterior realizar un análisis e interpretación desde las narraciones que ellos nos brindan, mediante un proceso inductivo-lógico (Hernández Sampieri et al., 2018).

En este sentido, este enfoque cualitativo permite interpretar los significados, experiencias, realidad y estrategias de afrontamiento de las mujeres en condición de discapacidad.

A su vez, la elección de este enfoque es pertinente porque brinda aspectos teóricos metodológicos que sustentan el problema objeto de estudio, el cual serán interpretado, narrado desde la subjetividad de las mujeres con discapacidad.

3.2. Tipo y nivel de investigación

En primer lugar, se ubica el tipo de investigación, para ello se ha optado por trabajar con una investigación aplicada, la cual es vista catalogada como un proceso investigativo del área científica, la misma que contribuye a develar las distintas realidades de los sujetos sociales, las problemáticas que atraviesan las sociedades a partir de una mirada científica (Vargas, 2009).

En el contexto de la investigación, este estudio radica en que su enfoque principal se centra en generar un conocimiento práctico y soluciones concretas para hacer frente a problemas reales y cotidianos en el ámbito social. Al analizar dichas estrategias específicas los sujetos de estudio utilizan para afrontar barreras como la discriminación, limitaciones físicas o emocionales.

En este sentido la investigación busca identificar intervenciones efectivas que puedan ponerse en práctica en programas de apoyo o políticas públicas, con la finalidad de incidir directamente a mejorar la calidad de vida y la inclusión social.

Como segundo punto, se ubica un nivel descriptivo-exploratorio, ya que pretende detallar a profundidad las características y perfiles de los sujetos de investigación. Describiendo los hechos, fenómenos y la realidad clara de la población de estudio. El valor de este nivel, se concentra en precisar algunas dimensiones que demanda el problema objeto de intervención, teniendo el investigador la responsabilidad de determinar y comprender las variables de

estudio identificadas en los objetivos desarrollados (Hernández Sampieri et al., 2018).

En el contexto de la investigación, es necesario que el proceso metodológico permita construir y generar elementos reflexivos y conocimientos, partiendo de la realidad social de los sujetos participante en la investigación, en este caso las personas con discapacidad.

3.3. Método

El método que se consideró para esta investigación es el hermenéutico el cual tiene como propósito describir los significados, las experiencias, e interpretar con claridad las palabras, los escritos, los textos y los gestos, por lo cual se considera como el ideal para este estudio y comprendiendo de las experiencias vividas por sujetos de este estudio frente a las estrategias de afrontamiento de las personas con discapacidad; siendo este método reflexivo en las opiniones manifestadas y que permiten identificar elementos, valorativos, subjetivos, conceptuales e ideológicos. (Hernández Sampieri et al., Metodología de la Investigación, 2018).

En este sentido, el trabajo de titulación emplea el método hermenéutico porque es idóneo para comprender las experiencias subjetivas de los participantes, el cual involucran narrativas personales, emociones y construcciones culturales ante la discapacidad; esto es generado a través de la aplicación de técnicas cualitativas como entrevistas o grupos focales.

3.4. Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población

Bernal (2010) propone que la población o universo es el conjunto de elementos que guardan relación porque cumplen con variables que poseen características en común

En este sentido, en la ciudad Guayaquil, no ha datos exactos y actualizadas que detallen específicamente cuántas personas con discapacidad se encuentran vinculadas a fundaciones, ya que los datos oficiales se centran más en registros municipales, censos nacionales y programas públicos de atención.

Según el Registro Social Municipal de la Alcaldía de Guayaquil, hasta inicios de 2026 se han identificado alrededor de 19.723 personas con discapacidad en sectores priorizados, y 24 organizaciones sociales lo cual engloba fundaciones que benefician alrededor de 1.869 personas a través de sus servicios terapéuticos y educativos. (Gobierno Autonomo Descentralizado de Guayaquil, 2026).

3.4.2. Muestra

La muestra es aquella parte representativa de la población, que brindará la información suficiente en el transcurso del estudio, además, permitirá observar las categorías principales del mismo (Hernández Sampieri et al., 2010).

Se ha optado por trabajar con una muestra de 6 personas, las cuales estará distribuidas de la siguiente manera:

- 5 personas con discapacidad conformarán un grupo focal
- 1 lideresa que forma parte de una determinada ONG.

3.4.3. Muestreo

Para determinar adecuadamente la muestra, se debe seguir el proceso de muestreo, que en relación al enfoque cualitativo, se ha optado por un muestreo no probabilístico, de conveniencia por el investigador, el cual se ajusta a las posibilidades de los sujetos, a la apertura del estudio, y los criterios de selección que se deben considerar, para que determinado grupo sea el indicado (Hernández Sampieri et al., Metodología de la Investigación, 2018).

3.5 Criterios Muestrales

Los criterios para seleccionar esta muestra, quedaron determinados de la siguiente manera:

- Mujeres con discapacidad
- Mujeres que asistan a una organización
- Mujeres que lleven asistiendo como mínimo 6 meses a la institución
- Mujeres mayores de edad
- Mujeres que vivan en Guayaquil
- Mujeres con predisposición de trabajar en el estudio
- Actor clave que brinde información relevante en relación a la realidad de las mujeres con discapacidad.

3.6 Formas de recolección de información

Las técnicas se han construido con la finalidad de dar respuesta a los objetivos específicos planteados en el presente estudio, por ello, es esencial declarar y establecer las técnicas o adaptar los instrumentos. Además, deben permitirnos acercarnos a la realidad y problemática planteada.

Por lo tanto, seleccionar las técnicas e instrumentos para la recolección de información contribuirá a obtener la información necesaria para lograr el cumplimiento de los objetivos específicos.

Para la recolección de datos se utilizarán dos técnicas: grupo focal que estará constituida por 8 participantes y una entrevista semi-estructurada que será aplicada a una lideresa de una determinada ONG.

3.6.1 Grupo focal:

El grupo focal es una técnica definida como “un entorno de diversas perspectivas que buscan obtener las diversas opiniones de los participantes a través de técnicas cualitativas como entrevistas, en este espacio se pretende una comunicación dinámica y participativa entre el investigador y quienes forman el grupo focal para levantar información a partir de diversas preguntas abiertas” (Hamui y Varela, 2012, p. 56).

3.6.2 Entrevista

La entrevista consiste en un diálogo con el sujeto de estudio y el entrevistador. Esto permitirá comprender las construcciones sociales, realidad y experiencias de las mujeres con discapacidad dando paso a que, puedan

expresar sus pensamientos, sentimientos, emociones a partir de sus propios discursos que brinden en las entrevistas. Esta técnica estará estructurada por una guía de 15 preguntas.

Ambas técnicas fueron construidas a partir de la matriz de operacionalización de variables.

3.7 Formas de análisis de información

Para estos datos cualitativos, es necesario analizarlos mediante la codificación axial, la misma que sirve para relacionar las distintas categorías que existen a sus subcategorías tomando en cuenta sus características y dimensiones (Schettini y Cortazzo, 2015).

Esta forma de analizar los resultados obtenidos permite al investigador, ir identificando categorías y variables de todos los componentes trabajados, para una mejor explicación y relación con los objetivos y el marco teórico planteado.

Y siguiendo el nivel de investigación descriptivo, en este análisis lo que se pretende es proporcionar una fácil manera de ordenar toda la información recopilada, tanto desde patrones y toda opinión recolectada de los sujetos de estudio. Esto se hace por medio de una agregación de datos que permite presentar los resultados de manera resumida, y por medio de una variedad de información, que permite explorar tendencias similares entre las respuestas.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se analiza la información obtenida a partir del levantamiento de información de entrevistas aplicadas a una muestra de mujeres con discapacidad de una determinada ONG.

4.1. Características **culturales y roles de género** de mujeres con discapacidad en una fundación en Guayaquil

4.1.1. Características de las mujeres con discapacidad

Para iniciar este análisis se caracterizan los aspectos relevantes de las mujeres en condición de discapacidad, en donde ellas se describen con agencia proactiva de una mujer mestiza con discapacidad que reivindica su identidad interseccional, transformando la estigmatización social en una herramienta estratégica para generar empatía y conexiones humanas.

“Soy una mujer fuerte mestiza, por eso yo nunca niego mi discapacidad. Siempre de entrada la comento porque espero que la empatía de la otra persona”
(ENTOO1.LIDER, 2026, p. 33).

Esto describe un mecanismo de afrontamiento ante barreras simbólicas, donde la discapacidad se visibiliza para combatir diversos estereotipos atribuidos por la condición de discapacidad.

A su vez, las mujeres normalizan normas culturales impuestas por la sociedad de ser proveedoras emocionales y prácticas de cuidadora de la

familia. A su vez, se muestra como las mujeres han tenido que acceder a redes de apoyo informales (madres) e formales (intervención institucional) para adaptarse a llevar a cabo el papel de madres y cuidado del hogar frente a su discapacidad.

