



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE SOCIOLOGÍA



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA

**TEMA:**

**TRABAJO Y DISCAPACIDAD: LA INSERCIÓN LABORAL DE  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE GUARANDA,  
PROVINCIA BOLÍVAR, PERIODO 2019-2021**

**AUTOR:**

NUÑEZ CARVAJAL JAIME RENE

**TUTOR:**

SOC. FERNANDO F. REA GARCÍA MSC.

**GUARANDA - BOLÍVAR - ECUADOR**

**2021- 2021**

## CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA

Yo, Soc. **FREDI FERNANDO REA GARCIA**, en mi calidad de *tutor del proyecto de investigación*, modalidad proyecto de investigación contemplado en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución dictada por Honorable Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que el Sr. NUÑEZ CARVAJAL JAIME RENE, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Sociología, ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de *Licenciado en Sociología*, con el tema: **“TRABAJO Y DISCAPACIDAD: LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, PERIODO 2019-2021”** habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constatando de esa manera, que este proyecto es de autoría del egresado, por lo cual doy fe, apruebo y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente documento en los trámites respecto a su titulación, al igual que, una vez emitido este se autoriza la presentación del proyecto de investigación a las diversas instancias correspondientes.



Firmado electrónicamente por:  
**FERNANDO  
FREDI REA  
GARCIA**

---

SOC. FREDI FERNANDO REA GARCÍA

**TUTOR**

## DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, NUÑEZ CARVAJAL JAIME RENE, portador de la cédula No. 020223470-4, egresado de la Carrera de Sociología de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema: **"TRABAJO Y DISCAPACIDAD: LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, PERIODO 2019-2021"**; ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, Soc. Fernando Rea García, docente de la carrera antes señalada; por lo tanto, es de mi autoría. En ese sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, medios de comunicación y demás formas necesarias para la producción de esta investigación.



NUÑEZ CARVAJAL JAIME RENE  
C.C. 020223470-4  
AUTOR



se otorgo ante mi y en fe de ello  
confiero ésta *primera* copia  
certificada, firmada y sellada en  
Guaranda, *01* de *Febrero* del 20*22*

*J. Rea*  
*Juan Ciriello Arcos*  
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



*de*

20220201002P00146

DECLARACION JURAMENTADA  
OTORGA: JAIME RENE NÚÑEZ CARVAJAL  
CUANTIA: INDETERMINADA  
DI 2 COPIAS



En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día martes uno de febrero de dos mil veintidós, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece el señor Jaime Rene Núñez Carvajal, por sus propios derechos. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriano, mayor de edad, de estado civil soltero, domiciliado en ciudadela El Paraíso, vía a ventanas, cantón Echeandía y de tránsito por esta ciudad; con celular número: cero nueve seis siete ocho cero uno dos cuatro cuatro, correo electrónico: janunez@mailes.ueb.edu.ec; a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismos que agrego a esta escritura como documentos habilitantes; bien instruido por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarlo procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Licenciado en Sociología en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación, con el tema: "**TRABAJO Y DISCAPACIDAD: LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, PERIODO 2019-2021**"; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que el compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue al compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

Jaime Rene Núñez Carvajal  
C.C. 0202234704

DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS  
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA



## CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0202234704

Nombres del ciudadano: NUÑEZ CARVAJAL JAIME RENE

Condición del cedulado: DISCAPACITADO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/BOLIVAR/GUARANDA/GABRIEL  
IGNACIO VEINTIMILLA

Fecha de nacimiento: 1 DE FEBRERO DE 1997

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: HOMBRE

Instrucción: SUPERIOR

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: NUÑEZ YANEZ FAUSTO RIQUELME

Nacionalidad: ECUATORIANA

Nombres de la madre: CARVAJAL NUÑEZ BLANCA PIEDAD

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 20 DE AGOSTO DE 2019

Condición de donante: SI DONANTE



Información certificada a la fecha: 1 DE FEBRERO DE 2022

Emisor: HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA

N° de certificado: 223-674-80272



223-674-80272

Ing. Fernando Alvear C.  
Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación  
Documento firmado electrónicamente




**REPÚBLICA DEL ECUADOR**  
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL  
 IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

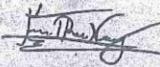
CÉDULA DE CIUDADANÍA DISCAPACIDAD  
 No. 020223470-4  
 APELLIDOS Y NOMBRES: NÚÑEZ CARVAJAL JAIME RENE  
 LUGAR DE NACIMIENTO: BOLIVAR  
 GUARANDA  
 GABRIEL IGNACIO VEINTIMILLA  
 FECHA DE NACIMIENTO: 1997-02-01  
 NACIONALIDAD: ECUATORIANA  
 SEXO: HOMBRE  
 ESTADO CIVIL: SOLTERO




INSTRUCCION: SUPERIOR  
 PROFESIÓN / OCUPACIÓN: ESTUDIANTE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE: NÚÑEZ YANEZ FAUSTO RIQUELME  
 APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE: CARVAJAL NÚÑEZ BLANCA FIEDAD  
 LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN: GUARANDA 2019-08-20  
 FECHA DE EXPIRACIÓN: 2029-08-20

V4344V4242  
 001852014


**Ministerio de Salud Pública del Ecuador**  
 Dirección Nacional de Discapacidades

**CARNÉ DE PERSONA CON DISCAPACIDAD**  
 Apellidos: NÚÑEZ CARVAJAL  
 Nombres: JAIME RENE  
 CC: 0202234704

- Tipo de discapacidad: VISUAL
- Porcentaje de discapacidad: 81 %
- Grado de discapacidad: MUY GRAVE



La capacidad mejora cuando existen oportunidades



*Handwritten signature or mark.*



Factura: 001-002-000029825



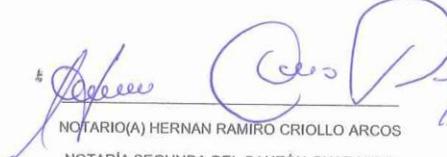
20220201002P00146

NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS

NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTON GUARANDA

EXTRACTO

Escritura N°:	20220201002P00146						
<b>ACTO O CONTRATO:</b>							
DECLARACIÓN JURAMENTADA PERSONA NATURAL							
FECHA DE OTORGAMIENTO:	1 DE FEBRERO DEL 2022, (14:41)						
<b>OTORGANTES</b>							
<b>OTORGADO POR</b>							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que le representa
Natural	NUÑEZ CARVAJAL JAIME RENE	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CÉDULA	0202234704	ECUATORIANA	COMPARECIENTE	
<b>A FAVOR DE</b>							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que representa
<b>UBICACIÓN</b>							
Provincia	Cantón		Parroquia				
BOLÍVAR	GUARANDA		ANGEL POLIVIO CHAVEZ				
<b>DESCRIPCIÓN DOCUMENTO:</b>							
<b>OBJETO/OBSERVACIONES:</b>							
CUANTÍA DEL ACTO O CONTRATO:	INDETERMINADA						

  
NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS  
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA



**DEDICATORIA**

*El presente trabajo investigativo dedico en primer lugar a Dios todo poderoso quien desde el cielo siempre ha guiado mi camino, permitiéndome llegar a cumplir uno de mis más grandes sueños.*

*En estas circunstancias llena de emociones agradables e inexplicables, dedico de manera especial este trabajo a mi mamá, Blanca Piedad Carvajal, quien siempre me supo inculcar los mejores valores, mismos que se convirtieron en mis herramientas de vida, por darme el mejor ejemplo de perseverancia y un apoyo incondicional en cada uno de los propósitos que me he planteado a lo largo de mi vida, en particular durante el transcurso de toda mi carrera.*

*De igual forma, a toda mi familia, a mi papá, y a mis hermanas, quienes de una u otra manera siempre estuvieron pendientes de mí, tanto en el ámbito personal como académico, de diferentes maneras ya sea este moral o económico.*

**UN FRATERO ABRAZO A TODOS, QUE DIOS LES BENDIGA SIEMPRE**

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco en primer lugar a Dios todo poderoso por permitirme llegar al lugar en el que me encuentro, por la salud, por todas las bendiciones derramadas sobre mí y la inteligencia que me brinda cada día de mi vida, lo que me permite seguir luchando por cada uno de mis sueños, de la misma manera deseo extender un sentimiento fraterno a mis abuelitos quienes confiaron en mis capacidades de lograr mis metas a pesar de mi condición de discapacidad visual, y por haber estado siempre a la atente durante el proceso de mi vida académica, al igual que toda mi familia.*

*De la manera más atenta le doy gracias a mi tutor, al Soc. Fernando Rea García, quien me ha sabido guiar con ética y profesionalismo, aportándome en el sustento teórico y práctico de la manera más paciente posible, mismos que se convirtieron en mis herramientas académicas al momento de elaborar y a la vez culminar con el presente trabajo investigativo, lo que me ha permitido adquirir nuevos conocimientos.*

*Finalmente, agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar por abrirme las puertas de sus aulas, donde tuve la oportunidad de forjarme como profesional, de igual manera a cada uno de los directivos de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas y a cada uno/a de los/a docentes de la carrera de Sociología por haberme impartido sus valiosos conocimientos.*

**GRACIAS A TODOS ¡BENDICIONES!**

**TEMA**

TRABAJO Y DISCAPACIDAD: LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR,  
PERIODO 2019-2021

## ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA.....	1
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA.....	2
<i>DEDICATORIA</i> .....	3
<i>AGRADECIMIENTO</i> .....	4
TEMA.....	5
INDICE DE TABLAS.....	10
INDICE DE FIGURAS.....	11
RESUMEN .....	12
Glosario de términos.....	13
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I .....	16
PROBLEMA .....	16
1.1. Planteamiento del problema .....	16
1.2. Formulación del problema.....	19
1.3. OBJETIVOS.....	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos .....	19
1.4. Justificación.....	20
CAPITULO II .....	21
MARCO TEÓRICO .....	21
2.1. Antecedentes .....	21
2.2. Fundamentación teórica .....	24
2.2.1 La condición del trabajo.....	24
2.2.2 Modelos teóricos de la discapacidad.....	26
2.2.2.1 La Concepción de la discapacidad como condición individual .....	27
2.2.3 La discapacidad y tipos de discapacidad.....	27
2.2.4 Versiones materialistas de la discapacidad. ....	30

2.2.4.1 El creacionismo social .....	30
2.2.4.2 El modelo social de discapacidad.....	31
2.2.4.3 El modelo biopsicosocial o CIF .....	31
2.2.5 Perspectivas sociopolíticas .....	32
2.2.5.1 Interaccionismo .....	32
2.2.5.2 Funcionalismo .....	32
2.2.6 Teorías explicativas sobre la inserción laboral .....	33
2.2.6.1 El modelo neoclásico. ....	33
2.2.7 Marco legal .....	34
2.2.7.1 Personas con discapacidad .....	36
2.2.7.2 Trabajo y capacitación .....	36
2.3. Hipótesis .....	41
2.4. Variables.....	41
2.4.1 Variable independiente .....	41
2.4.2 Variable dependiente .....	41
CAPÍTULO III .....	42
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN REALIZADO.....	42
3.1    Ámbito de Estudio.....	42
3.2. Tipo de investigación .....	42
3.2.1 Investigación exploratoria .....	42
3.2.2 Investigación descriptiva.....	42
3.2.3 Investigación correlacional .....	42
3.2.4 Investigación explicativa .....	43
3.3. Nivel de investigación .....	43
3.3.1 Exploratorio .....	43
3.3.2 Descriptivo .....	43
3.3.3 Relacional.....	44

3.3.4 Explicativo .....	44
3.4. Método de investigación .....	44
3.4.1 Método mixto .....	44
3.4.2 Método cuantitativo .....	45
3.4.3 Método cualitativo.....	45
3.4.4 Método deductivo .....	45
3.5. Diseño de la investigación.....	46
3.5.1 Diseño transversal.....	46
3.5.2 Retrospectivo .....	46
3.6. Población y muestra.....	46
3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	47
3.7.1 Encuesta.....	47
3.7.2 Revisión bibliográfica .....	47
3.8 Procedimiento de recolección de datos .....	47
3.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos.....	48
CAPITULO IV.....	49
RESULTADOS.....	49
4.1. Presentación de resultados.....	49
4.1.1 Demografía .....	49
4.1.2 Discapacidad .....	51
4.1.3 Trabajo .....	54
4.2.4 Inserción laboral .....	57
4.2. Beneficiarios.....	63
4.2.1 Beneficiarios directos.....	63
4.2.2 Beneficiarios indirectos.....	63
4.3. Impacto de la investigación .....	63
4.4. Transferencia de resultados.....	63

Conclusiones .....	64
Recomendaciones.....	66
Bibliografía .....	68
Anexos.....	72
Anexo 1 Encuesta.....	72
Anexo 2 Listado de personas con discapacidad laboralmente activas.....	74
Anexo 3 Listado de personas con discapacidad laboralmente inactivas.....	75
Anexo 4. Fotografías .....	77

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> Tipos de discapacidad .....	29
<b>Tabla 2.</b> Género.....	49
<b>Tabla 3</b> Grupo Étnico.....	50
<b>Tabla 4</b> Tipo de discapacidad.....	52
<b>Tabla 5</b> Porcentaje de discapacidad .....	53
<b>Tabla 6</b> Preferencia Laboral.....	54
<b>Tabla 7</b> Trabajo fijo y estable .....	56
<b>Tabla 8</b> Posibilidad de crecimiento en el puesto de trabajo .....	57
<b>Tabla 9</b> Problemas de inserción laboral .....	58
<b>Tabla 10</b> Factores de exclusión laboral.....	58
<b>Tabla 11</b> Dificultades para el acceso laboral.....	59
<b>Tabla 12</b> Dificultades en el desempeño laborables .....	62
<b>Tabla 13</b> Las personas con discapacidad ejercen sus derechos.....	62

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Género .....	50
<b>Figura 2</b> Grupo Étnico .....	51
<b>Figura 3</b> Tipo de discapacidad .....	52
<b>Figura 4</b> Porcentaje de discapacidad .....	53
<b>Figura 5</b> Preferencia Laboral .....	54
<b>Figura 6</b> Trabajo fijo y estable .....	55
<b>Figura 7</b> Posibilidad de crecimiento en el puesto de trabajo .....	56
<b>Figura 8</b> Problemas de inserción laboral .....	58
<b>Figura 9</b> Factores de exclusión laboral .....	59
<b>Figura 10</b> Dificultades para el acceso laboral .....	59
<b>Figura 11</b> Dificultades en el desempeño laborales .....	61
<b>Figura 12</b> Las personas con discapacidad ejercen sus derechos .....	62

## **RESUMEN**

El presente trabajo investigativo se enfocó en estudiar la inserción laboral de personas con discapacidad, vinculado al eje del trabajo y de la discapacidad como integración social, espacio donde se fortalece la aspiración individual del ser humano, en este sentido se consideró que la inserción laboral es un espacio donde las personas encuentran condiciones de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes laborales, a la vez que permite participar en acciones colectivas, en este contexto se analizó el entorno y los factores que inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidades en el cantón Guaranda, además se identificó que el estado cuenta con un marco legal e incentivos tributarios que fomentan la inclusión laboral de este grupo de atención prioritaria, pero no existen datos estadísticos completos por parte de las instituciones encargadas de actualizar dichas bases, por lo cual para obtener datos sobre la inserción laboral y determinar las condiciones de empleo, se aplicó los métodos de investigación y herramientas como es la revisión bibliográfica y la encuesta, de esta forma se obtuvo información cuantitativa y cualitativa, mediante el contacto de personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas en instituciones públicas y privadas del cantón Guaranda de las cuales se pudo considerar ciertas circunstancias relacionadas con: inclusión, accesibilidad, discriminación, factores económicos y sociales, constatando así las debilidades que tiene el sector público y privado, debido a que las mismas no consideran la inversión para el mejoramiento de la accesibilidad de personas con discapacidad en los espacios laborales.

