



INSTITUTO SUPERIOR
Tecnológico de Ciencias Religiosas y
Educación en Valores
SAN PEDRO

CARRERA DE PROMOCIÓN SOCIAL

PROYECTO TESIS

TECNOLOGÍA EN PROMOCIÓN SOCIAL COMUNITARIA

TEMA:

ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD MARÍA AUXILIADORA

DOCENTE TRABAJO DE TITULACIÓN:

DRA YANELIS RAMOS

AUTORA:

VIVIANA ELIZABETH VINCES ALAVA

PORTOVIEJO-MANABÍ-ECUADOR

2024

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Dra. Yanelis Ramos Alfonso, docente de la carrera de Promoción Social Comunitaria del Instituto Superior Tecnológico en Ciencias Religiosas y Educación en Valores San Pedro, en calidad de tutora del trabajo de titulación: ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD MARÍA AUXILIADORA, cumple con los requisitos establecidos, a la vez que doy fe de:

La verificación de que el trabajo desarrollado 'por la estudiantes VIVIANA ELIZABETH VINCES ALAVA cumple con el diseño metodológico y rigor científico según la modalidad escogida por la autora.

Asesoramiento oportuno a la estudiante en el desarrollo del trabajo de titulación.
Confirmación de la Originalidad del Trabajo Portoviejo, 08 abril, 2025.



Dra. Yanelis Ramos Alfonso

AUTORÍA

El presente Proyecto de investigación titulado: ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD MARÍA AUXILIADORA, es absolutamente original, auténtico y personal. En tal virtud, el contenido, efectos legales y académicos que se desprenden del mismo son de exclusiva responsabilidad de las autoras



APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de tribunal calificador del Informe Final del Trabajo de Titulación presentado por la estudiante de la Carrera de Promoción Social Comunitaria, bajo la Modalidad Proyecto de Investigación, titulado ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD MARÍA AUXILIADORA, nos permitimos informar que el trabajo ha sido revisado y calificado de acuerdo al Artículo 31 literal c del Reglamento de Régimen Académico, emitido por el CES como requisito previo a la obtención del Título de Tecnólogo en Promoción Social. Para cuya constancia suscribimos, juntamente con el presidente del Tribunal. Portoviejo, 08 abril de 2025



PRIMER MIEMBRO



SEGUNDO MIEMBRO



TERCER MIEMBRO

DERECHOS DEL AUTOR

Autorizamos al Instituto Superior Tecnológico de Ciencias Religiosas y Educación en Valores San Pedro, para que haga uso de este Trabajo de Titulación como un documento disponible para la lectura, consulta y procesos de investigación. Cedo los derechos de mi trabajo de Titulación a favor del Instituto Superior Tecnológico de Ciencias Religiosas y Educación en Valores San Pedro, con fines de difusión pública. Además, autorizo su reproducción total o parcial dentro de las regulaciones de la institución.

Portoviejo, 8 de abril de 2024

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con amor y gratitud a mi familia, especialmente a mi sobrino Cristhian Emilio Macías Víneces, quien me enseñó a ver el mundo con compasión y amor. Gracias por ser mi inspiración y recordarme que la inclusión comienza con el corazón.

A Antonio García y Anita Cruz, gracias por enseñarme el valor de la solidaridad. A mis guías espirituales: el Padre Luis Patiño, Padre Efraín Franco, Padre Idalfred Valle y la hermana Yaneth Betancourt, gracias por ser luz en mi camino y fortalecer mi fe.

A mis compañeros voluntarios y a cada persona que me ha enseñado algo valioso: mujeres y hombres privados de libertad, migrantes que compartieron sus historias, mujeres valientes, madres vulnerables, niños, niñas y adultos mayores. Ustedes han sido mi escuela de vida y amor al prójimo. Gracias por mostrarme mi verdadera misión: ser un instrumento de servicio en el mundo.

Autora:

Viviana Elizabeth Víneces Álava

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su guía y fortaleza en mi camino académico y personal.

Con amor y gratitud, a mi madre Dolores Narcisa Álava, por enseñarme la solidaridad y empatía que han guiado mi vocación. Gracias por ser mi ejemplo de vida.