En la literatura revisada, se conoce que, en América Latina, mujeres mestizas con discapacidad usan la empatía como puente para inclusión, rompiendo ciclos de invisibilización al posicionarse como sujetas activas, no pasivas. Su fortaleza mestiza resuena con narrativas de empoderamiento que fusionan herencia étnica y agencia personal en entornos excluyentes. (Díaz, 2020).

4.1.2. Roles de Género Tradicionales

El rol que les ha sido asignado a las mujeres en la sociedad ha estado marcado por una visión patriarcal que, en su versión más restrictiva, invisibiliza sus capacidades y derechos.

En base a lo expuesto las mujeres entrevistadas indicaron la complejidad del cuidado infantil asumida ellas a pesar de su discapacidad, marcada por desafíos iniciales y adaptaciones parciales con apoyo de redes familiares, reflejando dinámicas de género en contextos de vulnerabilidad

"bien complicado el cómo cuidar a mi hija hasta que me dije, no, yo tengo que adaptarme, yo tengo que adaptarme, de manera mediana arreglaba mi casa " (GF.001, 2026, pág. 2).

Ese discurso hace énfasis en la sobrecarga de roles que llevan a cabo las mujeres, donde las mujeres dan prioridad a expectativas culturales pese a su dificultad para ver. En contexto americano, dichos discursos resaltan

cómo la ausencia de redes pasa a ser actos de la cotidianidad a barreras emocionales

"me acoplé a la situación de cuidar a mi hijo con ayuda de otros a lavar su ropa" (GF.003, 2026, pág. 4).

Este relato resalta las estrategias que se sustentan en los modelos patriarcales que otorgan el rol de cuidado a las mujeres, así se encuentren en condición de discapacidad, reforzando la dependencia como forma de supervivencia, la literatura nacional hace énfasis en esta facultad como manera de resistencia frente a estereotipos de exclusión.

En relación a la teoría de la Interseccionalidad de Crenshaw se resalta la intersección de género, la condición de discapacidad y el rol materno como formas de aislamiento, sin embargo, empodera a través de conocimiento, exigiendo políticas de cuidado como programas y redes de apoyo e nivel local. Esto perpetúa desigualdades si no se intervienen redes familiares para redistribuir cargas, alineado con análisis latinoamericanos de cuidados feminizado. (Crenshaw, 2017).

4.1.3. Estigmas y barreras culturales

Como primer punto se muestran tensiones que han vivido las mujeres frente a sus roles de género, en donde se describen transiciones desde la dependencia inicial hacia la autonomía en el cuidado personal y familiar, impulsadas por la discapacidad visual en mujeres que buscan desenvolverse pese a barreras cotidianas. En base a lo planteado las mujeres indicaron lo siguiente:

"no sabía cómo asearla, cómo asearla más que todo, pues no, y ya los primeros meses y tuve ayuda a mi

mamá, pero yo dije no, yo tengo que desenvolverme"
(GF.002, 2026, pág. 5)

Este discurso muestra tensiones profundas entre los roles de género tradicionales atribuidos a las mujeres en la sociedad direccionados al cuidado de los hijos, tareas domésticas y aquellas limitaciones que conllevan su discapacidad visual, lo cual desarrolla resiliencia para la adaptación forzada de dependencia para la consecución de los roles mencionados.

A su vez, en literatura revisada en contexto de Ecuador y América Latina confirman que madres con discapacidad enfrentan sobrecargas en cuidados infantiles básicos, como higiene, recurriendo inicialmente a redes familiares. (Lara, 2024).

Como sustento teórico a los relatos presentados Pierre Bourdieu explica estos discursos como mecanismos sutiles de dominación que naturalizan desigualdades mediante la interiorización de estructuras sociales como legítimas. Las mujeres no solo padecen exclusión material, sino simbólica. (Fernández, 2005).

Continuando, en las personas con discapacidad ocurren estigmas y barreras estructurales que limitan la participación plena de las personas en desigualdad de condiciones dentro del grupo social esto se conoce como discriminación. Esta problemática ocurre por discapacidad, género, etnia, religión, estado civil, edad, entre otras características de las personas. La discriminación limita la participación plena de las personas en igualdad de condiciones dentro de la sociedad (Marques et al., 2019).

A continuación, nos centramos en estigmas y barreras culturales por discapacidad, para lo cual las participantes indicaron lo siguiente:

“la gente ve mucho a la persona con discapacidad visual como un símbolo de mendicidad” (GF.004, 2026, pág. 8)

“A veces la gente piensa: Ay, pobrecita, porque son ciegas, porque no ven que esto lo otro.” (GF.004, 2026, pág. 9).

Ambos discursos presentan situaciones de vulnerabilidad lo que cataloga a las personas con discapacidad visual como símbolos que muestran mendicidad y sentimientos de lástima y pena a causa de su condición encubando estereotipos y significados de sujetos con escasa autonomía o agencia.

Esto sustentado con la teoría de la violencia simbólica reflejan hegemonía donde la percepción social traza barreras paternalistas que naturalizan la mendicidad para este grupo vulnerable, en donde los adjetivos descalificativos como “pobrecita” muestran inequidad y marginando a estas mujeres.

En esta misma línea, las mujeres entrevistadas manifiestan estigma cultural que las ridiculiza públicamente la participación de ellas en espacios de empoderamiento femenino como pasarelas, reforzando exclusión mediante burla que cuestiona su legitimidad corporal y social.

“una docente de ahí conversando con otra le decía, pero qué ridículas. ¿Cómo vas a ver unas mujeres ciegas en una pasarela?” (GF.004, 2026, pág. 10).

Este comentario, presenciado en público, genera humillación, limitando agencia femenina al vincular discapacidad visual con incongruencia en roles de belleza y visibilidad. Funciona como control simbólico que "normaliza" la marginación, deslegitimando esfuerzos por inclusión

A su vez, se visualiza nuevamente una intersección género-discapacidad lo cual desarrolla estigmas de doble vulnerabilidad no solo como discapacitadas, sino como mujeres "defectuosas" que desafían ideales de belleza y feminidad normativa, limitando su participación social al confinarlas a roles marginales o domésticos.

A la luz de la teoría de la violencia simbólica de Bourdieu se reconocen como "sentido común", imponiendo doxa androcéntrica donde cuerpos femeninos discapacitados violan cánones estéticos dominantes, legitimando ridículo como dominación eufemizada

Esta lógica patriarcal-legítima la discapacidad como déficit irreparable, alineando con roles de género que relegan a las mujeres a la invisibilidad, agravando tensiones locales donde luchan por redefinir su identidad.

4.1.3. Barreras laborales

La exclusión no solo se presenta como una situación de todo o nada, sino que se manifiesta por medio de distintos niveles de inclusión y marginación, abarcando múltiples ámbitos. Esto evidencia la complejidad de las dinámicas laborales y sociales en las sociedades actuales (CEPAL, 2001).

La exclusión laboral, también se manifiesta en la precariedad de las condiciones ofrecidas en un espacio de trabajo.

Frente a esto, las mujeres entrevistadas mencionaron las barreras laborales vivenciadas en su proceso de acceder a un empleo:

“experiencia laboral formal no, porque este lastimosamente la gente no conoce cómo funciona la gente con discapacidad visual” (ENTOO1.LIDER, 2026, pág. 36)

“son muy pocas las personas, dentro de lo que conozco al menos en discapacidad visual, que están insertadas en áreas administrativas. Por lo general te buscan en servicios generales, atención al cliente o alguna discapacidad que no se vea tanto para poder cumplir la cuota” (ENTOO1.LIDER, 2026, pág. 6)

“nos podemos expresar muy bien en la entrevista, pero no pasamos por que tenemos una discapacidad y ellos no saben cómo afrontar eso” (GF.002, 2026, pág. 25).

Dichos extractos presentados destacan barreras laborales estructurales para mujeres con discapacidad visual como el desconocimiento de la parte empleadora sobre discapacidad, la segregación ocupacional y la discriminación post-selección, que limitan su inserción formal pese a competencias demostradas en entrevistas iniciales. (Altamirano, 2021).

Estos relatos se sustentan bajo la teoría de la interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw, puesto que, estos expresan discriminación interseccional donde la discapacidad visual refuerza los estereotipos hacia la figura femenina de fragilidad y sumisión, agravados en contextos laborales por clase socioeconómica baja y falta de ajustes razonables

Como sustento normativo, que desde los relatos es transgredido, se expone que, La Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 52 establece que cada una de las instituciones ya sean públicas o privadas que cuenten con al menos 25 colaboradores, tiene la responsabilidad de incluir en su nómina al menos 4% de personal que tengan algún tipo de discapacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025).

4.1.4. Liderazgo femenino

El liderazgo femenino representa un estilo de dirección caracterizado por la empatía, la colaboración y la capacidad de resiliencia, que otorga una mirada positiva sin discriminación en los diferentes entornos al prevalecer el bienestar de todos bajo un enfoque inclusivo. (Girón, 2024).