## **PALABRAS CLAVE**

Discapacidad, trabajo, inserción laboral, Política Pública, programas, discriminación, imaginarios sociales

### **Glosario de términos**

**Discapacidad:** “Situación de la persona que por sus condiciones físicas o mentales duraderas se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social” (Real Academia Española, 2020, p. 1)

**Inserción laboral:** “Proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos” (García y Gutiérrez, 1996, p. 1)

**Laboral:** “Pertenciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social” (Real Academia Española, 2020, p. 1)

**Discriminación:** “Acción y efecto de discriminar” (Real Academia Española, 2020, p. 1)

**Política Pública:** “Son acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad” (Corzo, 2020, p. 1)

**Programas:** “Es un instrumento para coordinar, implementar y hacer progresar la estrategia de la organización” (Zapata, 2012, p.1)

**La inserción laboral** Es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. El trabajo es un eje de integración social, espacio para la participación ciudadana y aspiración individual de la inmensa mayoría de personas. ( Weller, 2007, pág. 62)

**El trabajo** Desde un enfoque individual, “el trabajo es todo lo que el sujeto realiza en función de su bienestar y el de su familia. Toda la gama de actividades que satisfacen sus necesidades primarias, y le permite el logro de riqueza material y espiritual”. (Perez , 2021)

## INTRODUCCIÓN

La discapacidad, es un término que permite identificar a las personas que padecen de alguna limitación en su cuerpo que les impida realizar de forma normal sus actividades, sin embargo es erróneo considerar a una persona con discapacidad como alguien anormal, es incorrecto debido a que la discapacidad es considerada como parte de la diversidad humana, a pesar de que resulta muy difícil eliminar por completo la discriminación social, es prescindible señalar que es importante reconocer las aptitudes y destrezas que tienen las personas con discapacidad, primero entendiendo que existen varios tipos de discapacidad, y diferentes rangos de porcentajes, esto valora el Ministerio de Salud Pública, con el propósito de clasificar las limitaciones que las personas con discapacidad tienen, con la intención de no forzar sus capacidades dentro de un área laboral.

De este modo, el trabajo ingresa como un factor importante dentro de la vida de todos los seres humanos, como un derecho humano fundamental, el mismo nace de un principio universal irrenunciable e irreducible, este derecho se consigue luego de constantes luchas sociales, de esta forma el trabajo se convierte en el sustento para la vida, ya que todas las personas incluyendo a las personas con discapacidad, venden su fuerza de trabajo a los empleadores para conseguir un salario básico que les permita subsistir, con la comprensión de que el trabajador desgasta sus fuerzas no renovables en el desempeño de labores como recurso humano participe en la producción que genera riqueza.

En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, es prescindible que las personas con discapacidad tengan un empleo, ya que al igual que los demás ciudadanos, también tienen necesidades, un hogar al que deben mantener, para ello el estado asigna competencias a las autoridades provinciales para que garanticen que se cumpla con el porcentaje de inclusión laboral que exige la Ley Orgánica de Discapacidades del año 2012.

En el **Capítulo I** se encuentran los fundamentos relacionados con la delimitación de la formulación del problema, el mismo que sirvió de base para la elaboración de objetivos encaminados a desarrollar el proceso de investigación, como también la justificación, la misma que demuestra la importancia, pertinencia y novedad científica del trabajo realizado en el campo de la discapacidad e inserción laboral de las personas con discapacidad.

En el **Capítulo II** se encuentra todos los aspectos relacionados con el marco teórico, empezando por los antecedentes analizando el problema de la discapacidad retrospectivamente y como se dio la inclusión laboral en las diferentes épocas. El marco teórico está fundamentado teóricamente a través del análisis de teorías y modelos que constituyen la base de desarrollo de las personas con discapacidad, igualmente el marco legal que regula la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador, por último, se encuentra la hipótesis misma que posibilitó el análisis argumentado la intervención de la discapacidad en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

**En el Capítulo III** se aborda la metodología utilizada en el presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo- deductivo y exploratorio, experimental. Método cuantitativo. Diseño transversal. Fundamentación bibliográfica. Metodología que aportó sistemáticamente a realizar la investigación finalizar el capítulo la muestra probabilística, aleatoria a la misma que se aplicó el cuestionario de encuesta viabilizando el análisis de resultados.

El **Capítulo IV** consta los resultados obtenidos a través del análisis y procesamiento de datos permite concretar el impacto de la investigación. Además, los beneficiarios directos e indirectos; terminando con las conclusiones y recomendaciones

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA**

#### **1.1. Planteamiento del problema**

La OMS reconoce que la discapacidad “es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”(OMS,2018) , la sociedad en especial los empleadores aun temen integrar al ámbito laboral a personas con discapacidad debido a que al escuchar este concepto el colectivo social dilucida que una persona con discapacidad es incapaz de realizar una determinada actividad social, académica o laboral. Ante esta situación, la falta de implementación de políticas públicas que efectivicen el cumplimiento de dichos reconocimientos y/o derechos, en Ecuador ha disipado en cierto punto el cumplimiento de los derechos establecidos en la Ley Orgánica de Discapacidades.

En este mismo sentido, Espinoza y Gallegos, (2018), consideran que otro de los factores determinantes en la baja inserción laboral de personas con discapacidad es la falta de una conducta social integral que presenta el colectivo social, además los empleadores consideran que al contratar a una persona con discapacidad física o sensorial les genera un gasto adicional en cuanto a la adaptación de accesibilidad dentro del espacio laboral, también consideran que no pueden desempeñarse de forma eficiente o dificulta la gestión laboral al tomarse más tiempo en el desarrollo de las actividades encomendadas, lo que genera aún más dificultad para la integración laboral de personas en condición de discapacidad, generando el aumento de los índices de pobreza de este grupo vulnerable (p. 4).

Por su parte, en la OIT (2015) “descubren como abordan la inserción laboral desde la discriminación de personas con discapacidad al momento de consolidar un contrato, pese a los reconocimientos que la comunidad Nacional e Internacional aporta”. (p. 1), es así que, a pesar de la existencia de diferentes leyes e instrumentos internacionales, regionales y nacionales, las personas en situación de discapacidad continúan sufriendo discriminación, puesto que no se cumple en la mayoría de los casos su derecho a insertarse en un empleo digno.

Entre estas deficiencias que presenta las políticas públicas estatales, la <sup>1</sup>FENEDIF (2015) a través del Servicio de Integración Laboral, muestra que la deserción laboral por parte de las personas con discapacidad se produce a causa de la insatisfacción del puesto de trabajo, el mal clima laboral y el sueldo que perciben, ante esta situación a través de un ejemplo Espinoza y Yulán, (2017), manifiestan que históricamente las instituciones Gubernamentales no han tenido gran credibilidad considerando que las mismas siempre se encuentran vinculadas en casos de corrupción y la exigibilidad burocrática que las mismas suelen tener.

Dentro de este orden de ideas, Pico y Torres (2017), descubrieron que la inserción laboral en el Ecuador tiene un alto grado de avance, en especial dentro de las instituciones privadas ya que cuentan con accesibilidad en cuanto a la movilidad, señalizaciones y comunicación para personas con discapacidad física, visual, auditiva e intelectual, incluso reconoce que las empresas privadas están un paso más adelante que las mismas instituciones estatales pese a que algunos Gobiernos han implementado leyes que garanticen el derecho laboral, (p. 7). Desde la promulgación de la nueva Constitución de 2008 se amplían los derechos, de las personas con discapacidad a través de la Ley Orgánica de Discapacidades, a fin de garantizar una vida digna a las personas en condición de discapacidad.

Por ende la provincia Bolívar no está exenta de las deficiencias de inserción laboral de personas con discapacidad, en el <sup>2</sup>CONADIS provincial no existen datos exactos de las personas activas en el área; motivo por el cual nace la idea de investigar acerca de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda, por lo que, resulta necesario determinar la realidad que se vive en la Ciudad de Guaranda, ya que habitan un considerable grupo de personas que poseen esta condición, que se encuentran en edad de ser incluido laboralmente, por lo que se ve la necesidad de identificar la presencia de las principales dificultades que afectan a la baja inserción laboral, a su vez también visualizar el proceso de las personas que poseen un empleo.

Estudios sobre la discapacidad y su inserción laboral han demostrado las dificultades que presenta esta población para lograr accesibilidad al empleo tanto a nivel mundial, nacional y local ;por más esfuerzos de las organizaciones sociales que trabajan para evitar el

---

<sup>1</sup> **FENEDIT**: Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física.

<sup>2</sup> **CONADIS**: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades

discrimen ;como también el dictamen de políticas públicas que orientan y disponen igualdad de oportunidades en el campo socio laboral. Por lo tanto, es motivo de continuar en la búsqueda de concientización para el trato equitativo considerando que las personas con discapacidad cuentan con talentos, potencialidades diferentes de acuerdo a su tipo y nivel de discapacidad, las mismas que ponen y pueden lograr poner en ejecución y desarrollo en su desenvolvimiento laboral.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cómo se concibe la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda período 2019-2021?

TRABAJO Y DISCAPACIDAD: LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR,  
PERIODO 2019-2021

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, período 2019 – 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Fundamentar teóricamente la situación trabajo, discapacidad a través del análisis de teorías y modelos que constituyen la base de desarrollo de las personas con discapacidad.
- Construir un diseño metodológico basado en los métodos cuantitativos como cualitativos y la selección correcta de la herramienta de recolección de información para el abordaje, sobre las condiciones de empleo e inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Analizar los datos obtenidos en la aplicación de la herramienta de recolección de datos y en base a eso determinar los principales factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad.
- Generar aportes finales en base en la teoría y los datos obtenidos sobre: la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas del cantón Guaranda.

#### **1.4. Justificación**

En el presente proyecto se analizó la inserción laboral de personas con discapacidad en la Ciudad de Guaranda, acontecimiento que se desarrolla en la vida diaria de las personas que presentan esta condición en instituciones públicas y privadas, por ello busco desde la experiencia individual y colectiva como persona que vivo la condición de discapacidad, analizar las principales causas y factores que influyen en la inserción laboral de las personas con discapacidad, desde el rol como estudiante de la Universidad Estatal de Bolívar, investigación que amerita una indagación descriptiva exploratoria con el apoyo de fundamentos teóricos que permitan un contraste de información entre los ideales cotidianos del colectivo general de la sociedad y las experiencias existenciales de personas con discapacidad.

De igual manera la baja inserción laboral de personas con discapacidad ha generado diferentes puntos de vista en la sociedad, por lo general con una tendencia negativa asociada al pensamiento de incapacidad de sobresalir a las condiciones de vida que presenta el contexto social, socioeconómico, sociocultural, laboral y educativo, ideologías que se han ido representando en distintos espacios sociales, limitando de alguna manera al desarrollo de vida de las personas con discapacidad.

Así mismo la perspectiva que las personas con discapacidad tienen en relación a los ideales hegemónicos que la sociedad conserva en correspondencia a la discapacidad, está vinculado a la lucha diaria que deben realizar en la búsqueda de herramientas tecnológicas y materiales ortopédicos que faciliten el acceso a los espacios laborales y a las distintas ciencias del conocimiento, a este esfuerzo se incluyen horas extras sin remuneración, a fin de demostrar al colectivo de personas sin discapacidad, que tienen la capacidad de incurrir en el desarrollo de distintas actividades a pesar de las construcciones ideológicas que la sociedad les ha atribuido.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

Históricamente el trabajo ha sido estudiado desde diferentes aristas tales como, la política y la academia, desde donde ha tenido apertura a discusiones que conforman las condiciones dentro del área de trabajo, en este sentido las horas de trabajo, salarios justos, sobre todo la organización del trabajo, acontecimientos que han permitido repensar las condiciones de trabajo adheridos a los derechos humanos, consiguiendo de esta forma un sentido más racional sobre el significado del trabajo, de este mismo modo en el Ecuador el aporte de los sindicatos de trabajo a través de manifestaciones suscitadas en los años 1938 con la promulgación del código del Trabajo, lo que ha permitido una igualdad de condiciones para los trabajadores con y sin discapacidad.

En esta perspectiva la discapacidad, desde siglos atrás ha sido vista de una manera discriminante, por lo que Morris (1993) considera que es importante entender que no es condescendiente a ser tratada únicamente por la voluntad de la sociedad, sino que se trata de la inclusión en áreas sociales y laborales, «Nuestra meta es una sociedad que reconozca nuestros derechos y valores como ciudadanos iguales, no una sociedad que se limite a tratarnos como receptores de la buena voluntad de otras personas». El concepto de ayudar a personas dependientes, sin la autonomía suficiente para desenvolverse en su hábitat, se sitúa dentro de los diferentes factores para considerar que la discapacidad es en sí misma, un sistema de continuar las diferencias y agravar los diversos conceptos negativos relativos a personas con discapacidades, puesto que no se trata de ayudar sino de integrar. (p. 161)

En habidas cuentas, Espinoza, et al., (2018) consideran que, a pesar de que existen un número significativo de personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas, Según el CONADIS, este porcentaje no llega al 25% de personas en un área de trabajo, considerando que existen un alto porcentaje restante de personas con discapacidad en edad de laborar y en condiciones de trabajar, lo que refleja es que existe una reducida demanda en el mercado laboral, ante esto se torna evidente que aún hay pocas políticas públicas y programas que estén dirigidos a garantizar la inserción laboral de personas con discapacidad a nivel

nacional y provincial, manteniéndose aún presente esta problemática histórica hasta ahora, en la edad contemporánea (p.2).

En función a lo planteado, la Ley Orgánica de Discapacidades, en el Art. 47, indica que todo empleador que cuente con un mínimo de 25 trabajadores, está obligado a cumplir con la integración del 4% de personas con discapacidad, sin embargo, por la falta de seguimiento a las políticas públicas que garantizan el derecho a ser incluidos laboralmente, ha debilitado la efectividad de inserción laboral en instituciones públicas, lo que ha generado grandes dificultades en torno al acceso a un trabajo digno, generalidades que impiden el goce pleno de los derechos de las personas con discapacidad, en este sentido.

La legislación y la institucionalidad relacionadas con la protección de las personas con discapacidad han tenido un avance interesante en el país, especialmente a partir del año 1992 en el que se expide la Ley sobre Discapacidades, normativa que impulsó la atención interinstitucional a las personas con discapacidad, con enfoque de derechos y que permitió la creación del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) como entidad autónoma y rectora del tema en el país, con el mandato legal de dictar políticas generales en materia de discapacidades, coordinar las acciones públicas y privadas, e impulsar investigaciones sobre temáticas relacionadas. (Álvarez, et al., 2014, p. 2)

Posteriormente Álvarez, et al., (2014), indica que en el año 2007, la Vicepresidencia de la República asumió por encargo presidencial la atención a las personas con discapacidad, mediante el Decreto ejecutivo No. 6 se dio a conocer la creación de la secretaria técnica de discapacidades la misma que se encarga de asegurar y promover el goce pleno de los derechos humanos de las personas con discapacidad del país con la coordinación interinstitucional e intersectorial con el seguimiento de las políticas y la ejecución de planes. (p. 2).

En el año 2012 se expide la Ley Orgánica de Discapacidades, que tiene por objeto el garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y que prevé fines relacionados con los principios constitucionales de eliminación de toda forma de discriminación por razones de discapacidad, igualdad de oportunidades, responsabilidad social colectiva, interculturalidad, participación e inclusión, accesibilidad, protección de niñas, niños y adolescentes con discapacidad, atención prioritaria y finalmente la aplicación del sentido más favorable y progresivo de las disposiciones legales a la protección de las personas con discapacidad (in dubio pro hominem). (Álvarez, et al., 2014, p. 2)

En este marco, la inserción laboral ha tenido mayor fuerza en los últimos años, por lo que Monereo, et al., citado por Espinoza y Gallegos, (2016), “indicaron que dentro de la sociedad la inserción laboral es un elemento de vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las oportunidades, para que personas según su condición física, económica y social puedan realizar actividades laborales”. (p. 3), en este mismo plano, Según lo indicado por estos autores, la inserción laboral tiene un impacto en aspectos sociológicos ya que corresponde a un proceso transitorio que permite a las personas ser coprotagonistas en el desarrollo económico y empresarial de un país.

Sobre todo, Álvarez, et al., (2014), indican un nuevo avance a nivel normativo que se constituye en la Ley Orgánica a través del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS, misma institución que se encargará de la promoción y la protección de los derechos y garantías de las personas con discapacidad (p. 3), sobretodo, esta institución se encarga de impartir charlas de sensibilización en temas de discapacidad, sobre los derechos de acción afirmativa que las personas con discapacidad tienen, capacitación a empleadores y empleados para garantizar la plena inclusión de personas con discapacidad en la sociedad y en el ámbito laboral.