A mis hijos Carlos, Jesé y Jospin, gracias por ser mi fuerza y motivación constante. Ustedes son la razón de mi lucha diaria.

Agradezco al Instituto Tecnológico Superior San Pedro por la oportunidad de crecer profesionalmente. Gracias a sus educadores y personal administrativo por su dedicación.

A mis compañeros de carrera, gracias por su apoyo y compañía. Juntos demostramos el espíritu de un Promotor Social.

En especial, rindo homenaje a mi profesor Humberto Palacios, por recordarme que esta profesión nace del corazón y del servicio con amor y compromiso.

Con el corazón lleno de gratitud, culmino esta etapa académica sabiendo que he recibido una formación basada en el amor al prójimo.

Autora:

Viviana Elizabeth Vines Álava

RESUMEN

La inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador enfrenta desafíos significativos debido a la discriminación y la falta de accesibilidad física y social, lo que obstaculiza su plena participación en el mercado laboral. Este estudio tiene como objetivo general analizar los factores que favorecen o dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad en la comunidad María Auxiliadora de la parroquia "Nuestra Madre de la Paz".

Con un diseño metodológico mixto, la investigación recopiló datos que revelan que las personas de la comunidad María Auxiliadora perciben múltiples barreras que dificultan el acceso al empleo para las personas con discapacidad. La principal barrera identificada es la falta de oportunidades laborales, seguida de la inadecuación de los espacios físicos y la limitada conciencia sobre los derechos y capacidades de este grupo.

Los resultados subrayan la necesidad de implementar políticas y programas que faciliten la inclusión laboral, como campañas de sensibilización, adaptación de espacios públicos y laborales, y capacitaciones específicas para empleadores y personas con discapacidad. Estas acciones buscan mejorar la calidad de vida y promover una sociedad más inclusiva y equitativa en la comunidad María Auxiliadora

PALABRAS CLAVE: Inclusión Laboral, Discapacidad, Políticas de Inclusión, Derechos Humanos, Integración Comunitaria.

SUMMARY

Labor inclusion of people with disabilities in Ecuador faces significant challenges due to discrimination and the lack of physical and social accessibility, which hinders their full participation in the labor market. This study aims to analyze the factors that facilitate or hinder the labor inclusion of people with disabilities in the María Auxiliadora community of the parish "Nuestra Madre de la Paz."

Using a mixed-methods design, the research collected data revealing that residents of the María Auxiliadora community perceive multiple barriers that make it difficult for people with disabilities to access employment. The primary barrier identified is the lack of job opportunities, followed by inadequate physical spaces and limited awareness of the rights and abilities of this group.

The findings highlight the urgent need to implement policies and programs that promote labor inclusion, such as awareness campaigns, adaptation of public and workspaces, and specific training for employers and people with disabilities. These actions aim to improve quality of life and foster a more inclusive and equitable society in the María Auxiliadora community.

Keywords: Workforce Inclusion, Disability, Inclusion Policies, Human Rights, Community Integration.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	12
CAPITULO I.....	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.3. DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO	14
1.3.1. DELIMITACIÓN TEMPORAL	14
1.4. ANTECEDENTES.....	15
1.4.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	15
1.4.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN	17
1.6. OBJETIVOS	18
1.6.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
CAPITULO II	19
2. 1. MARCO TEÓRICO	19
2.2. DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD.....	19
2.3. TIPOS DE DISCAPACIDAD	19
2.4. DEFINICIÓN DE EDUCACIÓN INCLUSIVA LABORAL.....	21