En relación a esto, se analiza como las mujeres con discapacidad han llevado a cabo diferentes papeles en entornos sociales donde han podido ejercer roles de lideresa, lo cual ha reforzado su resiliencia y autonomía.

“Se dio la oportunidad de estar en un congreso para personas, un congreso internacional sobre educación

inclusiva y pues la universidad me pidió la participación”

(GF.005, 2026, pág. 23).

En este relato se ejerce liderazgo al aceptar invitaciones de alto nivel, modelando visibilidad para otras mujeres ciegas y presionando cambios sistémicos en educación y trabajo.

“ya en mis más de 20 años como ciega, pero más que todo como líder y como parte del trabajo en favor de las mujeres con discapacidad visual, me lleno de mucha satisfacción” (ENTOO1.LIDER, 2026, pág. 9).

Este discurso surge de los múltiples roles, en este sentido, el papel de líder engloba mentoría a grupos, promoción de trabajo bajo un enfoque de inclusión y empoderamiento de grupo de mujeres, convirtiendo las historias de vida de cada mujer en capital simbólica y bien común.

Dichos argumentos denotan liderazgo relacional de las mujeres que engloba empatía y colaboración entre la comunidad de mujeres, dejando a un lado el individualismo, construyendo resiliencia.

Dichos relatos de entrevistas denotan el liderazgo de las mujeres de manera emergente, donde su están de manera constante participando en

entorno públicos y luchan por sus derechos, convirtiendo estereotipos en autonomía y empoderamiento femenino.

Este enfoque de empoderamiento intersecta género y discapacidad al romper barreras laborales y culturales previamente analizadas, promoviendo modelos de liderazgo empático y colaborativo propios del estilo femenino. (Díaz, 2020).

4.2. Experiencias de vida y las barreras socio-político y laborales las mujeres con discapacidad en una fundación en Guayaquil

4.2.1. Experiencia de vida

Las mujeres entrevistadas revelan transiciones dolorosas desde la actividad social plena hacia la vergüenza impuesta por la discapacidad, combinadas con resiliencia materna en contextos de monoparentalidad, reflejando tensiones entre identidad previa y roles impuestos en mujeres ecuatorianas.

“tenía mucha vergüenza porque siempre he sido una mujer muy activa en universitario, siempre, o sea, me conocían aquí las personas por mis actividades” (GF.002, 2026).

Este relato describe estigma internalizado que transforma agencia estudiantil en aislamiento post-discapacidad. Esta vergüenza surge de la discrepancia entre el "siempre he sido" dinámico y la percepción actual de limitación.

“En los procesos de mi vida, he vivido muchos; uno personal que fue con mi hijo mayor tengo un hijo mayor de 24 años, fui madre soltera, ¿no? Y ante eso me tocó sacar adelante esa criatura” (ENTOO1.LIDER, 2026, pág. 9).

Esta narrativa reivindica fortaleza ante vulnerabilidades múltiples de discapacidad, madre soltera, crianza, alineada con relatos previos de adaptación forzada en cuidados infantiles.

En suma, ambos relatos describen momentos de crisis vividos por mujeres con discapacidad visual en Guayaquil, como transiciones dolorosas en la adolescencia, vergüenza por pérdida de estatus social y desafíos de la maternidad soltera, que marcan rupturas en su identidad y autonomía personal.

A su vez, sobresalen puntos de inflexión donde la discapacidad se intersecta con etapas vitales y roles de género en donde la adolescencia trae dureza emocional y autocrítica; la universidad genera vergüenza por abandonar activismo previo y la maternidad soltera impone responsabilidad extrema como cabeza de familia, evidenciando vulnerabilidad agravada en contextos de exclusión laboral y social. (UNFPA, 2020).

La violencia simbólica de Bourdieu explica estas crisis como rupturas en el habitus, disposiciones incorporadas que alinean percepción con estructuras sociales patriarcales (Calderone, 2004).

4.2.2. Barreras socio-político

Los estereotipos sociales y actitudinales son los que limitan su participación plena en la vida social y familiar de la mujer con discapacidad. Por esa razón reconocer esta vulneración no solo es una cuestión ética, sino una condición necesaria para construir políticas inclusivas que representen su

dignidad, deseo, derecho a decidir y crecer como persona autónoma y profesional.

Frente a esto, las participantes entrevistadas mencionaron algunas situaciones donde fueron vulnerados sus derechos, lo cual se menciona a continuación

“en el seguro no me dieron el adecuado tratamiento y fue más rápido mi ceguera y fue total.” (ENTOO1.LIDER, 2026, pág.).

Este discurso muestra, que la seguridad social restringe los tratamientos para las personas con discapacidad, lo cual acelera la ceguera total de los sujetos sociales, lo que transgrede la atención médica con enfoque prioritario, reforzando la discapacidad por negligencia médica.

En base a lo mencionado se evidencia, la vulneración del derecho a la atención médica, gratuita y prioritaria, dando a conocer como la atención holística con énfasis en prevención y procesos de rehabilitación para sujetos en condición de discapacidad.

Esto incluye provisión gratuita de medicamentos y servicios oportunos para evitar progresión de condiciones, como la pérdida de la visa parcial a total. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022).

En ese sentido, se transgrede lo planteado en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 47, donde se reconoce la atención especializada a personas con discapacidad.

Otro de los discursos evidencia vulneración de derechos en el contexto laboral, en cuanto al pago de los salarios de las mujeres con discapacidad visual.

“En un call center, como lo manifesté anteriormente, llegó la pandemia. Ya todos nos enviaron a nuestros hogares. En ese tiempo no nos daba, no nos pagaba. Entonces era un tiempo demasiado complejo” (GF.005, 2026, pág. 23).

Se interpreta que la empresa call center durante pandemia, enviaron a teletrabajo sin pago, generando crisis económica en "tiempo complejo", evidenciando incumplimiento de remuneración y protección en emergencias.

“Cuando trabajaba en América llegó una, una chica también, pero ya con discapacidad visual y la empresa ya no quería” (GF.001, 2026, pág. 22).

Frente a este relato se interpreta que, la empresa rechaza a la trabajadora con discapacidad visual, demostrando discriminación directa al limitar contrataciones por condición, priorizando apariencia sobre competencias.

“considero que todas las personas con algún tipo de discapacidad están siendo vulneradas porque no se emiten los carnets de discapacidad ni las certificaciones. Le ponen una tramitología increíble” (ENTOO1.LIDER, 2026, pág. 57).

Este relato evidencia, la vulneración en procesos de documentación para personas en situación de discapacidad, convirtiéndose en una barrera al acceso de determinados derechos y reforzando la exclusión social

De manera general estos relatos muestran la exposición a vulneraciones graves de derechos laborales y de salud para mujeres con discapacidad visual, desde tratamientos inadecuados hasta discriminación en empleo y trabas burocráticas.

En suma, se vulnera el derecho al trabajo digno planteado en el art.33 de la Constitución de la República del Ecuador, donde se establece una cuota 4% inclusión laboral.

En esta normativa se transgrede el principio de No discriminación planteado en el artículo 11, en donde se establecen sanciones por despido injustificado con indemnización 18 meses.

Y en la Ley de Discapacidades en su artículo 45, se establece ejecutar cambios razonables obligatorios que beneficien la continuidad de las personas con discapacidad.

En conjunto esta vulneración, ilustran violencia estructural interseccional (género-discapacidad-clase), demandando inspecciones de CONADIS y fiscalización para cumplimiento de normativas.

4.2.3. Barreras laborales

Las formas de discriminación transformadas en barreras que las mujeres con discapacidad deben enfrentar en distintos ámbitos de la sociedad es el del área laboral, el mismo que representa un pilar fundamental en la vida de la

persona, ya que, aporta a la estabilidad económica, al desarrollo profesional y personal que influye de manera directa para alcanzar la calidad de vida.

En efecto, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2022) indica que cerca del 70% de la población con discapacidad en edad para trabajar permanece inactiva laboralmente y esto se intensifica al incorporar la perspectiva de género, en países como Francia, por ejemplo, las mujeres con discapacidad representan el 43% de la fuerza laboral activa, siendo su tasa de participación menor que la de los hombres.

Frente a estos datos se conoció que las mujeres han enfrentado diversas formas de discriminación durante su acceso a un empleo formal y digno, una de ellas, es una barrera tecnológica concreta que repercute en el desempeño laboral de mujeres con baja visión, demandando el manejo adaptado de equipos tecnológicos para actividades complejas.

“Claro que es mucho más difícil porque tengo que tener el manejo de la computadora y estar elaborando mis trabajos, como quien dice, con mi baja visión”. (GF.005, 2026, pág. 11).

Este discurso muestra una barrera, más no la ausencia de una determinada debilidad, sino la falta de adaptaciones en entornos de trabajo repercutiendo en el desenvolvimiento en el entorno de trabajo.