Por otra parte la inserción laboral de personas con discapacidad, según reportes de artículos y periódicos antiguos ha sido un tema complicado de llevar a cabo, específicamente en el área de inclusión social/laboral, como lo señala, Rea (2017), durante el transcurso de la historia ha sido olvidada debido a que los gobiernos de corte neoliberal, tendían a enfocarse en generar políticas que permitieran el fortalecimiento económico, dejando a un lado a la población vulnerable como es el caso de las personas con discapacidad, doctrina que agudizó la pobreza de las personas que presentasen algún tipo de condición que les limite cumplir con actividades laborales en su totalidad, situación que desde el año 2008 tiende a cambiar con la promulgación de la nueva Constitución de la República del Ecuador de 2008, donde se garantizan derechos, se citan a los grupos de atención prioritaria, se ve el concepto de vulnerabilidad con el propósito de garantizar una vida digna para las personas con discapacidad. (p.14)

En el contexto social y convencional que trasciende la inserción laboral, las instituciones encargadas de dar seguimiento a las/o trabajadoras con discapacidad que se

encuentran laboralmente activos, tiene un papel trascendental en la mediación entre los empleadores y las personas con discapacidad, en cuanto a la asignación de actividades laborales que vayan acorde con la funcionalidad física y mental de las personas que tienen alguna condición limitante, sin embargo dentro del sector público, por cuestiones netamente políticas y de favoritismos, suele suscitarse incomprensiones, entre jefes y trabajadores, hechos que generan un mal clima laboral para las personas con discapacidad, lo que a futuro ha provocado deserciones laborales.

## **2.2 Fundamentación teórica**

### **2.2.1 La condición del trabajo**

La condición del trabajo está vinculada con el propósito que el dueño del trabajo tiene para sus trabajadores, es decir el propietario del territorio es quien da la orden de cómo y cuándo trabajar, de la misma manera es quien controla como se va a gastar el dinero ganado, a través de estrategias, por lo tanto el trabajador continua siendo explotado a pesar de que aparentemente es libre de decidir cómo gastar el producto de su trabajo, puesto que si el empleado no se ajusta a la conveniencia del empleador pierde su puesto de trabajo, por ende a través de dicha estrategia condicionante el patrón siempre tiene poder sobre el trabajador, a pesar de todo, las personas aceptan la condición que impone el trabajo.

La condición del trabajo, George, (2004), considera que tiene que ver cuestiones entre la tierra y el trabajo, el problema está desde las dos aristas, si bien es cierto que el trabajo en la tierra genera riqueza, la distribución no es equitativa entre la sociedad, entonces es entendible que la tierra debería ser dividida en partes iguales para todos, sin embargo esto no se da, por lo tanto la aparente solución está en deslindar la tierra, pero esto causaría la pérdida del trabajo y de la tierra, entonces, lo que se produce a futuro es la privatización de las tierras donde se contrata la mano de obra a cambio de un salario, en la actualidad esto se conoce como la venta de la fuerza de trabajo al empleador, lo que le permite al empleado la sobrevivencia de el mismo y la de su familia, es decir trabaja en tierras ajenas y lo que produce con la venta de su fuerza de trabajo debe comprar los mismos productos con lo que ha ganado trabajando en la tierra del empleador (pp. 6-7).

De esto nace como anterior a la ley humana y derivando su vigor de la ley divina, un derecho de propiedad privada sobre las cosas producidas por el trabajo, un derecho que su poseedor puede transferir, pero del que privarle sin su voluntad es un robo.

Este derecho de propiedad, nacido del derecho del individuo a sí mismo, es el único derecho de propiedad pleno y completo. Está ligado a las cosas producidas por el trabajo, pero no lo puede estar a las cosas producidas por Dios. (George, 2004, p. 10)

La intención relativa de la condición del trabajo es que las personas pueden trabajar y hacer uso de todos los recursos que la naturaleza ofrece, pero al que crea y consigue acumular más bienes a través de la creación de instrumentos que le permita explotar en mayor cantidad los recursos es mejor para la persona que lo consigue, ante esto la condición es que el hombre que haya logrado la acumulación de bienes, ofrezca trabajo dentro de su espacio privado a las demás personas que no lograron acumular bienes, ante esto se entiende que la condición del trabajo tiene que ver con la habilidad que las personas tengan para aprovechar los recursos naturales, sin embargo no todo es tan fácil como parece ya que cuando una persona logra privatizar gran cantidad de bienes, tiene la posibilidad de comprar mano de obra barata, lo que conlleva a la explotación de la fuerza de trabajo no renovable del hombre.

Este análisis, que George (2004) sobre la condición del trabajo tiene correlación con la teoría religiosa, ya que se toma en cuenta que los recursos naturales correspondientes a la tierra, es un factor para compartir entre todos, sin embargo, el aumento cuantificado de personas hace que se dé la privatización.

Si el Todopoderoso es consistente consigo mismo, no puede ser que, como dicen los socialistas a quienes Su Santidad se refiere, para garantizar la igual participación de los hombres en las oportunidades de la vida y del trabajo, tengan que desconocer el derecho de la propiedad privada. Ni tampoco puede ser, como parece que Vos mismo argüís en vuestra Encíclica, que para garantizar el derecho de propiedad privada tengamos que ignorar la igualdad del derecho a las oportunidades de la vida y del trabajo. Decir lo uno o lo otro es, igualmente, negar la armonía de las leyes divinas. (pp. 13-14)

En este sentido, se reconoce al estado, como ente regulador de la ciudadanía, pero este, está considerado como un ente de poder que abusa de las condiciones deficientes que las personas tienen, en tal sentido relacionado esto con la actualidad, el estado es visto como el ente representante de una nación, aquel que vela por los derechos de los ciudadanos y de los grupos de atención prioritaria, en todo caso, el acontecimiento de la situación antigua, no está lejos de la realidad contemporánea, ya que el estado conceptualmente garantiza los derechos ciudadanos, sin embargo no suele ser del todo veraz, ya que el estado cae en acontecimientos

de corrupción, lo que genera inestabilidad e incumplimiento del propósito por el que fue creado.

### **2.2.2 Modelos teóricos de la discapacidad**

La discapacidad históricamente ha estado vista desde diferentes enfoques tales como paradigmas, imaginarios sociales y desde el punto de vista médico, visiones que coincidieron que la discapacidad es la incapacidad absoluta de las personas que poseen de alguna condición limitante en su cuerpo, lo que ha provocado que las personas antes mencionadas queden en el olvido, convirtiéndose en seres invisibles para la sociedad y las instituciones estatales que garantizan los derechos humanos, situación que tiende a cambiar con la nueva Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, donde reconoce los derechos a las personas con discapacidad a través de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Los grandes cambios sociales, culturales y científicos ocurridos en el siglo XX han puesto en cuestión muchas de las asunciones sobre la ciencia en general y sobre la discapacidad en particular, que han motivado la aparición de nuevos enfoques en la concepción de lo que es la discapacidad y, consiguientemente, en las prácticas profesionales de investigación y tratamiento de las personas con discapacidad. (López, 2019, p. 2).

Es necesario subrayar que “Las ideologías y políticas dominantes en cada época histórica y en una determinada sociedad mantienen una relación dialéctica con las interpretaciones acerca de las diferencias humanas y las correspondientes prácticas dirigidos a los grupos sociales que conforman estas personas.” (López, 2019, p. 2), por esta razón, la sociedad aún mantiene y reproduce variables, tales como la discriminación y exclusión hacia las personas con discapacidad, sobre todo tiene que ver con la poca sensibilización que la ciudadanía recibe por parte de las autoridades encargadas de impartir dichas capacitaciones, lo que provoca la desigualdad en el trato hacía las personas con discapacidad.

Uno de los componentes más importantes en este apartado según López, (2019), es el planteamiento que las corrientes esencialistas proponen, como las características del sujeto con algún tipo de déficit en el cuerpo humano, asociándolo a una base natural biológica, lo que convierte a esta característica como si este fuese el problema fundamental, con el que se justifica las condiciones limitantes del ser humano como algo normal, lo que perjudica de manera directa a las personas con discapacidad ya que al naturalizar el problema, la sociedad

y las instituciones estatales tienden a olvidar y a vulnerar los derechos de inclusión social de las personas con discapacidades (p. 3).

### **2.2.2.1 La Concepción de la discapacidad como condición individual**

En efecto, como lo señala López, (2019), las ideologías y políticas dominantes, en diferentes etapas de la historia ha tenido una visión dialéctica, en cuanto al sentido de la condición humana, con lo que se atribuían conceptos e ideologías que segregaron a los colectivos sociales que presentasen alguna condición de discapacidad, logrando de esta manera una clasificación selectiva de individuos agrupados, donde se promocionaba como un grupo incapaz de sobresalir dentro del entorno social de personas sin discapacidad, lo que ha generado amplios rezagos incluso ahora en pleno siglo XXI, fomentándose de esta manera la discriminación humana con algún tipo de condición limitante.

### **2.2.3 La discapacidad y tipos de discapacidad**

La discapacidad tiene relación con algún tipo de condición limitante que puede padecer una persona, lo que en ocasiones dependiendo del tipo de discapacidad la persona puede desarrollar sus actividades diarias o laborales, sin embargo para muchos la discapacidad es la incapacidad de desarrollar sus actividades, para lo cual es importante llegar a una reflexión donde se promueva el reconocimiento de la discapacidad no como algo normal o anormal, sino que más bien se la reconozca como la diversidad humana, a fin de entender que todos/a los seres humanos somos iguales con diferentes habilidades y destrezas propias de la diversidad humana.

En tal sentido, la discapacidad es un término que se utiliza para identificar a una persona que posee algún tipo de limitación ya sea corporal o mental como lo indica Cáceres, (2014) la discapacidad “es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, muestra los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud y sus factores contextuales, ambientales y personales”. (p.76), lo que se convierte en un término de interaccionismo social, mismo que permite tener un acercamiento a entender el concepto de discapacidad dentro del colectivo social sin discapacidad.

La Ley Orgánica de Discapacidades define a una persona con discapacidad como aquella que "como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento" (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012: Art. 6).

De esta manera, es fortuito recalcar que la discapacidad puede ser un factor que en cualquier momento de la vida humana puede ser experimentada, el mismo hecho de envejecer es un ente que va a formar parte de la diversidad humana, según Padilla (2010) la discapacidad es "como una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive". (p. 384), por ende, las personas con discapacidad pueden verse afectadas si el organismo estatal no regula a través de las instancias correspondientes, mismas que se encargan de hacer cumplir el derecho de acceder a los beneficios correspondientes establecidos en la Ley Orgánica de discapacidades, donde se especifica cuáles son los requerimientos para la valoración de discapacidades a través del Ministerio de Salud Pública.

El 40 % de afectación mencionado en el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades hace referencia a la severidad de las limitaciones funcionales, de acuerdo a los Criterios Técnicos Unificados establecidos en el documento de "Valoración de las Situaciones de Minusvalías" del sistema de calificación español, el mismo que fue acogido por nuestro país y que se sustenta en el documento de trabajo sobre discapacidades de la Organización Mundial de la Salud-OMS, denominado Clasificador Internacional de las Deficiencias, las Discapacidades y las Minusvalías (CIDDM). Dichas tablas de valoración miden tanto la deficiencia física, sensorial, psicosocial (mental) o intelectual como la suma de los factores sociales, culturales, laborales y educativos. Estos criterios tienen una base en el modelo médico-biológico por lo que presta mucha importancia a las estructuras biológicas y médicas, sin embargo, por la necesidad de definir las discapacidades en un contexto de protección a los derechos de las personas con discapacidad, se incluye el análisis social y el entorno para la calificación. (Consejo de la Judicatura y CONADIS, 2008, p. 5)

Por lo tanto, la valoración de las discapacidades es producto de las evaluaciones médicas que el Ministerio de Salud Pública realiza a las personas con discapacidad, de acuerdo al Consejo de la Judicatura y Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2008), para este proceso de valoración en porcentajes, consideran diferentes parámetros como los factores sociales, familiares, económicos, laboral, profesional y educativo, este proceso se aplica a fin de evitar vulneraciones a los sectores sociales de

pobreza y extrema pobreza, considerando que los indicadores son combinaciones de acción afirmativa que garanticen el pleno goce de los derechos, evitando desvalorizar las condiciones socioeconómicas que cada persona con discapacidad posea, lo que permite que los indicadores sociales que maneja el CONADIS sean verídicos en torno al contexto real de personas con discapacidad (p.5).

El Ministerio de Salud Pública del Ecuador clasifica la discapacidad en diferentes tipos, como es la Discapacidad Física, Psicosocial, Intelectual, visual, auditiva y de lenguaje, las mismas se encuentran divididas por categorías, como son las corporales y las sensoriales, sobre todo, cada una de las discapacidades tienen diferentes limitaciones, también depende del grado de discapacidad que una persona tenga.

**Tabla 1**

*Tipos de discapacidad*

<b>Discapacidad Física.</b>	Se refiere a las restricciones que puede tener una persona al momento de realizar sus actividades diarias, esta condición puede darse por accidentes, enfermedades degenerativas o catastróficas, por lo que tienen que recurrir a prótesis o silla de ruedas para mejorar su circunstancia.
<b>Discapacidad Psicosocial (mental)</b>	Se entiende a la discapacidad psicosocial, como la limitación mental de una persona, esta discapacidad puede ser causada por enfermedades mentales como la esquizofrenia, lo cual impide que las personas que padecen de esta condición no puedan tomar decisiones durante el transcurso de su vida, sin embargo si es un porcentaje leve lo pueden realizar bajo tratamiento médico
<b>Discapacidad Intelectual</b>	Las personas con discapacidad intelectual tienen dificultades de aprendizaje, adaptabilidad en los espacios públicos, ya que por su condición dependiendo del grado que posea la persona, resulta difícil controlar su conducta de agresividad, por lo que se ven impedidos a tomar decisiones por su propia cuenta
<b>Discapacidades sensoriales.</b>	
<b>Discapacidad Visual</b>	Es entendida como la limitación de poder observar a personas u objetos, esta discapacidad depende del porcentaje y las condiciones sensoriales de remanencia que una persona pueda tener, la misma puede ser ocasionada por algún tipo de enfermedad degenerativa que provoque la pérdida de la visión de manera parcial o total.

<b>Discapacidad Auditiva</b>	La condición de discapacidad auditiva, puede darse desde que la persona nace o puede ir perdiendo la capacidad de escuchar durante el transcurso de su vida, causando de esta manera dificultades para escuchar, esto puede ocasionar dificultades para la comunicación con otras personas, para lo cual las personas que poseen un porcentaje leve de discapacidad auditiva pueden hacer uso de audífonos para receptor la información que las demás personas emiten.
<b>Discapacidad de Lenguaje</b>	Las personas que poseen esta condición tienen dificultades de comunicación oral, esta condición se puede dar por factores como alteraciones, perturbaciones o trastornos que dificultan de manera permanente la comunicación con sus familiares u las demás personas del entorno social

*Fuente: Elaboración propia a partir de los estudios del Ministerio de Salud Pública en el año 2018*

Los tipos de discapacidad señalados en la página anterior de acuerdo al Ministerio de Salud Pública son los que están vigentes en la actualidad, siendo estos los tipos de discapacidad formales dentro del País, de los cuales dependiendo del grado y el tipo de discapacidad las personas pueden ser incluidas dentro de un área laboral, considerando que las limitaciones que una persona tenga no son impedimento para realizar determinadas actividades laborales, sin embargo existen paradigmas que ostentan lo contrario, por ende el análisis detallado permitirá entender de mejor manera la condición de discapacidad y permitirá entender cuáles son las habilidades y destrezas que puede llegar a tener una persona con discapacidad, lo que permite un mayor grado de aceptación e inclusión por parte del colectivo sin discapacidad.

## **2.2.4 Versiones materialistas de la discapacidad.**

### **2.2.4.1 El creacionismo social**

En este sentido se comprende que el creacionismo social es acogido por el colectivo social sin discapacidad, a través de construcciones sociales de discriminación y selección de clases, dentro de este margen accede la ideología de incapacidad otorgadas por las grandes corporaciones que generan y mueven la economía a nivel nacional e internacional, proporcionando así el poder de generar lineamientos establecidos por los grandes monopolios, los que miran a las personas con discapacidad como un grupo vulnerable, lo que genera automáticamente estereotipos y barreras sociales en el ámbito laboral, situación que limita las condiciones de vida de las personas con discapacidades.

La estructura del sistema económico y social del capitalismo, produce vulnerabilidad en el trabajo de personas con discapacidad como lo indica López, (2019), “Durante todo el siglo XX el trabajo se ha organizado en torno a dos principios: la obtención del máximo beneficio y la competitividad entre los trabajadores individuales. Inevitablemente las personas con discapacidad han sufrido las consecuencias de esta organización, (p. 7), lo que regularmente se genera en este sentido es la exclusión del mercado de trabajo, acontecimiento que de una u otra manera afecta las condiciones de vida de las personas con discapacidad y la de sus familias.