2.5. DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	22
2.6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	22
2.7. INSERCIÓN LABORAL	23
2.8. DISCRIMINACIÓN LABORAL POR DISCAPACIDAD.....	24
2.9.BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	25
3. MARCO LEGAL PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR.....	26
CAPITULO III.....	28
3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	28
3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.2. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	28
CAPÍTULO IV	30
4. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS.....	30
4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	31
4.2. PROPUESTA	40
4.3. CONCLUSIONES	43
4.4. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la inclusión laboral de personas con discapacidad constituye un desafío significativo para la sociedad ecuatoriana, donde la discriminación y la falta de accesibilidad física y social obstaculizan su plena participación en el mercado laboral. Este contexto subraya la importancia de analizar las dinámicas que facilitan o limitan la integración laboral de este grupo en comunidades específicas. En Ecuador, el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), junto con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), ha firmado convenios para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, destacando la importancia de fortalecer su autonomía y vida independiente a través del acceso al empleo (MIES, CONADIS y FENEDIF, 2019). Además, CONADIS ha trabajado en la implementación de procesos de inserción laboral que buscan garantizar espacios con igualdad de condiciones para el desarrollo de las potencialidades de las personas con discapacidad (CONADIS, 2022).

El objetivo principal de esta investigación es identificar estrategias y políticas efectivas que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la comunidad María Auxiliadora. Al analizar las barreras existentes y las mejores prácticas, se pretende contribuir al diseño de un plan de acción que fomente una inserción laboral inclusiva y equitativa, permitiendo que todos los individuos desarrollen su potencial y contribuyan al desarrollo comunitario

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial, aproximadamente el 16% de la población, es decir, 1.300 millones de personas, experimentan una discapacidad importante (Organización Mundial de la Salud, 2023). En general, las personas con discapacidad enfrentan situaciones de pobreza y desempleo, y una proporción significativa reside en zonas rurales de países en desarrollo con acceso limitado a servicios necesarios.

En Ecuador, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) reporta que hay 480,776 personas con discapacidad, distribuidas en diferentes tipos de discapacidad: 44.87% física, 23.35% intelectual, 12.93% auditiva, 11.54% visual, 6.17% psicosocial y 1.15% de lenguaje (CONADIS, 2023). La provincia de Manabí es la tercera con mayor prevalencia de discapacidad, con 47,420 personas afectadas según datos de (CONADIS, 2023).

La crisis económica derivada del COVID-19 ha exacerbado la falta de empleo, especialmente para las personas con discapacidad, quienes enfrentan exclusión social y laboral. En la comunidad María Auxiliadora, esta situación se refleja en la falta de ingresos económicos y deterioro de la calidad de vida de sus habitantes con discapacidad.

Basándonos en estos argumentos, surge la necesidad de investigar los factores que obstaculizan la inserción laboral de las personas con discapacidad en esta comunidad. Es crucial desarrollar un plan de acción que fomente su inserción en el mercado laboral, garantizando su derecho a un empleo remunerado y permitiéndoles integrarse plenamente en una sociedad activa, lo que contribuirá a mejorar su calidad de vida

.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores que influyen o dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la comunidad María Auxiliadora?

1.3. Delimitación del área de estudio

El área de estudio se encuentra ubicada en la comunidad María Auxiliadora, dentro de la Parroquia La Paz, en la ciudad de Manta, provincia de Manabí, Ecuador. Geográficamente, el estudio se circunscribe entre la Avenida 207 y la Avenida 209, lo que permite un enfoque detallado y específico en esta comunidad.

1.3.1. Delimitación temporal

El estudio se realizará durante el período comprendido entre mayo y octubre de 2024. Este marco temporal permite recopilar datos relevantes y realizar un análisis exhaustivo de la situación actual de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la comunidad María Auxiliadora.

1.4. ANTECEDENTES

1.4.1 Antecedentes Internacionales

Según Maldonado y Peña (2021) afirma que “la inserción laboral de personas con discapacidad en América Latina, aborda la temática a través de diversas fuentes como normativas, informes técnicos y artículos científicos. Aunque existe un marco legal que facilita la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral, factores como el desempleo, la pobreza, la desigualdad y la escasez de oportunidades impactan negativamente en este grupo. La investigación se basó en legislaciones nacionales, informes de organismos internacionales y artículos académicos, con un énfasis en el derecho al trabajo en la región. Se destaca la urgente necesidad de consolidar políticas públicas que mejoren las condiciones de vida de estas personas. La desigualdad en América Latina, especialmente en países como Honduras, Colombia, Brasil y Chile, subraya la importancia de promover la participación activa de las personas con discapacidad y adaptar la educación a sus necesidades. Se propone una nueva visión de la discapacidad centrada en las capacidades de los trabajadores afectados, sugiriendo que, aunque estas transformaciones no aseguran una inclusión plena, pueden contribuir significativamente a mejorar las condiciones socioeconómicas de esta población.