Frente a la teoría de la violencia simbólica, la dificultad mostrada refleja dominación, es decir el habitus vinculado a la tecnología es considerado como dominante asume visión normativa como condición para productividad académica, imponiendo doxa que legitima exclusión.

4.2.4. Experiencias laborales

Desde los relatos otorgados por las mujeres se han podido identificar experiencias laborales que van desde la selección, falta de reconocimiento de las capacidades, de no adaptación en el caso de estando laborando.

En los discursos de las mujeres se captura una microagresión discriminatoria sutil en procesos de selección laboral, donde revelar la discapacidad visual genera rechazo inmediato disfrazado de cortesía, perpetuando exclusión mediante silencio administrativo.

“Cuando dije que tenía discapacidad, pues que ahí totalmente cambió la tonalidad de voz, quedó un silencio. “Muchísimas gracias. El día de mañana, si es seleccionada, llamamos”. Nunca llamaron” (GF.004, 2026, pág. 10).

Estos discursos muestran como estereotipos internalizados en mujeres se vinculando con su condición de discapacidad con incompetencia, convirtiendo las mujeres reclutadas en no seleccionadas. En contextos de trabajo se muestran barreras simbólicas que reprimen el empoderamiento de las mujeres

En cuanto a lo dicho, Medina (2023) muestra cifras, del 68% de las personas en condición de discapacidad visual padecen rechazos después de revelar que poseen dicho tipo de discapacidad, esto se evidencia en promesas falsas de contratación catalogadas como eufemismo común. En América Latina, informes de UNFPA dan a conocer que las mujeres con

discapacidad visual enfrentan altos índices de desempleo, lo cual se refuerza por sesgos en reclutamiento en contextos de pandemias o crisis social.

A la luz de la teoría de la violencia simbólica de Bourdieu plantea una intersección de género y discapacidad, deslegitimando competencias femeninas ciegas en call centers o similares.

A su vez, otro factor que expresa vulnerabilidad y discriminación en relación al acceso al trabajo, en donde se evidencia barreras estructurales en la inserción laboral de mujeres con discapacidad visual, donde la complejidad no radica solo en vacantes, sino en la ausencia de capacidades empresariales para recibirlas adecuadamente.

“pero se hace bien complejo conseguir trabajo. Las empresas mismo o no hay personas capacitadas dentro de las empresas que pueden recibir personal con discapacidad”. (GF.002, 2026, pág. 26).

Este discurso trasciende prejuicios individuales hacia limitaciones organizacionales, donde empresas priorizan productividad inmediata sobre inclusión, perpetuando desempleo femenino.

En este sentido, cifras nacionales corroboran esta carencia de personas con discapacidad en entornos de trabajo, en donde solo el 2.1% de personas con discapacidad acceden a cuotas laborales obligatorias lo que representa el 4%, atribuido a falta de formación interna reportada en 78% de inspecciones ministeriales.

Como sustento teórico, la teoría de la Interseccionalidad de Crenshaw muestra una barrera múltiple donde la discapacidad visual interseca con el género femenino, amplificando exclusión laboral al exponer no solo prejuicios, sino deficiencias estructurales empresariales vulneran doblemente a mujeres capacitadas, pero no "recibidas".

Otro de los discursos que muestran la vulneración de las mujeres con discapacidad frente a sus capacidades, en donde se evidencia denuncias frente al desconocimiento institucionalizado sobre capacidades de personas con discapacidad visual, proponiendo sensibilización como solución ante prejuicios que subestiman competencias demostradas en contextos laborales ecuatorianos.

“existe harto demasiado desconocimiento por parte de las instituciones, ya sean públicas y privadas, sobre las capacidades que como personas con discapacidad visual podemos demostrar” (GF.004, 2026, pág. 20).

“de verdad que sí, es por la como siempre digo yo, es por la falta de conocimiento que tienen las empresas hacia la hacia la discapacidad visual. Ante que, ante todo, pues yo pienso que se debería sensibilizar”. (GF.002, 2026, pág. 26).

En este sentido, las empresas actúan así por aversión al riesgo percibido (costos de ajustes), sesgos cognitivos que priorizan productividad visible inmediata y cultura organizacional androcéntrica que valora la

independencia frente a la dependencia, evitando inversión en formación por rentabilidad corta. (David, 2004).

La teoría interseccional de Crenshaw citado por Espinosa (2020) revela cómo el desconocimiento empresarial interseca género y discapacidad, donde las mujeres ciegas enfrentan dobles prejuicios como feminidad asociada a fragilidad y ceguera a dependencia, resultando en entornos no inclusivos que ignoran su potencial, especialmente.

4.3. Vulneraciones y obstáculos que enfrentan las mujeres con discapacidad de una fundación en Guayaquil.

4.3.1. Vulneraciones

La movilidad para personas con discapacidad visual hace énfasis en la capacidad de las personas para transportarse de manera independiente o dependiente en espacios físicos y sociales, adaptados a ayudas técnicas de todo tipo y ajustes del ambiente que compensan la privación de la vista.

En base a lo planteado las mujeres con discapacidad indicaron las restricciones o facilidad que ha tenido su movilización frente a su privación de la vista.

“ser mujer es difícil, más aún con discapacidad, porque es vulnerable y con la discapacidad visual, el moverte a varios sitios, el trasladarte” (GF.002, pág.130).

Este discurso condensa situaciones de vulnerabilidad de grupo de mujeres en condición de discapacidad, donde la movilidad de las mujeres en

se transforma en un obstáculo de la vida cotidiana que intersecta el género y la situación de discapacidad, desarrollando formas de aislamiento y dependencia de las mujeres.

Como sustento la teoría de Crenshaw, la dualidad de género y discapacidad visual refuerza la vulnerabilidad, en donde los grupos de mujeres están expuestas a situaciones que engloban estereotipos, mientras que las familias monoparentales son barreras alternativas privadas que promueven patrones de aislamiento que demandan la necesidad de vehículos inclusivos (Crenshaw, 2017).

4.3.2. Educación y Formación

Los derechos para las personas con discapacidad, tienen un gran impacto de la situación de las mujeres con discapacidad, ya que, estas mujeres enfrentan obstáculos de mayor incidencia para el acceso a la educación, salud y el empleo formal. Muchas veces, las mujeres con discapacidad luchan en contra de la invisibilidad de sus necesidades que dan lugar a la discriminación, lo que las obliga a seguir con roles tradicionales como, por ejemplo: de cuidado y del hogar.

Con base a esto, las mujeres indicaron como han sido su proceso de educación y formación frente a su condición de discapacidad, para ello mencionaron lo siguiente:

“me inscribí en la universidad de la UNEMI. También estoy llevando la carrera de trabajo social. Ya gracias a Dios ya voy por mi sexto semestre” (GF.003, 2026, pág. 24).

Este relato destaca la inscripción exitosa en una carrera profesional, avanzando, evidenciando persistencia académica y acceso a educación pública pese a barreras visuales, con gratitud implícita por apoyo público e institucional.

“es mi caso, tengo formación, soy licenciada en Trabajo Social desde el 2024 y en esa búsqueda no se me ha dado todavía una oportunidad laboral” (ENTOO1.LIDER, 2026, pág. 5).

Este discurso revela brecha entre cualificaciones y mercado, donde la discapacidad bloquea inserción profesional.

“me preparé al respecto, aprendí más tecnología y me lancé al tema de la universidad y fue cuando tuve mi título profesional” (ENTOO1.LIDER, 2026, pág. 58).

Demuestra autodescripción de preparación tecnológica seguida de ingreso y titulación universitaria, mostrando autonomía proactiva de aprendizaje de herramientas adaptadas impulsa éxito educativo, transformando limitaciones en capital formativo.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 27 y 356 y Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 15 plantean que las instituciones educativas garantizan acceso equitativo, adaptaciones curriculares y becas para personas con discapacidad en universidades públicas. Sin embargo, los relatos muestran implementación parcial, debido al éxito formativo, alineado con derechos, pero desempleo (Código de trabajo, 2020).

4.3.2. Obstáculos

En efecto de las entrevistas de las mujeres entrevistadas se evidencia un obstáculo laboral estructural pese a credenciales profesionales recientes donde la formación no garantiza oportunidades para mujeres con discapacidad visual, lo cual se evidencia en el siguiente relato:

“es mi caso, tengo formación, soy licenciada en Trabajo Social desde el 2024 y en esa búsqueda no se me ha dado todavía una oportunidad laboral” (ENTOO1.LIDER, 2026, p. 5).

Este relato describe ilustrando el "desempleo de cualificadas" donde títulos universitarios no compensan estigmas de discapacidad. Esta frustración refleja brecha entre competencias adquiridas y rechazo sistémico.