#### **2.2.4.2 El modelo social de discapacidad**

Las personas con discapacidad al sentir que se vulneran sus derechos, según López, (2019), considera que se asocian y forman fundaciones, con el propósito de generar un número considerable de personas con discapacidad, para de esta manera conseguir un respaldo jurídico a nombre de la institución que lo conforman las personas con discapacidad, de esta manera pueden conseguir una fuente de empleo ya sea en el sector público o privado, en últimas circunstancias pueden crear micro emprendimientos grupales con lo que consiguen sobrevivir dentro de la sociedad civil.

#### **2.2.4.3 El modelo biopsicosocial o CIF**

La CIF determina las áreas de las cuales surgen las discapacidades: ‘déficit’, ‘limitación’, ‘restricción’, y ‘barrera’. El ‘déficit’ en el funcionamiento sustituye al término ‘deficiencia’, y es definido como “la pérdida o anormalidad de una parte del cuerpo o de una función fisiológica o mental”, también denominada condición limitante, por esta razón las personas con discapacidad tienen mayores dificultades para desempeñar sus actividades diarias, lo que es peor, la sociedad por el desconocimiento que les embarga, impulsan a realizar competencias ya sean estas laborales o personales entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad.

Posteriormente la restricción en la participación se determina al comparar la participación de una persona con discapacidad con la participación esperada por una persona sin discapacidad en una cultura o sociedad determinadas. Por último, las ‘barreras’ son los factores ambientales que condicionan el funcionamiento de la persona con discapacidad y crean su discapacidad. La definición de barrera es la misma que se ofrecía en el modelo social británico, incluyendo barreras arquitectónicas, tecnológicas, de actitudes, políticas, etc. (Pérez y Gagan, 2019, p.16)

En este sentido la CIF, busca interpretar la terminología adecuada para denominar la condición limitante de una persona con discapacidad, para lo cual analiza el término desde varios enfoques tales como déficit, restricción o barrera, sin embargo, en palabras de Agustina Palacios y Javier Romañach, citado por Pérez y Gagan (2019) “ninguno de estos términos es positivo, ni neutro, por lo que resultan un vano intento de cambiar una realidad lingüística y conceptual en la que los propios autores del documento de la OMS no exponen una visión neutra o positiva”. (p. 16), lo que genera confusión dentro de la sociedad, sin embargo, son terminologías que de alguna manera evitan que se propague un lenguaje discriminante.

## **2.2.5 Perspectivas sociopolíticas**

### **Versiones construccionistas sociales: Interaccionismo y funcionalismo**

#### **2.2.5.1 Interaccionismo**

Los seres humanos siempre están predestinados a convivir con la sociedad, por ende, López, (2019), manifiesta que son considerados como seres sociales por naturaleza, donde expresan libremente su propia opinión acerca de lo que viven, observan y analizan, pero en ocasiones también son influenciadas por distintas personas. Aquellos seres humanos construyen una realidad que independientemente de lo que fuera se mantiene como una realidad y esto se convierte en una verdad única, además de ello, creen firmemente en esta verdad transversal, ejecutada por las mismas personas (p. 4).

#### **2.2.5.2 Funcionalismo**

En correspondencia al funcionalismo, López, (2019), indica que el contexto social y político que se crearon en los países norteamericanos fueron para sobreponer las condiciones necesarias en los seres humanos como requisitos indispensables para acceder a un empleo, bajo los parámetros establecidos por las autoridades estatales de Estados Unidos y Gran Bretaña, con la creación de un sistema complejo de distribución de bienes, cuyo principio es entregar la fuerza de trabajo, en tal sentido al no funcionar de manera asimilada con los trabajadores y los jefes, insertan una nueva forma de percepción de necesidad a fin de nivelar la fuerza de trabajo con las necesidades del ser humano, consiguiendo de esta manera que el mismo trabajador consuma su propio producto (p. 6).

En este marco se entiende a la discapacidad como una mercancía, a través de la creación y venta de materiales ortopédicos y la rehabilitación de personas con discapacidad como lo señala Gary Albrecht, citado por López, (2019), donde hacen referencia sobre cómo.

La discapacidad está producida por “el negocio de la discapacidad”, en el que se incluyen no sólo los servicios oficiales, sino también las iniciativas particulares, incluso las emprendidas por las propias personas con discapacidad, pues la discapacidad y la rehabilitación se han convertido en mercancía y en objeto de interés comercial. Los citados análisis sobre políticas económicas y la disposición de servicios llevan a estos autores a señalar la necesidad de modificar la organización política basada en modelos paternalistas de provisión de servicios. En coincidencia con los objetivos del movimiento de vida independiente de las personas con discapacidad, proponen trabajar hacia otro tipo de organización de los bienes y servicios, donde se priorice la información, la capacitación, la autogestión y el control de las propias personas usuarias. (p. 6)

En este sentido, la discapacidad está siendo vista desde diferentes enfoques, como es el caso de una visión social, política y médica, las mismas tienen diferentes puntos de vista, en el caso de la visión social la discapacidad está entendida como la incapacidad de poder realizar algún tipo de actividad laboral, acompañada de paradigmas e imaginarios sociales, de igual manera dentro del ámbito político la discapacidad está vista como un retraso a un país ya que cuando existen personas con discapacidad grave las personas no aportan laboralmente y el estado tiene el deber de velar por su bienestar, por último la visión médica tiene un punto de vista mercantil, donde la discapacidad puede verse como un negocio.

## **2.2.6 Teorías explicativas sobre la inserción laboral**

### **2.2.6.1 El modelo neoclásico.**

La economía neoclásica es una escuela de pensamiento económico que se basa en la idea de que el valor de los bienes es una función de la utilidad o satisfacción que le asigna los consumidores, a lo que Martínez, (2009), “considera que los recursos humanos en un mercado de competencia perfecta dependen de la interacción entre la oferta y la demanda, de donde se obtiene el nivel de empleo y salario de equilibrio. El factor humano no se tiene presente”. (p. 4), sistema que está vinculado a prescindir de la mano de obra, lo que genera empleo, lo que genera necesidades de consumo, por ende, genera una estabilidad entre empleo y consumo.

Este modelo considera al trabajo como una mercancía y se olvida de su carácter social, siendo necesario distinguir entre fuerza de trabajo y trabajo. Por esto, a la capacidad humana para trabajar Marx (2000) la denominó fuerza de trabajo a diferencia de cualquier otra forma de trabajo no humana, ya sea natural o fabricada por el hombre. Los trabajadores venden su fuerza de trabajo a través de un contrato, pero los empleadores no compran trabajo, sino fuerza de trabajo que es capaz de realizar una vasta gama de actividades productivas debido a que el hombre posee comprensión que ha sido desarrollada social y culturalmente. (Martínez, 2009, p. 5).

La compraventa de la fuerza de trabajo, está vinculada a diferentes requerimientos que el trabajador debe tomar en cuenta a la hora de la inserción laboral, por lo que Martínez Rodríguez, (2009), considera que el sistema capitalista evalúa el nivel de adaptación que las personas con discapacidad tienen al puesto de trabajo, así mismo observan las habilidades, destrezas y el nivel de educación del trabajador, estas características son altamente demandadas por el sistema capitalista a fin de garantizar su productividad y ganancia, el orden de ideas del sistema antes mencionado tiene como finalidad la oferta y demanda a fin de obtener un equilibrio económico entre el trabajador y el consumidor de los productos demandados, (p. 4).

Dentro de este orden de ideas, es importante entender que el sistema capitalista trabaja sobre dos ejes parciales, como lo señala Martínez, (2002) “cuando la oferta de trabajo por parte de los trabajadores supera a la demanda de los empleadores, estos presionan a la baja en el coste salarial y, al mismo tiempo, provocan que el nivel de cualificación exigido sea más alto”. (p. 5), por lo que la oferta y demanda de productos se maneja de manera similar, cuando existe una alta demanda de productos y una baja oferta, los productos tienden a subir de precio, lo mismo sucede si pasa lo contrario, es decir cuando hay exceso de oferta y una baja demanda de los productos el precio tiende a bajar.

### **2.2.7 Marco legal**

La Constitución de la República del Ecuador es considerada la máxima ley en el Ecuador donde se encuentran plasmados todos los deberes y derechos de todos y cada uno de los ciudadanos y ciudadanas que habitan dentro del país, para este trabajo investigativo se va hacer referencia al título 2, Derechos, Capítulo tercero, Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, personas con discapacidad, donde se analiza e interpreta los deberes y garantías que ofrece la Constitución de la República. y para ello es necesario realizar una

transcripción de los principales artículos constitucionales en los cuales se determina la garantía y principios por los que se debe velar en favor de las personas con discapacidad del país.

**Art. 11.-** El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, Art. 11)

El presente Art. Hace referencia a las garantías que todas las personas tienen, por ende se hace referencia en esta investigación, ya que al tratarse de un tema referente a discapacidad, es pertinente analizar los artículos referentes a los derechos humanos, donde se reconoce los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, a fin de hacer cumplir las normativas vigentes de la Constitución de la República, a través de las diferentes instituciones gubernamentales encargadas de garantizar dichos derechos.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad, con el propósito de garantizar la igualdad equidad de personas con discapacidad en igualdad de condiciones, a través de diferentes programas sociales que van dirigidos a los grupos de atención prioritaria, donde el estado se encarga de velar por el bienestar social de las personas que se encuentran excluidas de la sociedad por condiciones como discapacidad, pobreza y extrema pobreza.

**Art. 16.-** Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

4. El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad.

5. Integrar los espacios de participación previstos en la Constitución en el campo de la comunicación (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, Art. 16).

Estos principios constitucionales son de inmediata aplicación en favor de todas las personas en especial para los grupos de atención prioritaria en los que se encuentran las personas con discapacidad, las personas con discapacidad deben ser atendidas de forma

eficiente y oportuna ya que estas personas no pueden reclamar sus derechos por sí solas es por ello que nosotros como sociedad organizada debemos estar pendientes del cumplimiento de sus derechos y que el Estado cumpla con su obligación de brindarles la atención establecida en la Constitución y el la Ley Orgánica de Discapacidad.

#### **2.2.7.1 Personas con discapacidad**

Para el presente proyecto se hace referencia al Art. 47, donde se especifica las garantías de derechos que el estado garantiza a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria, donde se especifica que el trabajo es un ente fundamental para la sobrevivencia y mejorar la calidad de vida de las personas, en función a este concepto es importante hacer énfasis en el contenido legal que se presenta en este proyecto investigativo a fin de tener presente la importancia de cada uno de los derechos establecidos en la Constitución de la República.

**Art. 47.-** El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

**5.** El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, Art. 47).

A partir del Art. 47, el Estado impulsa programas y proyectos que permitan mejorar la calidad de vida de las personas, donde presta atención médica, donde la ciudadanía puede realizarse chequeos mensuales, semestrales, a fin de prevenir el nacimiento de personas con discapacidad, así mismo para las personas que poseen la condición de discapacidad el gobierno busca equiparar las condiciones a través de la donación de prótesis que permita accionar la movilidad de personas con discapacidad física, implementos como audífonos para personas con discapacidad auditiva, lo que permite desarrollar de mejor manera las habilidades de las personas, posibilitándoles acceder a un puesto de trabajo.

#### **2.2.7.2 Trabajo y capacitación**

El trabajo es una de las necesidades prioritarias de todas las personas, sin embargo encontrar un empleo estable para las personas con discapacidad resulta más complejo, por lo que en este apartado se hace énfasis a la Ley Orgánica de Discapacidades, donde permite conocer los

derechos que pueden tener a la hora de solicitar un empleo, en este sentido es importante conocer que las personas que poseen alguna condición de discapacidad tienen derecho a ser incluidas laboralmente ya que por este medio pueden mejorar sus condiciones de vida.

**Artículo 45.- Derecho al trabajo.**

Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES LOD, 2012, Art. 12)

En este sentido, el derecho al trabajo está catalogado como una de las necesidades básicas del ser humano, considerando que el ser humano vive de su trabajo, es por esta razón que es importante hacer referencia al Art. 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades, ya que hace referencia de cuán importante es que las personas con discapacidad accedan a un puesto de trabajo, debido a que al ser personas que tienen deberes y derechos como cualquier otro ciudadano, también tiene las mismas necesidades que las demás personas, acontecimiento que por obligación legal las personas con discapacidad tienen derecho a ser insertados laboralmente con los debidos estándares de accesibilidad.

En este sentido, las instituciones estatales son las encargadas en promover el cumplimiento de las Políticas laborales, en este caso uno de los entes reguladores y encargados del diseño y cumplimiento de las Políticas laborales para personas con discapacidad es el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS, esta institución presta sus servicios a todos los usuarios con discapacidad en todo el territorio ecuatoriano, en las 24 provincias del Ecuador, a fin de dar seguimiento al cumplimiento de la inserción laboral de dichas personas.

**Artículo 46.- Políticas laborales.**

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género (LOD, 2012, Art. 46).

Dentro de este Art. Se especifica las políticas públicas que las instituciones encargadas de controlar y regular el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades, están encargadas de preparar y capacitar a las personas con discapacidad en temas laborales, a fin de orientarles y seleccionar el puesto de trabajo que mejor se ajuste a sus necesidades y a su condición de discapacidad, además las autoridades encargadas, específicamente del CONADIS, tienen la función de capacitar sobre el tema de inserción y reinserción laboral a los empleadores, a fin de conservar los empleos de las personas con discapacidad, con el propósito de que los empleadores cumplan con el 4% de trabajadores con discapacidad, el empleador debe contar con un trabajador con discapacidad por cada 25 trabajadores que laboren dentro de la institución pública o empresa privada.

En relación con este tema, es importante citar este artículo ya que dentro del mismo se especifica cuáles serán las condiciones que el empleador debe cumplir para la adaptación del espacio laboral de las personas con discapacidad, por consiguiente, el empleador está en la obligación de garantizar el bienestar de la persona con discapacidad, asignándole labores que estén acorde con su tipo de discapacidad, de igual manera si el empleador presta servicio de transporte para sus trabajadores, este tendrá que cumplir con la accesibilidad correspondiente.

#### **Artículo 47.- Inclusión laboral**

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes

o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley. Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente (LOD , 2012, Art. 46).

La inserción laboral es un derecho que todas las personas con discapacidad poseen, por ende, toda institución sea pública o privada está en la obligación de realizar el cálculo respectivo del 25% de sus trabajadores, en el caso de que la institución tenga sucursales a nivel nacional, la distribución de los trabajadores con discapacidad deben ser distribuidos a nivel nacional, para que presten sus servicios dentro de la institución o empresa, además el empleador debe asignar funciones que vayan acorde a la condición y capacidad profesional que las personas con discapacidad tienen, en tal sentido, es pertinente citar dicho art. Ya que es un aporte fundamental para el análisis del tema inserción laboral de personas con discapacidad.

Se entiende a este artículo como las obligaciones que las instituciones públicas y privadas deben cumplir para garantizar a las personas con discapacidad, el derecho a ser incluidas dentro de la selección de trabajadores, para ello las instituciones deben ser adaptadas de acuerdo al tipo de discapacidad que el trabajador posea, para lo cual el Estado cuenta con instituciones a nivel nacional, encargadas de realizar los respectivos seguimientos con el fin de verificar el cumplimiento de las normativas vigentes en la Ley Orgánica de Discapacidades.

**Artículo 50.-** Mecanismos de selección de empleo.- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación.

La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad (LOD, 2012, Art. 50).

En este sentido, la exigibilidad que la Ley Orgánica de Discapacidades promueve en cada uno de sus artículos, es mejorar la accesibilidad en igualdad de condiciones a los diferentes derechos que todo ciudadano posee, es así que el presente artículo sirve de gran sustento para la presente investigación, más aún, tratándose de una investigación sobre

inserción laboral, en consecuencia logra cumplir con el propósito de estudiar la inserción laboral como un ente de derecho en igualdad de condiciones, lo que permite que los lectores tengan una visión clara de inclusión laboral de personas con discapacidad, sobre todo, la comprensión del respaldo que ofrece la Ley Orgánica de Discapacidades, y la realidad social que las personas que poseen una condición de discapacidad viven diariamente dentro del mercado laboral.