Así mismo Pérez y Chávez (2019) destaca” la existencia de un marco legal en Cuba para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad, pero se señalan barreras objetivas y subjetivas que limitan su acceso a servicios básicos, especialmente en el ámbito laboral”. La falta de adaptaciones necesarias en algunos puestos y la persistencia de estereotipos y prejuicios socavan las oportunidades laborales. El artículo se centra en un proyecto de desarrollo en dos municipios de la provincia Granma en Cuba, mostrando acciones y resultados específicos para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

1.4.2. Antecedentes Nacionales

Núñez (2022) señala que “la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador, realizan un estudio jurídico, social y constitucional”. Por lo tanto, el artículo se enfoca en analizar críticamente el derecho de inclusión laboral de estas personas en el marco legal ecuatoriano. La investigación cualitativa se basa en la exégesis, abarcando la interpretación de la Constitución, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades. Aunque se destaca un sólido marco normativo que garantiza los derechos, incluida la inclusión laboral, se señala la falta de una plena incorporación de personas con discapacidad en la vida laboral, limitando así la mejora de su calidad de vida y su inserción social.

Así mismo Lara (2022), resalta “la importancia de la inserción laboral de personas con discapacidad, destacando la histórica exclusión social que han enfrentado”. Además, se enfoca en el impacto discriminatorio en el mercado laboral, abordando la búsqueda de empleo, el desarrollo profesional y las modificaciones en las funciones laborales relacionadas con género, movilidad e historias personales, busca involucrar a estas personas en actividades diarias, otorgándoles permisos equivalentes. El artículo resalta la lucha histórica por el reconocimiento de derechos y justicia social. Se abordan aspectos clave como familia, trabajo, integración, derechos y las bases para una vida digna. Además, se mencionan fundaciones que respaldan el desarrollo y la calidad de vida de personas con discapacidad, y se introduce la dimensión de género, enfocándose en las mujeres con discapacidad, identificando discrepancias en este ámbito.

Por otro lado, Casquete (2023). Hace énfasis la relación entre ansiedad y calidad de vida en personas con discapacidad motora en Manabí, utilizando el Inventario de Ansiedad Rasgo Estatal (STAI) y la Escala de Calidad de Vida (GENCAT) en 177 participantes, se encontró que el 53,1% experimenta niveles elevados de ansiedad estado, el 98.3% sufre ansiedad rasgo

severa, y el 67,8% tiene una calidad de vida muy baja. Por lo consiguiente, destaca una asociación significativa entre ansiedad rasgo y calidad de vida, indicando que aquellos con alta ansiedad rasgo tienen 10,4 veces más probabilidades de tener una mala calidad de vida. Sin embargo, no se establece una conexión clara entre ansiedad estatal y calidad de vida, resaltando la complejidad del fenómeno y la necesidad de investigaciones adicionales. El estudio también aborda la discriminación y presenta conclusiones y recomendaciones derivadas del trabajo estructura.

1.5. JUSTIFICACIÓN

El proyecto "Análisis de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Comunidad María Auxiliadora" surge como respuesta a la necesidad imperante de promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo pleno de las personas con discapacidad en la comunidad. Esta población enfrenta grandes desafíos en materia de integración laboral debido a la falta de programas educativos y laborales inclusivos, lo que perpetúa su marginación y limita el uso de sus habilidades y talentos.

La discriminación y la falta de conciencia sobre las capacidades de las personas con discapacidad contribuyen a un círculo vicioso de exclusión que este proyecto pretende romper. El análisis de la inserción laboral no solo es una necesidad ética y social, sino también una oportunidad para mejorar los factores negativos que influyen en el acceso al empleo y promover la diversidad en el ámbito laboral. Al aprovechar al máximo el potencial de cada individuo, independientemente de sus capacidades, no solo se enriquece el tejido social, sino que también se crea un impacto económico positivo.