A la luz de la teoría de la interseccionalidad, explica este bloqueo como encrucijada, como género femenino impone sobrecarga reproductiva que desalienta contratación la discapacidad visual activa prejuicios de "incapacidad productiva. Esto, no se presenta como una suma lineal, sino exclusión exponencial que invisibiliza lideresas potenciales.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Objetivo Específico 1

Se concluye que mujeres con discapacidad visual se caracterizan por una agencia mestiza estratégica que visibiliza su condición para generar empatía y combatir estigmas simbólicos, fusionando herencia étnica con resiliencia proactiva en redes familiares e institucionales, transformando vulnerabilidades en capital relacional.

Los roles de género tradicionales imponen sobrecargas reproductivas extremas, donde adaptaciones forzadas al cuidado infantil y doméstico, con apoyo inicial materno, revelan tensiones entre expectativas patriarcales y limitaciones visuales, generando aislamiento emocional pese a aprendizaje autónomo, agravado en contextos monoparentales típicos de América Latina.

Estigmas culturales perpetúan violencia simbólica (Bourdieu), reduciéndolas a figuras de lástima paternalista o mendicidad, ridiculizando su presencia en espacios de empoderamiento como pasarelas, lo que deslegitima cuerpos femeninos dependientes frente a cánones androcéntricos, confinando su agencia a lo doméstico y marginal.

Objetivo Específico 2

Las experiencias vitales de mujeres con discapacidad visual en ilustran rupturas traumáticas en su habitus (Bourdieu), pasando de activismo estudiantil y autonomía social a vergüenza internalizada y cargas

monoparentales extremas, donde la discapacidad interseca con roles de género para imponer aislamiento emocional y responsabilidad desproporcionada como cabezas de familia.

Las barreras socio-políticas y laborales muestran fallos en las estructuras organizacionales: la seguridad social que activan la ceguera de manera acelerada por la ausencia de medicación adecuada, el incumplimiento en el pago de sueldos durante contexto de pandemia, exclusión de espacios empresariales y trámites en instituciones del sector público o privado que son privados en relación a derechos propios de los sujetos sociales, transgrediendo el derecho a la salud e inclusión en el entorno de trabajo.

En el entorno de trabajo, tienen mayor énfasis en microagresiones durante proceso de selección en el trabajo, escaso personal capacitado para la contratación de personas con discapacidad, dificultades para manejar medios tecnológicos sin espacios adaptados y desconocimiento de normativas para contratación de personas con discapacidad, lo que refuerza la inequidad de género que dejan de lado el rendimiento laboral de las mujeres con discapacidad visual.

Objetivo Especifico 3

El análisis refleja que el grupo de mujeres con condición de discapacidad visual se encuentran frente a situaciones de rechazo, vulneración con enfoque interseccional que aumentan la exclusión de entornos sociales de las mujeres. En cuanto a movilidad, la dependencia en contextos urbanos se conecta con el género, desarrollando sentimientos de

aislamiento a causa de espacios no adaptados que engloban riesgos para las personas con discapacidad, lo cual repercute en su autonomía y refuerzan patrones de vulnerabilidad.

En educación y formación, se evidencia resiliencia individual con avances en carreras universitarias públicas mediante herramientas tecnológicas y persistencia personal, pero una implementación parcial de derechos constitucionales. Esto contrasta con obstáculos laborales estructurales, en donde las credenciales profesionales recientes no superan estigmas de "incapacidad productiva", reflejando una brecha entre capital formativo y inserción laboral.

Desde la interseccionalidad de Crenshaw estas barreras no son aditivas, sino exponenciales, el género impone roles reproductivos invisibles, la discapacidad visual activa prejuicios perceptuales y la clase socioeconómica bloquea alternativas privadas, invisibilizando potenciales lideresas y reforzando desigualdades en el sector público y privado ecuatoriano

5.2. Recomendaciones

A la sociedad

Movilidad inclusiva: Impulsar políticas municipales en Guayaquil para transporte, con alianzas público-privadas, alineado al Código Orgánico de Organización Territorial.

Corresponsabilidad en cuidados: Implementar programas domiciliarios de apoyo (inspirados en CEPAL) para redistribuir cargas reproductivas, con incentivos fiscales a redes familiares que alivien sobrecargas maternas, alineados a políticas de género del UNFP.

A las empresas

Adaptaciones laborales: Sugerir a las empresas invertir en software accesible (lectores de pantalla, interfaces adaptadas) y capacitar reclutadores/equipos para reclutar talento con discapacidad visual, priorizando mujeres cualificadas vía ferias inclusivas y mentorías, superando brechas tecnológicas y prejuicios.

A la universidad

Fortalecimiento educativo: Universidades públicas como deben expandir becas y adaptaciones curriculares (software de lectura de pantalla y aulas accesibles), monitoreando su impacto mediante indicadores de retención y titulación para mujeres con discapacidad.

A la fundación

Apoyo psicosocial y vital: La fundación debe ofrecer terapias grupales para procesar transiciones identitarias y maternidad monoparental, articuladas con UNFPA para fortalecer resiliencia ante vergüenza y rupturas en el habitus, promoviendo narrativas de empoderamiento.

Empoderamiento identitario: La fundación debe promover talleres de narrativa mestiza y agencia proactiva, articulando con RIADIS para visibilizar

fortalezas interseccionales y deconstruir estigmas mediante campañas de empatía estratégica en Guayaquil.

Fomento al liderazgo: Crear redes de lideresas con discapacidad visual para congresos y mentorías, fortaleciendo resiliencia colaborativa con universidades como UNEMI, para modelar estilos femeninos inclusivos que presionen cambios sistémicos en educación y empleo.

REFERENCIAS

- Alarcón, S., Díaz, L., & Ritz, K. (2022). Análisis de la legislación iberoamericana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad con perspectiva de género. *Revista de Derecho (Valdivia)*, XXXV(2), 113-137. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502022000200113>
- Altamirano, F. (2021). *El derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual en Ecuador*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7978/1/T3452-MDE-Altamirano-El%20derecho.pdf>
- Amnistía Internacional . (2010). *Corte Interamericano de Derechos Humanos*. Retrieved 2025, from <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26665.pdf>
- Armas , R., Fuentes, L., & Valenzuela, L. (2023). Edadismo: Discriminación por edad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 2881-2892. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8892
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2008). *LEXIS S.A*. Retrieved 2025, from <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador?download=constitucion-republica-ecuador>

Asamblea Nacional de la República del Ecuador . (2018). *LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES*. Quito. Retrieved 2025, from https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2025). *Ley Orgánica de Personas con Discapacidad*. Registro Oficial del Ecuador, Quito. Retrieved 2025, from https://strapi.lexis.com.ec/uploads/Cuarto_Suplemento_Registro_Oficial_No_73_del_3_de_julio_de_2025_LEXIS_Ecuador_8147f755eb.pdf

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). México: Pearson. Retrieved 1 de Diciembre de 2018.

Bietti, M. (2023). *Repositorio CEPAL*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>

Botero, P. (2012). Discapacidad y estilos de afrontamiento: Una revisión teórica. *Revista Vanguardia Psicológica Clínica Teórica y Práctica*, 3(2), 196-214. <https://doi.org/4815156>

Buitrago Corredor, J., Martínez Castaño , J., & Laverde Galvis , A. (22 de Mayo de 2024). *Arbeiter-Samariter-Bund (ASB)*. Federación de Trabajadores Samaritanos,: <https://asb-latam.org/publicaciones/situacion-actual-y-prospectiva-de-la-empleabilidad-de-las-personas-con-discapacidad-en-latinoamerica/>

- Cabello, A. (2024). La doble brecha en el mercado de trabajo: la discriminación laboral de la mujer con discapacidad. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(3), 495-523. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9717097>
- Caldera González, D., Ramírez Barra , É., & Martínez Tafolla, P. (20 de Julio de 2021). Inclusión (¿O exclusión?) Laboral de Personas con Discapacidad. Apuntes para el Estado de Guanajuato, México. *HOLOS* , 6(37). <https://doi.org/10.15628/holos.2021.7933>
- Calderone. (2004). Sobre Violencia Simbólica en Pierre Bourdieu . *La Trama de la comunicación*.
- Calvo, S. (Abril de 2019). *Repositorio de la Universidad Pontificia Comillas*. Retrieved 2025, from Universidad Pontificia Comillas: <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/272525/retrieve>
- Celi, B. (2022). *Repositorio de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil*. Retrieved 2025, from <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20098/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-489.pdf>
- CEPAL. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. *SERIE Macroeconómica del desarrollo*(6), 105. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0068a5b2-5568-4e69-9764-ca0c41410d6d/content>
- CEPAL. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. CEPAL: <https://share.google/YFECjAs7U7nRwldXu>

Código de trabajo. (22 de Junio de 2020). *Consejo de Educación Superior*.

Retrieved 2026, from

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (08 de 2022). *Consejo*

Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Retrieved 2025, from

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades:

<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/conadis-presento-la-agenda-nacional-para-la-igualdad-de-discapacidades-2021-2025/>

Crenshaw, K. (2017). *Kimberlé Crenshaw on Intersectionality, More than Two*

Decades Later. [https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-](https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later)

[crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later](https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later)

David, N. (2004). Las mujeres con discapacidad sufren doble discriminación.