Uno de los artículos más importantes es el Art. 53 de la Ley Orgánica de Discapacidades, debido a que exige a las autoridades nacionales, dar cumplimiento a las políticas públicas de inserción laboral, y a su vez den seguimiento a fin de verificar si las instituciones cumplen con el porcentaje de inclusión laboral como se estipula en la Ley Orgánica de Discapacidades, de igual manera las autoridades encargadas están en la obligación de realizar seguimientos a los sustitutos de personas con discapacidad, con la finalidad de evaluar las condiciones de vida que lleva la persona con discapacidad, lo que permite un mejor cumplimiento de los derechos de Ley que el estado otorga a las personas con discapacidades.

**Artículo 53.-** Seguimiento y control de la inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo.

Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral. (LOD, 2012: Art. 53)

Dentro de este marco legal, en las páginas anteriores se muestra los artículos que son más referentes a discapacidad, trabajo e inserción laboral, cada uno de los artículos garantizan que las personas con discapacidad tengan acceso a un empleo, a que las instituciones estatales realicen seguimientos periódicos a las instituciones públicas y privadas con el propósito de verificar el cumplimiento de las leyes establecidas en los diferentes

reglamentos que la Constitución de la República estipula para el pleno goce de los derechos de las personas con discapacidad.

### **2.3. Hipótesis**

La discapacidad interviene en la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda, período 2019-2021

### **2.4. Variables**

#### **2.4.1 Variable independiente**

Inserción laboral

#### **2.4.2 Variable dependiente**

Discapacidad en la ciudad de Guaranda

## CAPÍTULO III

### DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN REALIZADO

#### 3.1 **Ámbito de Estudio**

La presente investigación está basada en un enfoque teórico dogmático en torno a la discapacidad en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la ciudad de Guaranda período 2019-2021, para lo cual se seleccionó a dos grupos de personas con discapacidad, es decir se trabajó con personas laboralmente activas y con personas laboralmente inactivas.

#### 3.2. **Tipo de investigación**

##### 3.2.1 **Investigación exploratoria**

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay guías no investigadas sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. (Hernández, et al., 1996, p. 100-101), Por ello, se pretende utilizar esta metodología ya que permitirá recopilar información que permita analizar conceptos y datos sobre la inserción laboral de personas con discapacidad y determinar realmente cómo se da la inserción laboral y los campos de su accionar.

##### 3.2.2 **Investigación descriptiva**

La meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar como son y se manifiestan. “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, et al., 1989. p.102), Siendo así, esta metodología es importante implementarla en esta investigación, debido a que en la misma se abordarán subtemas como los perfiles profesionales, si estos son considerados para su selección y ubicación.

##### 3.2.3 **Investigación correlacional**

De acuerdo con, Hernandez, et al., (1996) “Los estudios correlacionales pretenden responder a preguntas de investigación asociadas a variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”. (p. 104), de esta manera esta investigación se considera necesaria porque, la misma contiene variables como discapacidad e inserción laboral, lo cual permitirá

correlacionar entre distintos aspectos, y porcentajes de personas con discapacidad laboralmente activas

### **3.2.4 Investigación explicativa**

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables. (Hernández, et al., 1996, p. 108), Es preciso señalar que, al haber elegido los tipos de investigación descriptiva y correlacional, es puntual utilizar el método de investigación explicativa ya que expone cada uno de los puntos temáticos y de las vinculaciones que poseen.

### **3.3. Nivel de investigación**

Los niveles de investigación se construyen en función a los tipos de investigación que se aplicaron, y en vista de que esto ya se señaló en el apartado anterior, ahora se presentará los niveles que se aplicaron en este proyecto de investigación.

#### **3.3.1 Exploratorio**

El nivel exploratorio admite “examinar un tema o problema de investigación...del cual se tiene muchas dudas” (Hernández, et al., 2004, p. 70) por eso la reflexión de este nivel consiste en realizar una indagación amplia para este trabajo, en tal sentido, este se aplicó debido a que hoy en día existen cuestionamientos sobre este tema, aportando con un estudio real de la población discapacitada y la inserción laboral en la ciudad de Guaranda. Despertando nuevas motivaciones en este campo las mismas que servirán de sustento para futuras investigaciones.

#### **3.3.2 Descriptivo**

Para Arias (s.f.) el segundo nivel que se debe aplicar en toda investigación es el descriptivo, y más aún, cuando se trata de asuntos teóricos/dogmáticos, porque este permite “describir las situaciones, los fenómenos o los eventos que nos interesan, midiéndolos y evidenciando sus características” (p.2), por ende, este nivel se ha utilizado para la elaboración de este documento, ya que se aborda argumentos que son exclusivamente narrativas en base a información bibliográfica y vía internet.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986),

Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga. El presente estudio se refiere a la interacción que existe entre variables como son la discapacidad e inserción laboral. En el cual también se determinaron varios factores que influyen en las personas con diferentes categorías de discapacidad en el momento de solicitar un empleo, su inserción en el mundo laboral y su permanencia en el mismo.

### **3.3.3 Relacional**

El nivel relacional también es conocido como correlacional que se vincula con el tipo de investigación correlacional, en este sentido Arias (s.f.) indica que con este nivel se logra “relacionar dos o más conceptos, variables y categorías. Una correlación no implica una relación causal entre ellos, sólo significa que dichos valores están relacionados ya sea de forma positiva o en forma negativa” (p. 2). Debido a esto, se utilizó este nivel ya que se comparó variables cuantitativas en las cuales estableció el porcentaje de inserción laboral a partir del 2019 al 2021 en la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar.

### **3.3.4 Explicativo**

El nivel explicativo, tiene como finalidad dar a conocer de forma detallada un fenómeno que se ha investigado previamente, en tal virtud Vásquez (2016) el nivel explicativo trata de “encontrar las razones o causas que ocasionan ciertos fenómenos, su objetivo último es explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da ésta (p. 2), por esta razón, fue necesario utilizar este nivel porque fue importante detectar causas y factores que determinan el proceso de inserción laboral del grupo vulnerable a consecuencia de estereotipos y prejuicios socioculturales.

## **3.4. Método de investigación**

Los métodos de investigación que se aplicaron en este proyecto son:

### **3.4.1 Método mixto**

Se optó por una modalidad de investigación de corte cualitativo, cuantitativo, por cuanto resultó de suma importancia el manejo de datos cuantitativos, como las estadísticas, ya que

nos permitieron dimensionar el fenómeno, dar cuenta de las distintas localizaciones y expresiones y acciones en la modalidad cualitativa.

Se estructura a partir de las relaciones posibles entre los datos cualitativos y cuantitativos: “integración durante la interpretación de los datos, integración durante el análisis y la interpretación y la no integración de los datos” (GREENE, et al., 1989, p. 271), por este hecho, se utilizará este método, en vista de que en la presente investigación se abordará variables cuantitativas y cualitativas, que permitirán explicar la temática abordada.

### **3.4.2 Método cuantitativo**

De acuerdo con Hernández, et al., (1996) el método cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p. 5), de esta manera, este método resulta fundamental en esta investigación, considerando que en los objetivos se plantea : Investigar la inserción laboral, determinar las condiciones de empleo y analizar los factores que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda, información que necesita ser cuantificada, analizada e interpretada con la finalidad de llegar a la verificación de la hipótesis utilizando métodos estadísticos.

### **3.4.3 Método cualitativo**

En esta perspectiva, la finalidad del método cualitativo es "describir y evaluar respuestas generalizadas, con el objetivo de explicarlas y así comprobar las hipótesis y obtener conclusiones..." (Gómez, 2012 p. 82), por esta razón, se pretende aplicar este método, considerando que la presente investigación contiene información cualificable teorías y modelos de discapacidad e inserción por ende permitirá llegar a conclusiones válidas entre la teoría y la realidad de las personas con discapacidad laboralmente activas; como también las no incluidas en procesos y puestos de trabajo.

### **3.4.4 Método deductivo**

En este sentido el método deductivo "es el procedimiento racional que va de lo general a lo particular". (Gómez, 2012. p. 85), es por esto, que este método al deducir cuestiones de lo general a lo particular dentro del propósito del estudio de las discapacidades y la inserción laboral , se toma el problema como base para de allí analizar sus partes en este caso a través de recolección de datos estadísticos , análisis e interpretación de los mismos , el

análisis de la información teórica ,conceptual ,contextual en cuanto a la inclusión laboral ,la discapacidad se estructuraron las conclusiones y recomendaciones del estudio realizado .

### **3.5. Diseño de la investigación**

El diseño de investigación para este proyecto fue acorde al:

#### **3.5.1 Diseño transversal**

El diseño transversal está catalogado como un sistema de medición de variables, como lo señala Vallejo (2002) “su principal característica es, que de manera simultánea y en un periodo determinado, miden la exposición... de una población definida. Su objetivo principal es describir la frecuencia, la distribución, los determinantes... en una población dada”. (p. 9)

En base a aquello, este diseño fue idóneo aplicarlo debido a que dentro del proyecto existen variables que merecen ser medidas a través de datos estadísticos recopilados a través del instrumento de investigación, los mismos que luego de ser analizados e interpretados aportan para verificar la hipótesis “La discapacidad interviene en la inserción laboral de las personas con discapacidades en la ciudad de Guaranda período 2019-2021

#### **3.5.2 Retrospectivo**

Cuando la información es captada en el pasado y analizada en el presente se dice que el estudio es retrospectivo, además como lo indica Hernández y Rivas (2018), también el diseño retrospectivo es aquel en el que “el inicio del estudio es posterior a los hechos estudiados...y los datos se recogen de archivos o entrevistas sobre hechos sucedidos” (p. 8), dicho esto en otras palabras, este diseño se aplicó en este proyecto en vista de que se recopiló datos estadísticos sobre dos años que corresponden a dos escenarios diferentes, y así, descubrir la temática con la que se abordó en esta investigación.

### **3.6. Población y muestra**

Se aplicó el método no probabilístico de muestreo aleatorio con un total de 36 personas con discapacidad distribuidas en: 16 personas con empleo y 20 sin empleo, tomados del registro del Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad de Bolívar, en este sentido se puede considerar que el “muestreo aleatorio es un proceso que permite obtener una muestra sobre una población, basada en una determinada probabilidad de elección de los individuos que la conforman” (Enrique, 2021)

### **3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas que se aplicaron en este proyecto fueron:

#### **3.7.1 Encuesta**

Estructurada con categorías cerradas y abiertas en este sentido los aportes de Westreicher, (2021) “La encuesta es un instrumento para recoger información cualitativa y/o cuantitativa de una población estadística. Para ello, se elabora un cuestionario, cuyos datos obtenidos será procesados con métodos estadísticos” (p.1) en vista de que en esta investigación se abordará desde una metodología mixta, donde se analizarán enfoques cualitativos y/o cuantitativos como datos teóricos y/o estadísticos sobre la inserción laboral de personas con discapacidad.

La población que se encuestó fue de 36 personas con discapacidad de la ciudad de Guaranda, de las cuales 16 personas cuentan con empleo y 20 personas no cuentan con empleo, con el objetivo de estudiar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda,

#### **3.7.2 Revisión bibliográfica**

De acuerdo con (Peña, 2010), la revisión bibliográfica “Es un texto escrito que tiene como propósito presentar una síntesis de las lecturas realizadas durante la fase de investigación documental, seguida de unas conclusiones o una discusión”. (P. 1), puesto que en este proyecto se pretende realizar una revisión completa sobre, conceptos relacionados a inserción laboral, trabajo y discapacidad, resulta menester acoger este instrumento de recolección de datos, mismo que resultó útil en la elaboración del marco teórico.

### **3.8 Procedimiento de recolección de datos**

Para el procedimiento de recolección de datos se prosiguió de la siguiente manera:

- Se seleccionó la técnica de recolección de datos, para ello se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario, se elaboró el cuestionario de la encuesta.
- Aplicación del instrumento de medición a través del cual se obtuvo información sobre el tema de investigación.
- Se codificó los datos, y se analizó las respuestas obtenidas en la encuesta lo que permitió cuantificar, medir y correlacionar los datos con las teorías que sustentan el marco teórico.

### **3.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos.**

Durante el procesamiento de los datos:

- Se identificó a las personas a ser encuestadas.
- Se clasificó las respuestas obtenidas en las encuestas.
- Se analizó el contexto laboral en el que se encuentran las personas con discapacidad.
- Se procesó los datos estadísticos a través de gráficos, tablas, cuadros, generado para el análisis de los datos, con apoyo tecnológico del formulario de Google Drive; y de Microsoft Excel
- Se analizó e interpretó los datos obtenidos, se elaboró las tablas de frecuencia con cada variable

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Presentación de resultados

El resultado del trabajo tiene como finalidad estudiar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda Provincia Bolívar, a través de una encuesta realizada a las personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas y a personas con discapacidad que se encuentran laboralmente inactivas, la misma está conformado por 12 preguntas, de las cuales se divide en 4 secciones como es demografía, trabajo, discapacidad e inserción laboral. En cada sección se encuentra la pregunta que se utilizó, con el fin de facilitar la comprensión y análisis de resultados.

##### 4.1.1 Demografía

En esta sección se realizó el análisis de los datos obtenidos en la pregunta 1 y 2, el primer análisis corresponde a género y el segundo representa el grupo étnico al que pertenece.

**Elija su género:**

**Tabla 2**

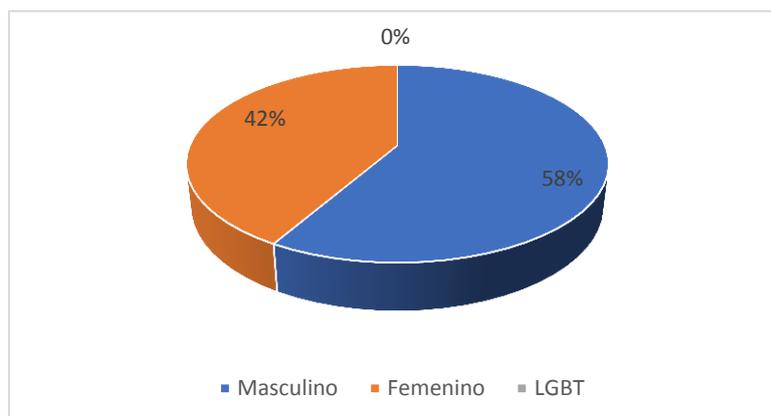
*Género*

<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Masculino	21	58,3%
Femenino	15	41,7%
LGBTI	0	0%
Total	36	100

*Nota. Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021*

## Figura 1

### Género



**Nota:** Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

### Análisis e interpretación:

La población masculina corresponde al 58%, mientras que la población femenina es el 42%, de acuerdo a los resultados la población masculina presenta un mayor porcentaje de discapacidad, lo que permite lograr un equilibrio de género, permitiendo de esta manera conocer los criterios de los dos géneros.

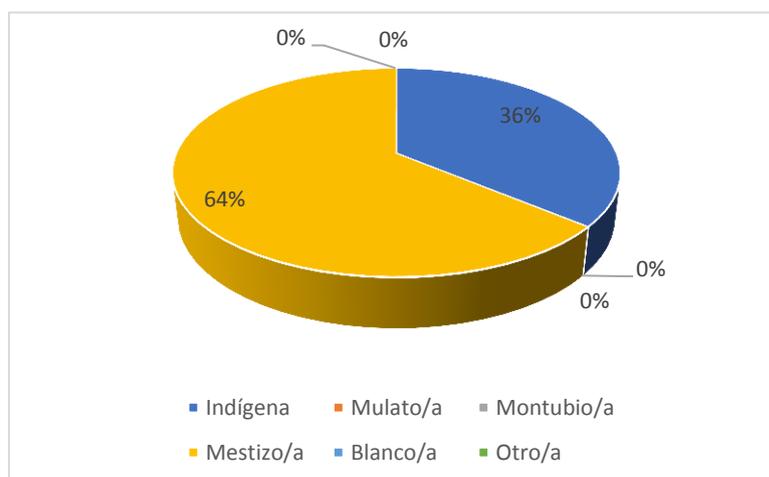
### ¿A qué grupo étnico pertenece?

**Tabla 3**

*Grupo étnico*

Grupo étnico	Frecuencia	Porcentaje
Mestizo	23	63,9%
Indígena	13	36,1%
Otros	0	0%
Total	36	100

**Nota.** Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

**Figura 2***Grupo étnico*

**Nota.** Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

### **Análisis e interpretación:**

En lo relacionado al grupo étnico se puede observar que la mayoría de personas con discapacidad pertenecen al grupo étnico mestizo con un porcentaje del 64% seguido del indígena con un 36%, ante este resultado obtenido se hace referencia a lo que establece en la Constitución de la República del Ecuador, la no discriminación de etnias, sin embargo, es un grupo reducido de personas indígenas quienes están laboralmente activas, así mismo este resultado conlleva a analizar la situación de las personas con discapacidad de etnia indígena que no tienen un empleo estable, por ende no están registradas en el Servicio de Integración Laboral de Bolívar.

### **4.1.2 Discapacidad**

En este apartado se analizó la pregunta 4 y 5, de la encuesta aplicada a las personas con discapacidad, donde se consultó el tipo de discapacidad y el grado de discapacidad que las personas tienen, donde se correlacionó los resultados y los antecedentes de las posibilidades de empleo que las personas tienen de acuerdo a su condición de discapacidad.

## ¿Puede indicarme qué tipo de discapacidad tiene?

**Tabla 4**

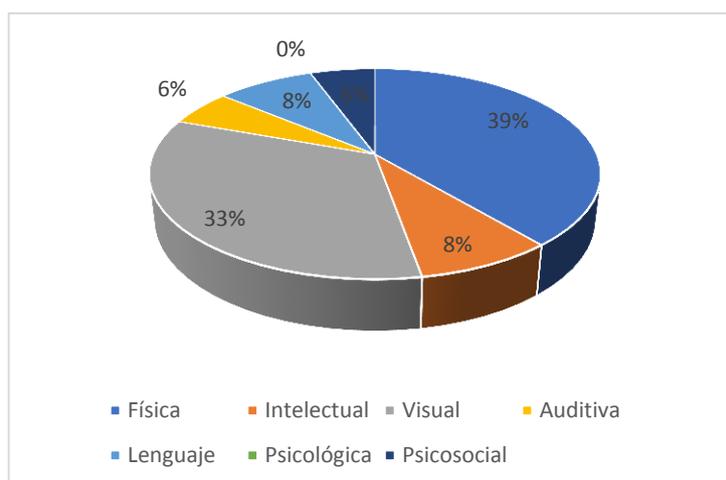
*Tipo de discapacidad*

Tipo de discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Física	14	38,9%
Intelectual	3	8,3%
Visual	12	33,3%
Auditiva	2	5,6%
Lenguaje	3	8,3%
Psicológica	0	0%
Psicosocial	2	5,6%
Total	36	100

*Nota.* Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

**Figura 3**

*Tipo de discapacidad*



*Nota.* Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

### **Análisis e interpretación:**

El tipo de discapacidad que predomina en las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda es el físico con el 39%, seguido de este el visual con el 33%, intelectual con el 8%, auditivo con el 6%, lenguaje con el 8% y psicosocial con el 6%.

Se evidencia que en los últimos años las personas con discapacidad han sido reconocidas dentro de los espacios laborales, el resultado de esta pregunta a la población con discapacidad de la Ciudad de Guaranda corrobora el avance significativo que el estado ha conseguido

luego de la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador y la creación de la Ley Orgánica de Discapacidades.

### ¿Cuál es el porcentaje de su discapacidad?

**Tabla 5**

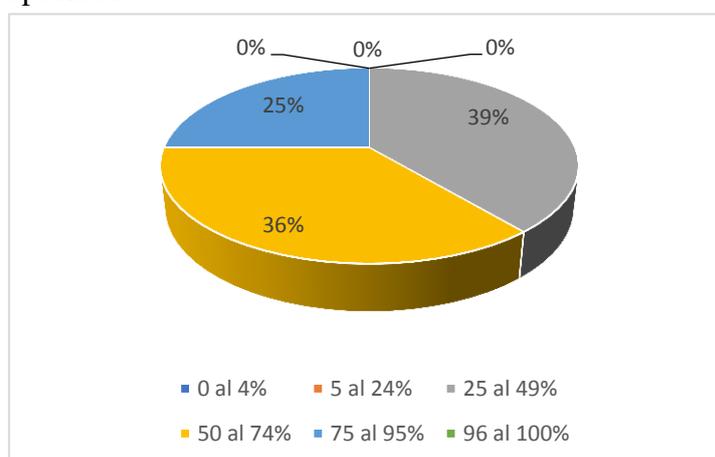
Porcentaje de discapacidad

Porcentaje de discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
0-4%	0	0%
5-24%	0	0%
25-49%	14	38,9%
50-74%	13	36,1%
75-95%	9	25%
96-100%	0	0%
Total	36	100

*Nota.* Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

**Figura 4**

Porcentaje de discapacidad



*Nota.* Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

### Análisis e interpretación:

El rango de porcentaje de discapacidad que tienen las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda están considerados entre 25 al 49% con el 39%, seguido de este está el rango de 50 al 74% con el 36%, por último, el rango de 75 al 95% con el 25%, lo que permite entender

este resultado es que existen tres tipos de discapacidad que permiten laborar a pesar de tener un alto porcentaje de limitación.

### 4.1.3 Trabajo

En este apartado se muestran los resultados de la pregunta 5, 6 y 7 de la encuesta, dónde se analizó la preferencia laboral de las personas con discapacidad, si cuentan con trabajo fijo, y las posibilidades de crecimiento de empleo, datos que permiten entender la visión que las personas con discapacidad tienen sobre el ámbito laboral.

**Tabla 6**

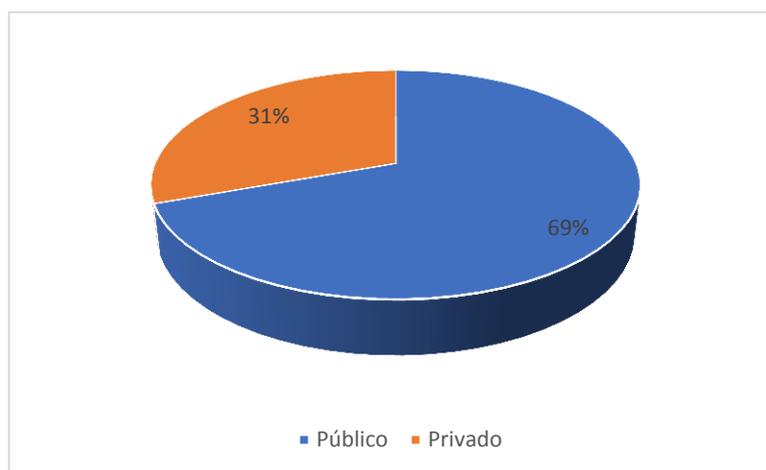
*Preferencia laboral*

Preferencia laboral	Frecuencia	Porcentaje
Pública	25	69,4%
Privado	11	30,6%
Total	36	100

*Nota.* Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

**Figura 5**

*Preferencia laboral*



*Nota.* Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

### Análisis e interpretación

El 69% de las personas encuestadas prefiere trabajar en el sector público, mientras que el 31% prefiere trabajar en el sector privado, se entiende que la mayoría de personas prefiere trabajar en el sector público porque este ofrece nombramiento, consideran que existe una mayor estabilidad para las personas con discapacidad, porque aplican de manera directa los derechos de las personas con Discapacidad como lo estipula la Ley Orgánica de Discapacidades.

En este sentido es pertinente señalar que la discapacidad es parte de la diversidad humana, ya que la condición limitante de una persona no es un factor de exclusión, por ende, las personas con discapacidad tienen todo el derecho de tener una vida digna al igual que las demás personas, es decir gozar de sus derechos en igualdad de condiciones,

### ¿Usted cuenta con un trabajo fijo y estable?

**Tabla 7**

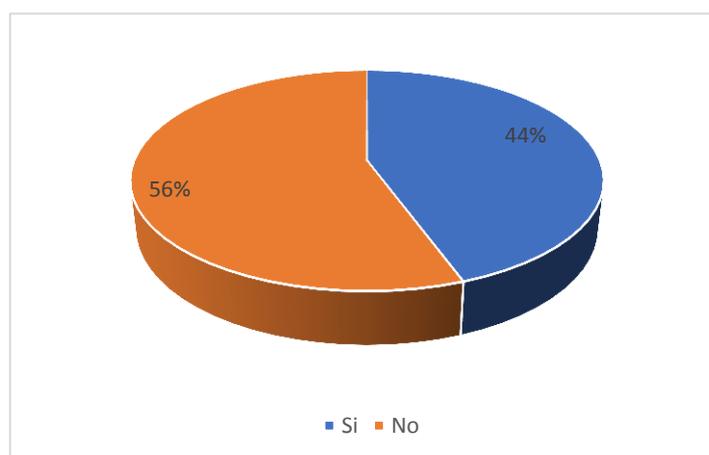
*Trabajo fijo y estable*

Trabajo fijo y estable	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	44,4%
No	20	55,6%
Total	36	100

*Nota. Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021*

**Figura 6**

*Trabajo fijo y estable*



**Nota.** Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

### **Análisis e interpretación:**

En lo referente al tipo de trabajo vemos que el 56% cuenta con un trabajo fijo y estable y el 44% no cuenta con trabajo estable, en este sentido se llega entender que el trabajo está considerado como la venta de la fuerza de trabajo a los empleadores, sin embargo, estos deben conservar el reglamento del trabajo como lo señala Martínez, (2002) “cuando la oferta de trabajo por parte de los trabajadores supera a la demanda de los empleadores, estos presionan a la baja en el coste salarial y, al mismo tiempo, provocan que el nivel de cualificación exigido sea más alto”. (p. 5), lo que puede resultar contradictorio para las personas con discapacidad ya que si no logran cumplir con su trabajo como lo demanda el trabajador corre el riesgo de perder su empleo.

### **Tabla 8**

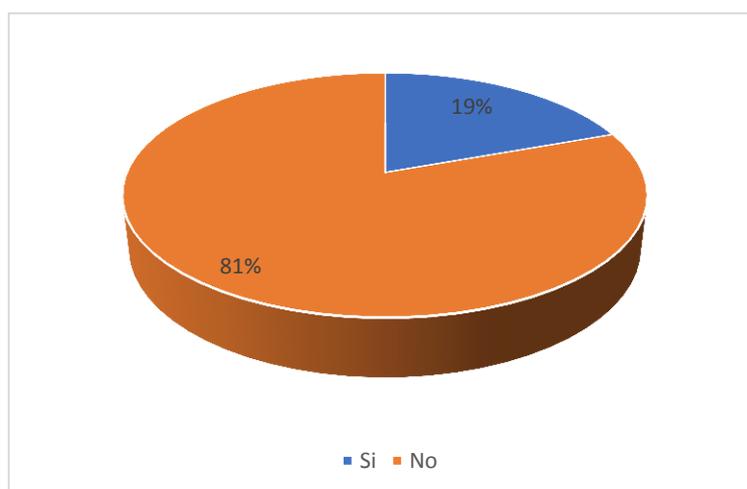
*Posibilidad de crecimiento en el puesto de trabajo*

<b>Posibilidad de crecimiento en el puesto de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	7	19,4%
No	29	80,6%
Total	36	100

**Nota.** Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

### **Figura 7**

*Posibilidad de crecimiento en el puesto de trabajo*



**Nota.** Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

### **Análisis e interpretación**

El 81% de las personas encuestadas consideran que no tiene posibilidad de crecimiento en su puesto de trabajo, mientras que el 19% considera que tiene posibilidades de ascender en su puesto de trabajo, se llega a la conclusión de que las personas que se encuentran laborando sienten inseguridad por cuanto no se les permite ascender de puesto, no existe apertura por parte de los directivos, ya que consideran que no tienen la capacidad de desarrollar funciones de alto rango, lo que les impide crecer en los aspectos profesional.

El análisis, está dirigido hacia la teoría de Durkheim, la división del trabajo, dentro de esta teoría se encuentra la solidaridad orgánica, donde se refleja la repetición continua del trabajo, es decir esta solidaridad funciona similar al organismo humano, cada uno de los trabajadores cumple una función preestablecida a fin de mantener en pie la organización o institución a la que pertenece, ya que están capacitados para realizar el mismo trabajo siempre.

#### **4.1.4 Inserción laboral**

En este último apartado se muestran las preguntas 8, 9, 10, 11 y 12 de la encuesta que se realizó a las personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas de la Ciudad de Guaranda sobre los principales problemas de inserción laboral, motivo por el cual las personas con discapacidad no consiguen trabajo, las limitaciones laborales a los que se enfrentan las personas con discapacidad, las dificultades en el puesto de trabajo y la verificación del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, situaciones que permiten entender la realidad laboral que viven las personas con discapacidad.

**Tabla 9**

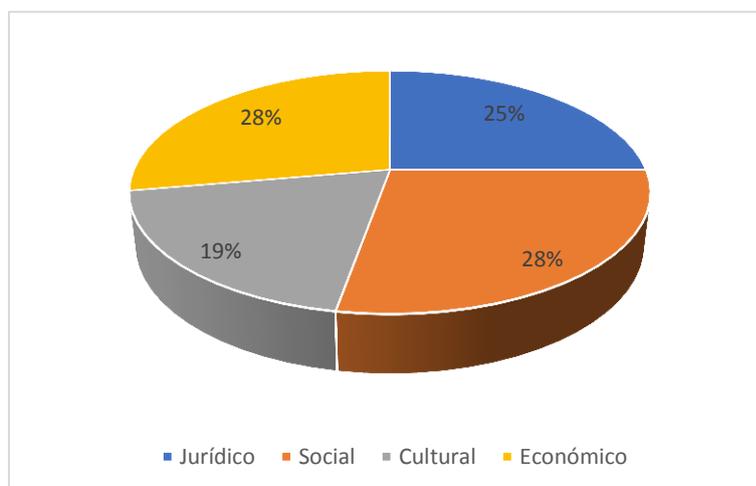
*Problemas de inserción laboral*

<b>Problemas de inserción laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Jurídico	9	25%
Social	10	27,8%
Cultural	7	19,4%
Económico	10	27,8%
Total	36	100

*Nota.* Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

## Figura 8

### Problemas de inserción laboral



**Nota.** Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

### Análisis e interpretación:

De las personas encuestadas el 28% considera que el factor económico es el que limita la inserción laboral, mientras que otro 28% de considera que es el factor social, seguido de este, el 25% considera que es el factor jurídico, por último, el 19% considera que es el factor cultural. Por consiguiente, los factores que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda, son económicos y sociales, lo que conlleva a analizar la situación económica por la que atraviesa el país, en cuanto a lo social conlleva a interpretar que los rezagos que aún quedan del colonialismo aún continúan vigentes, debido a que se continúan reproduciendo a través de imaginarios sociales.

### Tabla 10

#### Factores de exclusión laboral

Factores de exclusión laboral	Frecuencia	Porcentaje
No les dan oportunidad	18	50%
Barreras Sociales	17	47,2%
No desean trabajar	2	8%
Total	36	100%

**Nota.** Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

**Figura 9***Factores de exclusión laboral*

**Nota.** Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

**Análisis e interpretación:**

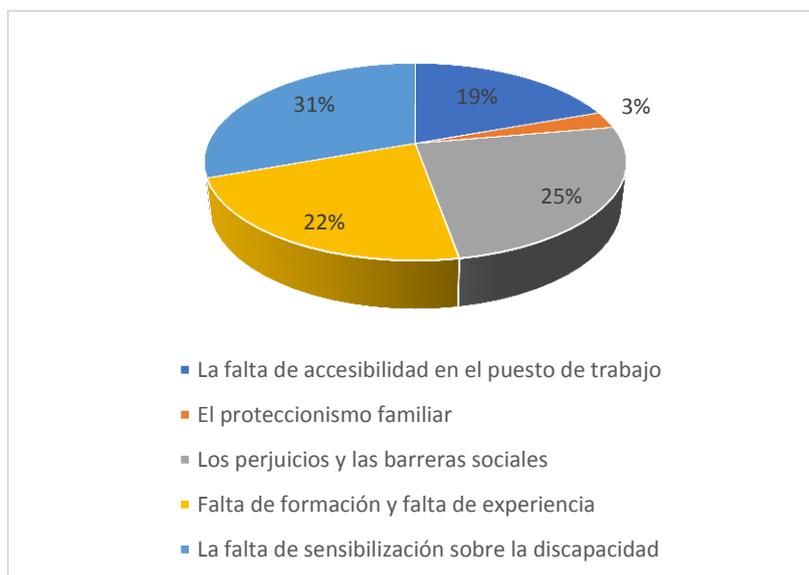
El 50% de las personas con discapacidad consideran que no consiguen trabajo debido a que las instituciones no les dan la oportunidad, mientras que el 47%, por último, el 3% considera que ellos no desean trabajar, por lo que de alguna manera existe discriminación, estereotipos, imaginarios y estigmas sociales en contra de las personas con discapacidad arraigados en los funcionarios que dirigen las instituciones.