Educación Obrera(137), 19-24. [https://s3.eu-central-](https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/eu-st01.ext.exlibrisgroup.com/41ILO_INST/storage/alma/D0/5E/10/B8/3C/8A/B2/39/C1/AE/31/64/9A/88/EC/38/09709%282004-4%2919-24.pdf?response-content-type=application%2Fpdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Date=2025)

[1.amazonaws.com/eu-](https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/eu-st01.ext.exlibrisgroup.com/41ILO_INST/storage/alma/D0/5E/10/B8/3C/8A/B2/39/C1/AE/31/64/9A/88/EC/38/09709%282004-4%2919-24.pdf?response-content-type=application%2Fpdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Date=2025)

[st01.ext.exlibrisgroup.com/41ILO_INST/storage/alma/D0/5E/10/B8/3C](https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/eu-st01.ext.exlibrisgroup.com/41ILO_INST/storage/alma/D0/5E/10/B8/3C/8A/B2/39/C1/AE/31/64/9A/88/EC/38/09709%282004-4%2919-24.pdf?response-content-type=application%2Fpdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Date=2025)

[/8A/B2/39/C1/AE/31/64/9A/88/EC/38/09709%282004-4%2919-](https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/eu-st01.ext.exlibrisgroup.com/41ILO_INST/storage/alma/D0/5E/10/B8/3C/8A/B2/39/C1/AE/31/64/9A/88/EC/38/09709%282004-4%2919-24.pdf?response-content-type=application%2Fpdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Date=2025)

[24.pdf?response-content-type=application%2Fpdf&X-Amz-](https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/eu-st01.ext.exlibrisgroup.com/41ILO_INST/storage/alma/D0/5E/10/B8/3C/8A/B2/39/C1/AE/31/64/9A/88/EC/38/09709%282004-4%2919-24.pdf?response-content-type=application%2Fpdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Date=2025)

[Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Date=2025](https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/eu-st01.ext.exlibrisgroup.com/41ILO_INST/storage/alma/D0/5E/10/B8/3C/8A/B2/39/C1/AE/31/64/9A/88/EC/38/09709%282004-4%2919-24.pdf?response-content-type=application%2Fpdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Date=2025)

Díaz. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de

estudiantes de posgrado. *Revista Universidad y Empresa*.

ENTOO1.LIDER, 2. (Enero de 2026). Entrevista sobre discapacidad. (T.

Almeida, Entrevistador)

Espinal, J. (2022). LA INCLUSIÓN LABORAL BASADA EN LAS EXPERIENCIAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE MANABÍ. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social*.

Espinosa, Y. (2020). La interseccionalidad de Crenshaw: entre sus contribuciones críticas, el compromiso con las mujeres negras y su pragmática liberal. En M. Costa Wegsman , & R. Lerussi, *Feminismos jurídicos interpelaciones y debates* (págs. 87-101). Bogotá, Colombia: Siglo del Hombre Editores.
<https://doi.org/10.15425/2017.360>

European Disability Forum. (s.f.). *European Disability Forum*. Retrieved 2025, from <https://www.edf-feph.org/women-and-gender-equality/>

Fernández. (2005). La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica. *Cuadernos de Trabajo Social*.

Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia. (2014). *UNICEF*. Retrieved 2025, from <https://www.unicef.org/lac/media/7391/file>

GAD del Guayas. (2021). *PDOT Guayas*. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://guayas.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/2021-09-13-PDOT-Guayas-v2-2021-Opt.pdf>

- García, L. (2025). *Fondo de Población de las Naciones Unidas*. Retrieved 2025, from <https://lac.unfpa.org/es/publications/fuentes-datos-personas-con-discapacidad-enfoque-social-derechos>
- Gesser, M., Block, P., & Guedes de Mello, A. (2022). Estudios Sobre Discapacidad: interseccionalidad, anticapacitismo y emancipación social. *Andamios*, 19(49), 217-254. <https://doi.org/https://doi.org/10.29092/uacm.v19i49.924>
- GF.004. (Enero de 2026). Grupo focal de discapacidad. (T. Almeida, Entrevistador)
- Girón, H. y. (2024). Liderazgo en femenino y desarrollo del factor humano: una perspectiva organizacional sobre inclusión y sostenibilidad . *Espacios*.
- Gobierno Autonomo Descentralizado de Guayaquil. (2026). *Municipio fortalece la inclusión y mejora la calidad de vida de casi 68 mil personas con discapacidad*. <https://guayaquil.gob.ec/municipio-fortalece-inclusion-mejora-calidad-vida-casi-personas-discapacidad/>
- Grupo Banco Mundial. (03 de 04 de 2023). *Grupo Banco Mundial*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>
- Hamui, A., & Varela, M. (2012). La técnica de grupos focales. 55-60.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mc Graw Hill. Retrieved 1 de Diciembre de 2008, from

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

Instituto Europeo para la Igualdad de Género. (2022). *Índice de Igualdad de Género*. Retrieved 2025, from <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/intersecting-inequalities/disability/work>

Lalvay, E. (2016). *Repositorio de la UCUENCA*. Repositorio de la UCUENCA: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/items/ca4e647d-70a8-40dd-ba9c-df7fa18a4754>

Lara, E. (2024). *Sobrecarga en madres cuidadoras de niños con discapacidad intelectual, usuarias del proyecto de desarrollo inclusivo basado en la comunidad de Fundación Organismo de Voluntariado para la Cooperación Internacional en la provincia de Esmeraldas*. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15944>

Leonidas , T. (2009). Pedro Lemebel: género y sociedad. *Aisthesis*(46), 222-235. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/1632/163213314012.pdf>

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

- López, C., Vilaseca, C., & Serrano, J. (2022). Interseccionalidad: la discriminación múltiple desde una perspectiva de género. *Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*(14), 71-81. <https://doi.org/8928082>
- Macías, & Muñoz. (2025). Inclusión laboral para personas en situación de discapacidad. *LEX*.
- Marques , L., Ortíz, D., & Urban, A. (2019). *Banco Interamericano de Desarrollo*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0001581>
- Martínez, R. (2020). *Promoción del empleo de personas con discapacidad. Recopilación de normativas y buenas prácticas en algunos países de Europa y de América Latina*. Madrid: Programa EUROsociAL.
- Massip, M., & Castellví , J. (2019). Poder y diversidad. Los aportes de la Interseccionalidad a la didáctica de las ciencias sociales. *Clio: History and History Teaching*(45), 139-154. <https://doi.org/http://clio.rediris.es>
- Medina, H. (2023). “LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL”.
hrome-
extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11202/1/Medina%20Sarmiento%2C%20H.%20%282023%29%20La%20Discriminación%20Laboral%20y%20la%20Vulneración%20de%20Derechos%20a%20Presonas%20con%20Discapacidad%20Visu

Ministerio de Inclusión Económico y Social. (s.f). *ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. <https://www.inclusion.gob.ec/servicios-mies-para-personas-con-discapacidad/>

Ministerio de salud pública. (2018). *Ministerio de salud pública*. Ministerio de salud pública: https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificaci%C3%B3n-de_Discapacidad_2018.pdf

Ministerio de Salud Pública. (2018). *Ministerio de Salud Pública*. Retrieved 2025, from https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificaci%C3%B3n-de_Discapacidad_2018.pdf

Ministerio del Trabajo. (20 de Enero de 202). *Ministerio del Trabajo*. Retrieved 2026, from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2025). *Sistema Único de Trabajo*. SUT: <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiContratos.xhtml>

Molina , J. (2022). *Repositorio Digital UCE*. Retrieved 2025, from Repositorio Digital UCE: <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/af72615a-6c51-4364-a169-e9ff0aa8e5ed/content>

Montes, J., & Swindle, R. (04 de 2021). *World Bank Group*. Retrieved 2025, from <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/brief/challenges-facing-people-with-disabilities-in-sub-saharan-africa-in-5-charts>

Naciones Unidas. (13 de 06 de 2022). *Noticias ONU*. Mirada global Historias humanas: <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>

Naciones Unidas. (13 de Junio de 2022). *Noticias ONU*. Mirada global Historias humanas: <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>

Naciones Unidas. (2026). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://ecuador.un.org/es/sdgs/8>

ONU. (5 de Febrero de 2010). *Naciones Unidas*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8403.pdf>

ONU Mujeres . (2021). *ONU Mujeres*. Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/09/informe-aceptando-el-desafio#view>

ONU Mujeres. (s.f.). *ONU Mujeres*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/women-and-girls-with-disabilities>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Organización Internacional del Trabajo*. Retrieved 2025, from Explorador de datos de ILOSTAT: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer31/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_TUNE_SEX_AGE_DSB_NB_A