En otras palabras, el funcionalismo tiene que ver con el comportamiento de los seres humanos, ya que siempre están predestinados a convivir con la sociedad, por ende, López Gonzáles, (2019), manifiesta que son considerados como seres sociales por naturaleza, donde expresan libremente su propia opinión acerca de lo que viven, observan y analizan, pero en ocasiones también.

**Tabla 11***Dificultades para el acceso laboral*

Dificultades para el acceso laboral	Frecuencia	Porcentaje
Falta accesibilidad	7	19,4%
Protección familiar	1	2,8%
Prejuicios y barreras	9	25%
Formación y experiencia	8	22%
Sensibilización	11	30,6%
Total	36	100%

**Nota.** Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

**Figura 10***Dificultades para el acceso laboral*

**Nota.** Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

**Análisis e interpretación:**

Del total de personas encuestadas, el 31% considera que la falta de sensibilización sobre la discapacidad no permite la inserción laboral, el 25% considera que son los perjuicios y las barreras sociales, el 22% considera que es por la falta de formación y la falta de experiencia, el 19% considera que es la falta de accesibilidad en el puesto de trabajo, por último el 3% considera que es por el proteccionismo familiar considerando que el mayor porcentaje coincide en que es la falta de sensibilización sobre la discapacidad, se llega a la conclusión de que las instituciones encargadas de promover la inclusión laboral aún no consiguen llegar a todos los empleadores. Esto se puede dar debido a que existen imaginarios personales y sociales que piensan que son personas limitadas para el desempeño laboral y no consideran sus potencialidades.

Por ende, se entiende que las dificultades de inserción laboral tienen relación con la limitación que genera las barreras que la sociedad impone dentro del ámbito social, sin embargo, la falta de sensibilización dentro del tema discapacidad es uno de los detonantes fuertes que impide un correcto desempeño laboral en las personas con discapacidad, acontecimiento que puede ser tratado por las instituciones encargadas de la inserción laboral a fin de reducir los índices de desempleo de personas con discapacidad.

## En su puesto de trabajo, ¿observa dificultades para su correcto desempeño?

**Tabla 12**

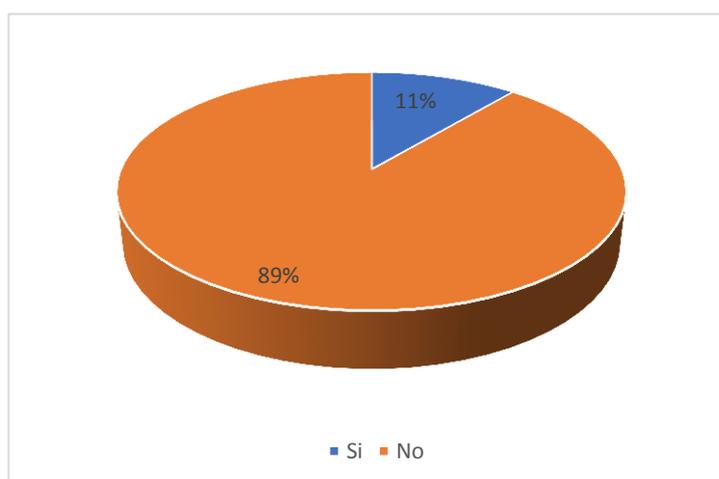
*Dificultades en el desempeño laboral*

Dificultades en el desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	88,9%
No	4	11,1%
Total	36	100%

*Nota.* Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

**Figura 11**

*Dificultades en el desempeño laboral*



*Nota.* Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

### **Análisis e interpretación:**

De acuerdo con la figura 11, el 89% indica que no tiene dificultades en su trabajo, mientras que el 11% dice que tiene dificultades para su correcto desempeño de su trabajo, lo que se interpreta es que las personas con discapacidad están en la capacidad de desempeñar correctamente sus labores, lo que suele causar dificultades es la inaccesibilidad de los puestos de trabajo, debido a que no se cumple con la normativa en lo referente a barreras arquitectónicas, impidiendo la accesibilidad y movilidad, no existen ayudas técnicas, esto sucede porque los empleadores no desean invertir en accesibilidad tecnológica que permita el correcto desempeño laboral de las personas especialmente con discapacidad física y visual.

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

**Tabla 13**

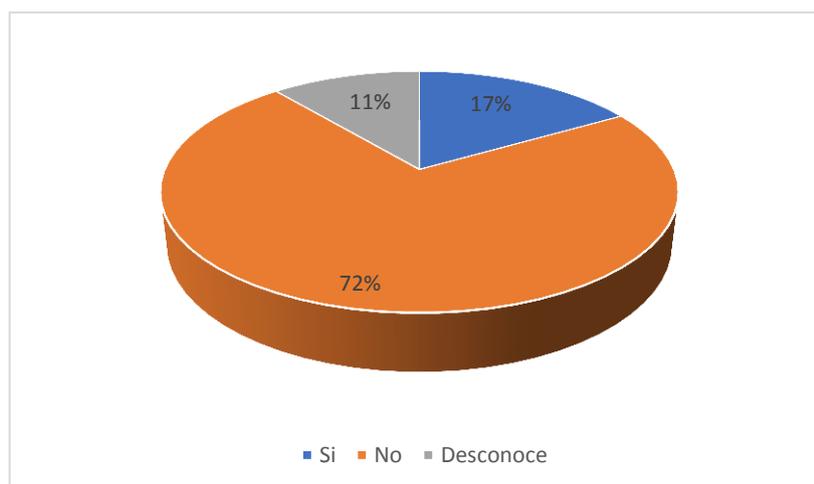
*Las personas con discapacidad ejercen sus derechos*

Las personas con discapacidad ejercen sus derechos	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	16,7%
No	26	72,2%
Desconocen	4	11,1%
Total	36	100%

*Nota.* Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

**Figura 12**

*Las personas con discapacidad ejercen sus derechos*



*Nota.* Aplicación de encuestas a las Personas con discapacidad laboralmente activas y laboralmente inactivas en la Ciudad de Guaranda, octubre 2021

### **Análisis e interpretación:**

De acuerdo a la figura 12, el 72% responden que las personas con discapacidad no ejercen sus derechos en igualdad de condiciones, mientras que el 17% considera que, si ejercen sus derechos en igualdad de condiciones, por último, el 11% desconoce si las personas con discapacidad ejercen sus derechos en igualdad de condiciones.

En función al porcentaje de respuestas obtenidas en la encuesta, se entiende que un mayor porcentaje de personas encuestadas considera que las personas con discapacidad no ejercen sus derechos en igualdad de condiciones, pese a que en el Art. 11 de la Constitución

de la República del Ecuador estipula que toda persona debe tener un goce pleno de sus derechos, sin embargo, las condiciones sociales impiden el completo cumplimiento del goce pleno de los derechos.

## **4.2. Beneficiarios**

### **4.2.1 Beneficiarios directos**

Autoridades encargadas de trabajar en beneficio de las personas con discapacidad, personas con discapacidad de la ciudad de Guaranda.

### **4.2.2 Beneficiarios indirectos**

La ciudadanía con discapacidad de la provincia Bolívar, las autoridades de Unidades Educativas de la ciudad de Guaranda encargadas de trabajar en beneficio de los estudiantes con discapacidad.

## **4.3. Impacto de la investigación**

Con esta pequeña sistematización de resultados cuantitativos, es notorio evidenciar que las personas, de acuerdo a sus vivencias y experiencias, muestran las tres categorías planteadas en el tema de investigación (trabajo, discapacidad e inserción laboral), pese a que esto parezca pasar desapercibido, es importante aclarar que al igual que ellos, toda la población encuestada se acoge a una de estas tres categorías. Por lo tanto, el impacto de la investigación se traduce en que realmente en el estudio de inserción laboral de personas con discapacidad, si existe una baja inserción laboral de personas con discapacidad, por ende, al ser encuestado a personas con discapacidad laboralmente activas y a personas que no se encuentran laboralmente activas, permite analizar otras categorías sobre el trabajo y la discapacidad.

## **4.4. Transferencia de resultados**

Una inquietud que sin duda acompaña a muchos investigadores se refiere al destino y utilidad de su trabajo. La orientación que tome la respuesta y también la pregunta misma dependerá del marco paradigmático en el cual se posicione el investigador. La preocupación puede estar centrada en la ampliación del conocimiento, en la crítica hacia lo existente, o en la transformación de las condiciones actuales, e incluso estas preocupaciones pueden no ser necesariamente excluyentes, según la perspectiva seleccionando la importancia de la temática.

## Conclusiones

Al concluir la investigación de “Trabajo, discapacidad e inserción laboral de las personas con discapacidad de la Ciudad de Guaranda período 2019-2021” , se puede decir que los objetivos planteados sirvieron como premisa para identificar las condiciones de empleo e inserción laboral de las personas con discapacidad, donde se evidencia que el tipo de discapacidad que predomina en las personas con discapacidad de la ciudad de Guaranda que se encuentran laborando es personas con discapacidad física, en segundo lugar las personas con discapacidad visual, con un rango de 25 al 49%, siendo este el porcentaje más significativo con un 38% de la población encuestada, de acuerdo a los resultados la población masculina presenta un mayor porcentaje de discapacidad.

Al identificar y analizar los factores que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda, se comprobó que los factores económicos y sociales son los principales que limitan la inserción laboral, seguidos de estos, son los culturales, finalmente los jurídicos, además de ello existe discriminación, estereotipos, imaginarios y estigmas sociales en contra de las personas con discapacidad arraigados en los funcionarios que dirigen las instituciones y en el público, otra de las dificultades por las cuales las personas con discapacidad no pueden acceder a un puesto de trabajo accesible, es debido a que algunas instituciones no desean invertir en accesibilidad tecnológica que permita el desempeño laboral de las personas especialmente con discapacidad física y visual.

Al examinar el marco legal que promueve y regula la inserción laboral de las personas con discapacidad se verificó que en un alto índice se permite que las personas con discapacidad accedan a laborar para dar cumplimiento al porcentaje que deben tener las instituciones, empresas y organizaciones de emplear a personas con discapacidad de acuerdo a la normativa legal especialmente en el sector privado, sin embargo no se cumple en mayor porcentaje la normativa en lo referente a barreras arquitectónicas, impidiendo la accesibilidad y movilidad especialmente de las personas con discapacidad física, por ende falta fortalecer las políticas públicas encaminadas a la inserción laboral de personas con discapacidad

Las personas con discapacidad, consideran que no se ejercen sus derechos en igualdad de condiciones, pese a que existe el respaldo de la Ley Orgánica de Discapacidades, situación que limita el correcto desarrollo en la búsqueda de empleo, a pesar de que se presentan a

concursos de méritos y oposiciones, se inscriben en la página de socio empleo, entregan Curriculum Vitae en diferentes instituciones, a través de la página web; sin embargo, en la mayoría de casos por la condición de discapacidad no logran acceder a un puesto de trabajo ya que algunos requisitos que se solicitan no están en relación con la discapacidad de la persona que solicita empleo. Las personas que están encargadas de contratar personal consideran que las personas con discapacidad no están aptas para desempeñar las actividades laborales no hay cultura de valorar a las personas por sus capacidades, por consiguiente, se estima que aún existe un porcentaje de vulneración de derechos.

### **Recomendaciones**

Dentro del área metodológica, se recomienda que para futuras investigaciones relacionada a esta temática de investigación o similares, se pueda ampliar técnicas como entrevistas con las autoridades nacionales encargadas de la inserción laboral de personas con discapacidad, grupos focales a las personas con discapacidad que no se encuentran laboralmente activas, entre otras, que permitan contrastar este trabajo y así determinar mediante el empleo de estadística descriptiva e inferencial, porcentajes poblacionales que denoten una información relevante, dentro del área de inserción y deserción laboral de personas con discapacidad a fin de que se evidencie la garantía de los deberes y derechos que las personas con discapacidad tienen, en igualdad de condiciones, con el propósito de evitar la discriminación.

En el ámbito de convenio interinstitucional, se recomienda que los estudiantes de la carrera de sociología de la Universidad Estatal de Bolívar realicen prácticas pre profesionales en instituciones que estén vinculadas directamente con la inclusión de personas con discapacidad, a fin de que los futuros profesionales de las ciencias sociales, desde su área de trabajo, puedan identificar y apoyar al correcto desarrollo laboral de personas con discapacidad, y evitar que las personas que se encuentran laborando, no sientan inseguridad al momento de visualizar un ascenso en su puesto de trabajo.

Se recomienda a las autoridades de las instituciones encargadas de la inserción laboral de personas con discapacidad de la Ciudad de Guaranda, impartir charlas de sensibilización sobre el tema discapacidad, para que la ciudadanía y empleadores puedan intervenir en la inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas, también se solicita realizar programas locales en diferentes medios de comunicación, tanto radial como televisivo, con el propósito de llegar con el mensaje a la ciudadanía sin discapacidad, sobre la inclusión de personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, y así las personas con discapacidad tengan una oportunidad de incluirse dentro de la sociedad, por consiguiente logren que la sociedad mire a la discapacidad como la diversidad humana, para evitar la reproducción de estereotipos e imaginarios sociales que limitan la participación en los espacios públicos.

Finalmente, en la óptica académica, se sugiere que este trabajo pueda ser completado a nivel local, provincial y nacional; para conocer si se cumplen las políticas públicas de

inserción laboral de personas con discapacidad en los diferentes lugares del país, y así plantear una campaña de accionar a las autoridades encargadas de este proceso; en este sentido, se hace un llamado a las autoridades que dan seguimiento a las políticas públicas de inclusión, en las diferentes instituciones públicas y privadas a fin de hacer cumplir lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador

### Bibliografía

Álvarez, M. y Insuasti, S. (1 de septiembre de 2021). Derechos de las personas con discapacidad, normativa, institucionalidad y acciones desde la defensoría del pueblo de Ecuador. *FIO*, Vol. 2. Pags. DOI<http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/470/1/DEOI-DPE-005.pdf>

Argentina unida (s.f.). *La discapacidad y el trabajo*. Recuperado el 3 de septiembre de 2021. <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleadopublico/discapacidad/buenaspracticas/trabajo>

Arias, G. (s.f.). *El proceso de investigación*. Recuperado el 3 de septiembre de 2020. [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Lectura/bachillerato/documentos/LEC72.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/bachillerato/documentos/LEC72.pdf)

Asamblea Nacional Constituyente (2008, 20 de octubre). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. [https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion\\_2008.pdf](https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_2008.pdf)

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2012, 25 de Septiembre de). *Ley Organica de Discapacidades*. [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)

Briones, D. (07 de mayo de 2018). *El trabajo como principio universal de los Derechos Humanos*. Recuperado el 5 de septiembre de 2021. <https://derechoecuador.com/el-trabajo-como-principio-universal-de-los-derechos-humanos/>

Cáceres, C. (2004) Sobre el concepto de Discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. *AUDITIO*. Vol 2(3), Pags. 74-77. <https://www.auditio.com/docs/File/vol2/3/020304.pdf>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, CONADIS. (05 de Agosto de 2021). *Estadísticas de discapacidad*. Recuperado el 10 de septiembre de 2021. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

CONSEJO DE LA JUDICATURA y CONADIS. (03 de Abril de 2008). *Manual de atención de derechos de personas con discapacidad en la función judicial*. Recuperado el 15 de septiembre de 2021. <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/Manual-atencion-discapacidades.pdf>

Corzo, J. (20 de 01 de 2020). *IEXE*. Recuperado el 20 de septiembre de 2021. <https://www.iexe.edu.mx/politicas-publicas/que-son-las-politicas-publicas.html>

Enrique, R. (08 de Febrero de 2021). *Muestreo aleatorio*. Recuperado el 30 de septiembre de 2021. <https://economipedia.com/definiciones/muestreo-aleatorio.html>

Espinoza, M, y Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *ESPACIOS*. Vol. 39 (52). Pags. 3. DOI <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/18395103.html>

Espinoza, M. y Gallegos, D. (2016). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*. Vol. 39 (51). Pags. 3. DOI <http://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

García, J, y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Universidad de Oviedo*. Pags. 270-292. DOI [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_075\\_12.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_075_12.pdf)

George, H. (2004). *CONDICIÓN DEL TRABAJO*. Suite 501 New York, N.Y. 10038 - USA

Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Primera Edición. Editorial RED TERCER MILENIO S.C. México. ISBN: 978-607-733-149-0

Hernández , R., Collado , C., y Lucio, P. (1996). *Metodología de la investigación*. Universidad Anáhuac. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Methodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPLERI.pdf>

Hernández, J. (2018) *Metodología en investigación clínica. Tipos de estudios*. Recuperado el 30 de junio de 2020 de: <http://paginas.facmed.unam.mx/deptos/ss/wp-content/uploads/2018/10/22.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2004). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. México. <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2017/03/Methodologia-de-la-Investigacion.pdf>

López González, M. (10 de Octubre de 2019). *MODELOS TEÓRICOS E INVESTIGACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD.HACIA LA INCORPORACION DE LA EXPERIENCIA PERSONAL*. Recuperado el 3 de octubre dell 2021.