Organización Mundial de la Salud. (23 de Agosto de 2018). OMS. Retrieved 2025, from <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Organización Mundial de la Salud. (10 de Agosto de 2023). OMS. Retrieved 2026, from <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>

Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). *Organización Panamericana de la Salud*. OPS: <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20son,de%20condiciones%20con%20los%20dem%C3%A1s.>

Otaola, M., & Huete, A. (2021). Riesgos de discriminación por discapacidad en la digitalización de la asistencia sanitaria. *Teknokultura: Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, 18(2), 115-125. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5209/TEKN.74401>

Oviedo, A. (2022). Inclusión, exclusión, justicia social. *Revista Andina de Educación*, 6(1), 1-4. <https://doi.org/https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.01>

Pascual , A., & Conejero, S. (2019). Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias. *Revista Mexicana de Psicología*, 36(1), 74-83. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243058940007>

- Pedraza, L. (2019). Discriminación por orientación sexual o identidad de género en centros de detención del Estado colombiano. *Ciencia jurídica*, 8(16), 139-154.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15174/cj.v8i16.317>
- Pineda , J., & Luna, A. (2018). . Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y economía*(35), 158-177.
<https://doi.org/https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652>
- Pineda, E. (2016). Discriminación racial y vida cotidiana en América Latina: Empleo, educación y medios de comunicación. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 22(2), 121-144.
<https://www.aacademica.org/estherpinedag/10>
- Pons, J., & Sánchez, J. (2018). MUJERES CON DISCAPACIDAD: UNA DOBLE VÍA DE DISCRIMINACIÓN. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 6(11), 69-85.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9493285>
- Prevert, A., Navarro, O., & Bogalska-Martin, E. (2012). La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica. *Revista De Psicología Universidad De Antioquia*, 4(1), 7-20.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17533/udea.rp.13327>
- Riego, I. (2025). *BUCLE*. Retrieved 2025, from BibliotecaS Universitarias De Castilla y León: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/77193>

- Rodríguez, J. (2004). *Google Académico*. Retrieved 2025, from https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/ComoCombatirla_2004_Ax.pdf
- Rubio, J. (2012). Factores Sociológicos de la Discriminación Sociolaboral. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* |, 35(3), 1. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5209/rev_NOMA.2012.v35.n3.42202
- Rueda, M., Aguado , A., & Alcedo, M. (2008). Estrés, afrontamiento y variables psicológicas intervinientes en el proceso de adaptación a la Lesión Medular (LM): una revisión de la bibliografía. *Intervención Psicosocia*, 17(2), 109-124. Retrieved 2025, from https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-05592008000200002&script=sci_abstract
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social: Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa*. La Plata: Editorial de la Universidad de La Plata. Retrieved 9 de Diciembre de 2018, from http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/49017/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Seretaria de Planificación. (2025). *Plan de Desarrollo Nacional Ecuador no se Detiene*. [/https://planificacion.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/PlanNacionalDeDesarrollo25-29_EcuadorNoSeDetiene.pdf](https://planificacion.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/PlanNacionalDeDesarrollo25-29_EcuadorNoSeDetiene.pdf)

- Sierra, M. (2017). Mujeres con discapacidad: sobre la discriminación y opresión interseccional. *Revista Española de Discapacidad*, 7(2), 217-219. <https://doi.org/4291830>
- Smith, Moreno, Román, & Acuña. (2022). *Discriminación social, consecuencias psicológicas y estrategias de afrontamiento en miembros de grupos sociales estigmatizados*. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/101d21b2-25de-4f3f-b557-18c2f0c2df32/contentSmith>
- Tomeu, G. (2017). Repensar la interseccionalidad desde la teoría feminista. *Ágora. Papeles De Filosofía*, 36(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.15304/ag.36.2.3711>
- UCSG. (2016). *Vicerectorado de Investigación y Posgrado*. Dominios y Líneas de Investigación: <https://www.ucsg.edu.ec/wp-content/uploads/pdf/sinde/DOMINIOS-LINEAS-DE-INVESTIGACION.pdf>
- UNFPA. (2020). *ADOLESCENTES Y JÓVENES CON DISCAPACIDAD POR LA IGUALDAD DE DERECHOS Y UNA VIDA SIN VIOLENCIA*. https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/boletin_decidimos_adolescentes_y_jovenes_con_discapacidad_por_la_igualdad_de_derechos_y_una_vida_sin_violencia.pdf

- UNFPA. (2023). *UNFPA Ecuador*. Retrieved 2025, from https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/analisis_personas_con_discapacidad_espanol_1.pdf
- Unicef. (2019). *Unicef*. Unicef: <https://www.unicef.org/lac/media/7391/file>
- Unión Europea. (2020). *Oficina de Publicaciones de la Unión Europea*. Retrieved 2025, from <https://data.europa.eu/doi/10.2767/745317>.
- Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Educación*, 3.
- Viñuela, L. (Junio de 2009). Mujeres y diversidad funcional (discapacidad). *Feminismo/s* (13), 33-48. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14198/fem.2009.13.03>
- Zimbrón , G., & Ojeda , R. (2024). Inclusión laboral de mujeres con discapacidad en Mérida, Yucatán, México. *Revista de Ciencias Sociales* (Cr)(183), 47-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/rcs.v0i183.60585>
- Zimbrón, G., & Ojeda, R. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(19), 16-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>

Anexos



Consentimiento informado entrevista

Estimada Participante:

La Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a través de la estudiante Tehany Elizabeth Almeida Cabrera, tiene el interés de realizarle una entrevista. Esta iniciativa tiene como objetivo Caracterizar la manera en que las mujeres con discapacidad, en contextos de exclusión social y laboral en Ecuador, construyen su identidad, analizando sus experiencias de vida, las vulneraciones, las barreras que enfrentan y las estrategias de afrontamiento que desarrollan.

Si accede a participar en la investigación, se realizará una conversación con una duración aproximada de 45 minutos, la misma será grabada para su posterior transcripción y análisis

Tanto la información, como su identidad se mantendrá en estricta confidencialidad, por lo que su nombre no será utilizado. Usted tiene el derecho de anular el consentimiento para su participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo, ni recibe ningún beneficio o compensación. Por ello, su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria.

Gracias por contribuir a tan importante proyecto. Estudiante de titulación:
Tehany Elizabeth Almeida Cabrera

AUTORIZACIÓN

He leído el procedimiento descrito arriba. La estudiante de titulación me ha explicado el estudio y ha aclarado mis dudas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la investigación antes mencionada

Firma de la participante



Laura De Jesus
Chavez Pozo



Fecha _____

Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar al correo del docente responsable ([paol\[REDACTED\]@cu.ucsg.edu.ec](mailto:paol[REDACTED]@cu.ucsg.edu.ec)) y al número Convencional 2206952 – 2306951. Ext: 2212 – 2211

Guayaquil-Ecuador. Email tehany.almeida@cu.ucsg.edu.ec



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Consentimiento informado entrevista

Estimada Participante:

La Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a través de la estudiante Tehany Elizabeth Almeida Cabrera, tiene el interés de realizarle una entrevista. Esta iniciativa tiene como objetivo Caracterizar la manera en que las mujeres con discapacidad, en contextos de exclusión social y laboral en Ecuador, construyen su identidad, analizando sus experiencias de vida, las vulneraciones, las barreras que enfrentan y las estrategias de afrontamiento que desarrollan.

Si accede a participar en la investigación, se realizará una conversación con una duración aproximada de 45 minutos, la misma será grabada para su posterior transcripción y análisis

Tanto la información, como su identidad se mantendrá en estricta confidencialidad, por lo que su nombre no será utilizado. Usted tiene el derecho de anular el consentimiento para su participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo, ni recibe ningún beneficio o compensación. Por ello, su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria.

Gracias por contribuir a tan importante proyecto. Estudiante de titulación:
Tehany Elizabeth Almeida Cabrera

AUTORIZACIÓN

He leído el procedimiento descrito arriba. La estudiante de titulación me ha explicado el estudio y ha aclarado mis dudas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la investigación antes mencionada

Firma de la participante  Fecha _____

Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar al correo del docente responsable (paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec) y al número Convencional 2206952 – 2306951. Ext: 2212 – 2211

Guayaquil-Ecuador. Email tehany.almeida@cu.ucsg.edu.ec



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Consentimiento informado entrevista

Estimada Participante:

La Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a través de la estudiante Tehany Elizabeth Almeida Cabrera, tiene el interés de realizarle una entrevista. Esta iniciativa tiene como objetivo Caracterizar la manera en que las mujeres con discapacidad, en contextos de exclusión social y laboral en Ecuador, construyen su identidad, analizando sus experiencias de vida, las vulneraciones, las barreras que enfrentan y las estrategias de afrontamiento que desarrollan.

Si accede a participar en la investigación, se realizará una conversación con una duración aproximada de 45 minutos, la misma será grabada para su posterior transcripción y análisis

Tanto la información, como su identidad se mantendrá en estricta confidencialidad, por lo que su nombre no será utilizado. Usted tiene el derecho de anular el consentimiento para su participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo, ni recibe ningún beneficio o compensación. Por ello, su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria.

Gracias por contribuir a tan importante proyecto. Estudiante de titulación:

Tehany Elizabeth Almeida Cabrera

AUTORIZACIÓN

He leído el procedimiento descrito arriba. La estudiante de titulación me ha explicado el estudio y ha aclarado mis dudas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la investigación antes mencionada

Firma de la participante  Va Fecha 22-01-2026

Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar al correo del docente responsable (paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec) y al número Convencional 2206952 – 2306951. Ext: 2212 – 2211

Guayaquil-Ecuador. Email tehany.almeida@cu.ucsg.edu.ec



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Consentimiento informado entrevista

Estimada Participante:

La Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a través de la estudiante Tehany Elizabeth Almeida Cabrera, tiene el interés de realizarle una entrevista. Esta iniciativa tiene como objetivo Caracterizar la manera en que las mujeres con discapacidad, en contextos de exclusión social y laboral en Ecuador, construyen su identidad, analizando sus experiencias de vida, las vulneraciones, las barreras que enfrentan y las estrategias de afrontamiento que desarrollan.

Si accede a participar en la investigación, se realizará una conversación con una duración aproximada de 45 minutos, la misma será grabada para su posterior transcripción y análisis

Tanto la información, como su identidad se mantendrá en estricta confidencialidad, por lo que su nombre no será utilizado. Usted tiene el derecho de anular el consentimiento para su participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo, ni recibe ningún beneficio o compensación. Por ello, su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria.

Gracias por contribuir a tan importante proyecto. Estudiante de titulación:
Tehany Elizabeth Almeida Cabrera

AUTORIZACIÓN

He leído el procedimiento descrito arriba. La estudiante de titulación me ha explicado el estudio y ha aclarado mis dudas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la investigación antes mencionada

Firma de la participante _____

Fecha 22/1/2026

Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar al correo del docente responsable (paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec) y al número Convencional 2206952 – 2306951. Ext: 2212 – 2211

Guayaquil-Ecuador. Email tehany.almeida@cu.ucsg.edu.ec



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Consentimiento informado entrevista

Estimada Participante: Karen Sughey Pauta Moncayo

La Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a través de la estudiante Tehany Elizabeth Almeida Cabrera, tiene el interés de realizarle una entrevista. Esta iniciativa tiene como objetivo Caracterizar la manera en que las mujeres con discapacidad, en contextos de exclusión social y laboral en Ecuador, construyen su identidad, analizando sus experiencias de vida, las vulneraciones, las barreras que enfrentan y las estrategias de afrontamiento que desarrollan.

Si accede a participar en la investigación, se realizará una conversación con una duración aproximada de 45 minutos, la misma será grabada para su posterior transcripción y análisis

Tanto la información, como su identidad se mantendrá en estricta confidencialidad, por lo que su nombre no será utilizado. Usted tiene el derecho de anular el consentimiento para su participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo, ni recibe ningún beneficio o compensación. Por ello, su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria.

Gracias por contribuir a tan importante proyecto. Estudiante de titulación:

Tehany Elizabeth Almeida Cabrera

AUTORIZACIÓN

He leído el procedimiento descrito arriba. La estudiante de titulación me ha explicado el estudio y ha aclarado mis dudas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la investigación antes mencionada

Firma de la participante

Fecha 22-1-2026

Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar al correo del docente responsable (paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec) y al número Convencional 2206952 – 2306951. Ext: 2212 – 2211

Guayaquil-Ecuador. Email tehany.almeida@cu.ucsg.edu.ec



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Consentimiento informado entrevista

Estimada Participante:

La Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a través de la estudiante Tehany Elizabeth Almeida Cabrera, tiene el interés de realizarle una entrevista. Esta iniciativa tiene como objetivo Caracterizar la manera en que las mujeres con discapacidad, en contextos de exclusión social y laboral en Ecuador, construyen su identidad, analizando sus experiencias de vida, las vulneraciones, las barreras que enfrentan y las estrategias de afrontamiento que desarrollan.

Si accede a participar en la investigación, se realizará una conversación con una duración aproximada de 45 minutos, la misma será grabada para su posterior transcripción y análisis

Tanto la información, como su identidad se mantendrá en estricta confidencialidad, por lo que su nombre no será utilizado. Usted tiene el derecho de anular el consentimiento para su participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo, ni recibe ningún beneficio o compensación. Por ello, su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria.

Gracias por contribuir a tan importante proyecto. Estudiante de titulación:
Tehany Elizabeth Almeida Cabrera

AUTORIZACIÓN

He leído el procedimiento descrito arriba. La estudiante de titulación me ha explicado el estudio y ha aclarado mis dudas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la investigación antes mencionada

Firma de la participante [Redacted Signature] Fecha 22/1/2026

Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar al correo del docente responsable (paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec) y al número Convencional 2206952 – 2306951. Ext: 2212 – 2211

Guayaquil-Ecuador. Email tehany.almeida@cu.ucsg.edu.ec



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Consentimiento informado entrevista

Estimada Participante:

La Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a través de la estudiante Tehany Elizabeth Almeida Cabrera, tiene el interés de realizarle una entrevista. Esta iniciativa tiene como objetivo Caracterizar la manera en que las mujeres con discapacidad, en contextos de exclusión social y laboral en Ecuador, construyen su identidad, analizando sus experiencias de vida, las vulneraciones, las barreras que enfrentan y las estrategias de afrontamiento que desarrollan.

Si accede a participar en la investigación, se realizará una conversación con una duración aproximada de 45 minutos, la misma será grabada para su posterior transcripción y análisis

Tanto la información, como su identidad se mantendrá en estricta confidencialidad, por lo que su nombre no será utilizado. Usted tiene el derecho de anular el consentimiento para su participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo, ni recibe ningún beneficio o compensación. Por ello, su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria.

Gracias por contribuir a tan importante proyecto. Estudiante de titulación:

Tehany Elizabeth Almeida Cabrera

AUTORIZACIÓN

He leído el procedimiento descrito arriba. La estudiante de titulación me ha explicado el estudio y ha aclarado mis dudas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la investigación antes mencionada

Firma de la participante  Fecha 22/01/2016.

Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar al correo del docente responsable (paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec) y al número Convencional 2206952 – 2306951. Ext: 2212 – 2211

Guayaquil-Ecuador. Email tehany.almeida@cu.ucsg.edu.ec



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Almeida Cabrera Tehany Elizabeth** con C.C: # 0953103801 autora del trabajo de titulación: Identidad Femenina en la exclusión social y laboral: Experiencias y Estrategias de afrontamiento de mujeres en condición de discapacidad visual de una fundación 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 2026

f. Tehany Almeida C.

Nombre: **Almeida Cabrera Tehany Elizabeth**

C.C: **0953103801**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Identidad Femenina en la exclusión social y laboral: Experiencias y Estrategias de afrontamiento de mujeres en condición de discapacidad visual de una fundación en la ciudad de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Almeida Cabrera Tehany Elizabeth		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Mejía Ospina, Paola Ximena, PhD.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	20 de febrero de 2026	No. DE PÁGINAS:	115
ÁREAS TEMÁTICAS:	Género e Interseccionalidad. Exclusión Social y Laboral, Construcción de la identidad		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	exclusión laboral, vulnerabilidad, discapacidad, discapacidad visual, mujeres, roles.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): El presente estudio tiene como objetivo caracterizar la manera en que las mujeres con discapacidad, en contextos de exclusión social y laboral en Ecuador, construyen su identidad, analizando sus experiencias de vida, las vulneraciones, las barreras que enfrentan y las estrategias de afrontamiento que desarrollan. Este estudio se realizó en base a una metodología de enfoque cualitativa, aplicando técnicas como entrevista y grupos focales, donde se obtuvo la siguiente información, las mujeres normalizan normas culturales impuestas por la sociedad de ser proveedoras emocionales y prácticas de cuidadora de la familia. A su vez, se muestra como las mujeres han tenido que acceder a redes de apoyo informales (madres) e formales (intervención institucional) para adaptarse a llevar a cabo el papel de madres y cuidado del hogar frente a su discapacidad. Adicional, se puede identificar que, las tensiones profundas entre los roles de género tradicionales atribuidos a las mujeres en la sociedad direccionados al cuidado de los hijos, tareas domésticas y aquellas limitaciones que conllevan su discapacidad visual, lo cual desarrolla resiliencia para la adaptación forzada de dependencia para la consecución de los roles mencionados.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 0985966579	E-mail: ealmeidacabrera@gmail.com tehany.almeida@cu.ucsq.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Christopher Muñoz, MGS. Teléfono: +593-4-2206952 ext. 2212 E-mail: crisopher.munoz@cu.ucsq.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			