[https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/8063/Modelos\\_teoricos\\_e\\_investigacion\\_en\\_elambito\\_de\\_la.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/8063/Modelos_teoricos_e_investigacion_en_elambito_de_la.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martinez Rodriguez , F. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *ResearchGate*. Pags. 455-471. DOI[https://www.researchgate.net/publication/279487621\\_El\\_proceso\\_de\\_insercion\\_laboral\\_Implicaciones\\_educativas\\_para\\_la\\_mejora\\_de\\_la\\_empleabilidad/link/5a46887f0f7e9ba868aa4e48/download](https://www.researchgate.net/publication/279487621_El_proceso_de_insercion_laboral_Implicaciones_educativas_para_la_mejora_de_la_empleabilidad/link/5a46887f0f7e9ba868aa4e48/download)

Ministerio de Salud Pública MSP. (2018, 6 de septiembre) *Expídase el reglamento para la calificación, recalificación y acreditación de personas con discapacidad o con deficiencia o condición discapacitante*. Acuerdo Ministerial No. 0245-2018. [https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento\\_Reglamento-calificaci%C3%B3n-recalificaci%C3%B3n-acreditaci%C3%B3n-personas-discapacidad-deficiencia-condici%C3%B3n-discapacitante.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento_Reglamento-calificaci%C3%B3n-recalificaci%C3%B3n-acreditaci%C3%B3n-personas-discapacidad-deficiencia-condici%C3%B3n-discapacitante.pdf)

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2 de marzo del 2016). *Trabajo decente en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 10 de octubre de 2021.

<http://www.ilo.org/americas/trabajo-decente-america-latina-caribe/lang--es/index.htm>.

Padilla, A. (2010). Discapacidad contextos y modelos. *international lawl*. Vol. 16 (414) Pags. 381-414. DOI<https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>

Peña, L. (2010). La revisión bibliográfica. *javeriana*. Pags. 1-12 DOI[https://www.javeriana.edu.co/prin/sites/default/files/La\\_revision\\_bibliografica.mayo\\_2010.pdf](https://www.javeriana.edu.co/prin/sites/default/files/La_revision_bibliografica.mayo_2010.pdf)

Perez, M. (12 de octubre de 2021). *CONCEPTODEFINIÓN*. Recuperado el 14 de octubre de 2021. <https://conceptodefinicion.de/trabajo/>

Perez Dalmeda, M. y Gagan, C. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de la discapacidad*. Pags. 7-27.

DOI<https://doi.org/10.5569/2340-5104.07.01.01>

Rea Garcia, F. F. (2017). *Análisis de Política Pública en Materia de Discapacidad en el Ecuador Caso Bolívar, 2009-2017*. [Tesis de carácter profesional para obtener el grado de

maestro, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. REDIB Red iberoamericana de innovación y Conocimiento científico. [https://redib.org/Record/oai\\_articulo3033075-an%C3%A1lisis-de-pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-en-materia-de-discapacidad-en-el-ecuador-caso-bol%C3%ADvar-2009-2017](https://redib.org/Record/oai_articulo3033075-an%C3%A1lisis-de-pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-en-materia-de-discapacidad-en-el-ecuador-caso-bol%C3%ADvar-2009-2017)

Real Academia Española. (2020). Recuperación. *En Diccionario de la lengua española* (edición de tricentenario). Consultado el 30 de septiembre del 2021. <https://dle.rae.es/discapacidad>

Vásquez, I (s.f. 2016). *Tipos y métodos de investigación*. Recuperado el 4 de noviembre de 2020. <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-m%C3%A1todos-de-investigaci%C3%B3n.pdf>

Weller, J. (s.f. 2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 15 de noviembre del 2021. <https://www.google.com/search?client=firefox-b&q=concepto+de+inserci%C3%B3n+laboral>

## Anexos

### Anexo 1 Encuesta



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**  
**Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas**  
**Carrera de Sociología**  
**Encuesta**

**Encuestador:** Jaime Rene Nuñez Carvajal

**Tema:** Trabajo y discapacidad: la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, periodo 2019-2021

**Presentación:**

Soy estudiante de la carrera de Sociología de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, a continuación, se presenta un cuestionario, conformado por 12 preguntas, las cuáles están enfocadas en estudiar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda, las mismas se encuentran divididas en 4 apartados, por ello, de la manera más atenta se le solicita leer detenidamente cada una de las preguntas y elegir solo una de las opciones, de antemano, le anticipo mis agradecimientos por su atención y tiempo prestado.

PREGUNTA	OPCIONES	Marque con una X su respuesta
<b>Demografía</b>		
1. Elija su Género:	Masculino	
	Femenino	
	LGBT	
2. ¿A qué grupo étnico pertenece?	Indígena	
	Mulato/a	
	Montubio/a	
	Mestizo/a	
	Blanco/a	
	Otro/a	
<b>Discapacidad</b>		
3. ¿Puede indicarme qué Tipo de discapacidad tiene?	Física	
	Intelectual	
	Visual	
	Auditiva	
	Lenguaje	
	Psicológica	
	Psicosocial	
4. ¿Cuál es el porcentaje de su discapacidad?	0 al 4%	
	5 al 24%	
	25 al 49%	
	50 al 74%	
	75 al 95%	

	96 al 100%	
<b>Trabajo</b>		
5. Si usted escogería su lugar de trabajo en qué ámbito lo haría en el:	Público	
	Privado	
6. ¿Usted cuenta con un trabajo fijo y estable?	Si	
	No	
7. ¿Cree usted que tiene posibilidad de crecimiento en su puesto de trabajo?	Si	
	No	
<b>Inserción laboral</b>		
8. ¿Cuáles piensa que son los principales problemas con relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestro país?	Jurídico	
	Social	
	Cultural	
	Económico	
9. Por qué cree usted que las personas con discapacidad no consiguen trabajo	Las empresas o instituciones no les dan la oportunidad	
	Porque la sociedad pone barreras	
	Porque ellos no desean trabajar	
10. De la siguiente lista usted cual considera que es el principal problema a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el proceso de inserción laboral.	La falta de accesibilidad al puesto de trabajo	
	El proteccionismo familiar	
	Los prejuicios y las barreras sociales	
	Falta de formación y falta de experiencia	
	La falta sensibilización sobre la discapacidad	
11. En su puesto de trabajo, ¿observa dificultades para su correcto desempeño?	Si	
	No	
12. Usted. considera que las personas con discapacidad ejercen sus derechos laborales en igualdad de condiciones que las demás?	Si	
	No	
	Desconoce	

**Anexo 2 listado de personas con discapacidad laboralmente activas**

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Institución a la que pertenece</b>	<b>Teléfono convencional</b>	<b>Celular</b>	<b>Tipo discapacidad</b>	<b>Porcentaje</b>
END 1. AGGV.	Federación Deportiva de Bolívar	03255053	0939216866	Visual	80%
END 2. AYNM	Cooperativa de Ahorro y Crédito San Jose Ltda.	032551378	0992386187	Visual	57%
END 3. ASAF	Ministerio de Inclusión Económica y Social	032983435	091014701	Visual	55%
END 4. ANJS	Cooperativa de Ahorro y Crédito Guaranda Ltda.	032984704	0983983188	Visual	63%
END 5. BMRS	Gobernación de Bolívar	0	0982423812	Física	49%
END 6. BSJR	Universidad Estatal de Bolívar	032552521	0939620697	Física	53%
END 7. BSJC	Empresa del Agua Potable del Cantón Guaranda	032980866	0939992109	Física	51%
END 8. CDHJ	Consejo de la Judicatura de Bolívar	0	0990811047	Visual	80%
END 9. CJDA	Gobernación de Bolívar	0	0969171861	Visual	78%
END 10. SGGC	Servicio de Integración Laboral para personas con discapacidad de Bolívar	0	0995715910	Física	37%
END 11. MCWB	Universidad Estatal de Bolívar	032650717	0984895513	Visual	76%
END 12. MSAH	Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia	0	0960470403	Física	70%

	Bolívar				
END 13. MBDF	Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves	032984135	0991864718	Visual	80%
END 14. RAA	Terminal Terrestre de Guaranda	0	0985550028	Física	80%
END 15. RCAO	Consejo de la Judicatura de Bolivar	0	0969439891	Física	70%
END 16. SGMR	Universidad Estatal de Bolívar	0	0959638268	Física	55%

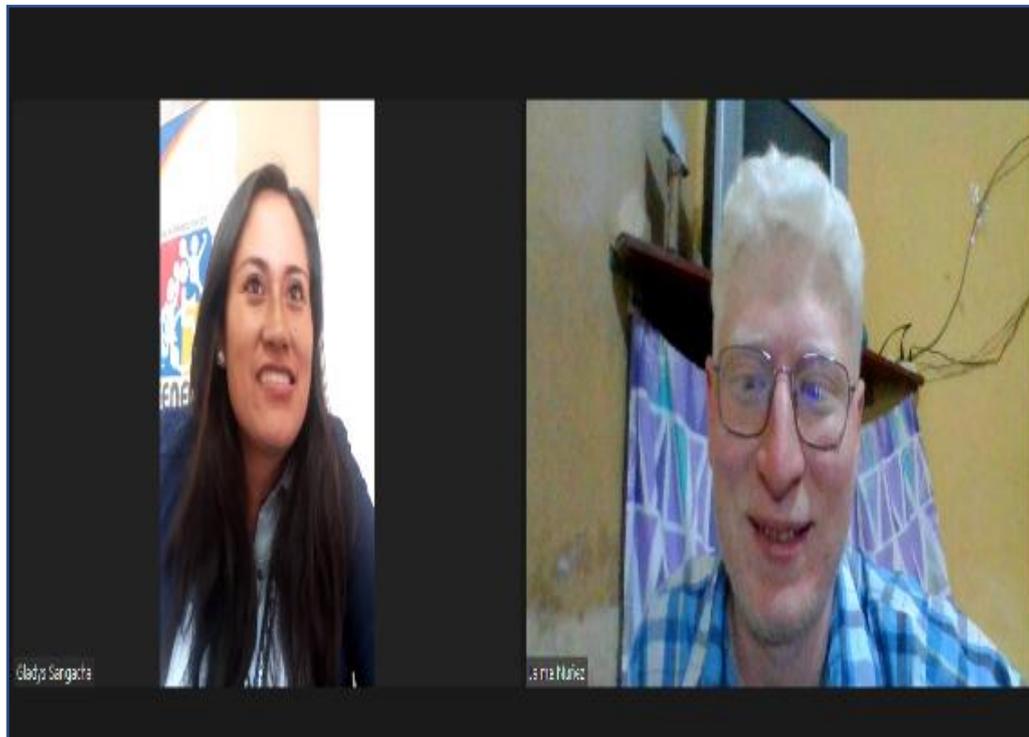
### Anexo 3 listado de personas con discapacidad laboralmente inactivas

Nombres y Apellidos	Institución a la que pertenece	Teléfono convencional	Celular	Tipo discapacidad	Porcentaje
END 17. AGMJ	Laboralmente inactiva	032984788	0980506412	Física	40%
END 18. ACML	Laboralmente inactiva	0	0982535360	Intelectual	35%
END 19. ACFM	Laboralmente inactiva	0	0982792781	Visual	47%
END 20. ASAF	Laboralmente inactiva	032983435	0991014701	Física	65%
END 21. ACFL	Laboralmente inactiva	0	0987937120	Física	36%
END 22. BBAV	Laboralmente inactivo	0	0997302524	Lenguaje	30%
END 23. BNME	Laboralmente inactiva	032981710	0994989651	Lenguaje	48%
END 24. BLVG	Laboralmente inactivo	0	0985927473	Visual	81%
END 25. BGBR	Laboralmente inactivo	0	0990577269	Auditivo	76%
END 26. CCHP	Laboralmente inactivo	032985354	0996951074	Visual	73%
END 27.	Laboralmente	0	0939342499	Psicosocial	39%

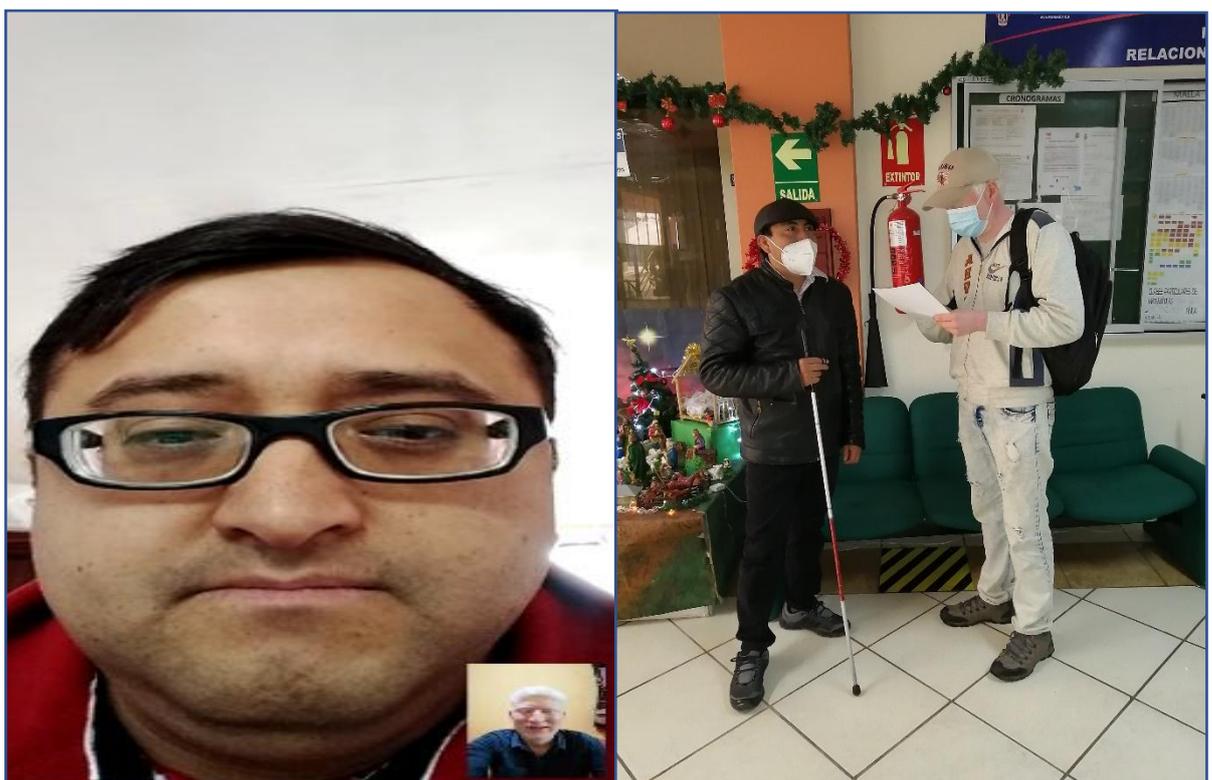
CTMP	inactiva				
END 28. CMCM	Laboralmente inactiva	032985492	0982643239	Lenguaje	43%
END 29. CCDL	Laboralmente inactiva	0	0959287934	Intelectual	49%
END 30. CCIM	Laboralmente inactivo	0	0969697101	Auditivo	50%
END 31. DGWV	Laboralmente inactivo	0	0959932581	Física	75%
END 32. GGSD	Laboralmente inactivo	0	0994232709	Psicosocial	35%
END 33. GHLB	Laboralmente inactivo	032553273	0988917143	Visual	68%
END 34. GCFA	Laboralmente inactivo	0	0979763348	Intelectual	41%
END 35. GAEJ	Laboralmente inactivo	03255030	0960820733	Visual	74%
END 36. GCW	Laboralmente inactivo	0	0986764522	Física	33%

#### Anexo 4. Fotografías

**Fotografía 1.** Encuesta a la Licenciada Gladys Sangacha, funcionaria del Servicio de Integración Laboral Para Personas con Discapacidad.



**Fotografía 2.** Encuesta a personas con discapacidad laboralmente activas de la Ciudad de Guaranda



**Fotografía 3** Encuesta a personas con discapacidad que no están laboralmente activas en la Ciudad de Guaranda