Este proyecto está en línea con las leyes nacionales e internacionales que promueven la inclusión y los derechos de las personas con discapacidad, garantizando su plena participación en todos los aspectos de la vida. La implementación de programas educativos inclusivos y la

creación de oportunidades laborales adaptadas contribuirán significativamente a construir una sociedad más justa y solidaria en la comunidad María Auxiliadora.

Las experiencias de otras comunidades que han adoptado enfoques similares muestran que la integración en el lugar de trabajo no solo transforma la vida de las personas, sino que también fortalece el tejido comunitario y crea un cambio cultural positivo hacia la diversidad y la aceptación. Además, programas como el Servicio de Integración Laboral (SIL) de la FENEDIF y convenios interinstitucionales entre MIES, CONADIS y otras organizaciones han demostrado ser efectivos en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Analizar los factores que favorecen o dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la comunidad María Auxiliadora de la parroquia "Nuestra Madre de la Paz".

1.6.2 Objetivos específicos

- Sintetizar los elementos teóricos relacionados con la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Diseñar un instrumento de investigación que permita identificar los factores que facilitan o dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad en la comunidad María Auxiliadora.
- Identificar acciones efectivas para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la comunidad María Auxiliadora.

CAPITULO II

2. 1. Marco teórico

2.2. Definición de discapacidad

La discapacidad se define como una condición que afecta a individuos con deficiencias físicas, psíquicas, intelectuales o sensoriales, independientemente de su causa (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012). Según esta ley, una persona con discapacidad es aquella que, debido a estas deficiencias, ve restringida su participación o limitada su capacidad biológica, psicológica y asociativa para realizar actividades esenciales de la vida diaria (Art. 6, Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

En Ecuador, la Constitución de la República garantiza la protección y el desarrollo integral de las personas con discapacidad y sus familiares, estableciendo políticas de prevención y equiparación de oportunidades para su integración social (Art. 47, Constitución de la República del Ecuador). Además, el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades de 2017 refuerza estos principios, asegurando el reconocimiento pleno de los derechos de las personas con discapacidad.

La perspectiva social de la discapacidad destaca que no es solo una limitación individual, sino también el resultado de la interacción entre la persona y su entorno, lo que puede crear barreras para su plena participación (Velásquez, 2020). Por lo tanto, es crucial abordar la discapacidad desde un enfoque inclusivo que promueva la accesibilidad y la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida.

2.3. Tipos de discapacidad

La discapacidad puede ser congénita, presente desde el nacimiento o desarrollada en los primeros años de vida, o adquirida a lo largo de la vida debido a accidentes, enfermedades o el envejecimiento (Juntos AC, 2022; PsicoVan, 2023). Esta condición puede manifestarse de

diversas maneras, incluyendo dificultades para moverse, comunicarse, aprender o realizar tareas cotidianas (Organización Panamericana de la Salud, 2024).

Los tipos de discapacidad incluyen la física, intelectual, sensorial y psicosocial. La discapacidad física implica limitaciones en el movimiento o la coordinación motora, como en el caso de la parálisis cerebral o lesiones medulares (Discapnet, 2024). La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en las habilidades cognitivas, como en el síndrome de Down (Educación.gob.ec, 2013). La discapacidad sensorial abarca deficiencias visuales o auditivas, que pueden ser congénitas o adquiridas (INEGI, 2024).

Cada tipo de discapacidad requiere un enfoque y apoyo específicos para garantizar la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad. La interacción entre la persona y su entorno es crucial en la experiencia de la discapacidad, y las políticas inclusivas pueden mejorar significativamente su calidad de vida (Fundación Andecco, 2021).

Fuente: Tipos de discapacidad: CONADI (2017- 2021)

Tipos de discapacidad	Concepto
Discapacidad física	Se refiere a una limitación en la movilidad física o en el funcionamiento de órganos internos, que puede requerir el uso de prótesis, sillas de ruedas u otros dispositivos para facilitar su independencia en las actividades diarias.
Discapacidad intelectual	Hace referencia a personas con dificultades significativas para comprender conceptos complejos y que presentan algún déficit en habilidades como el razonamiento, la resolución de problemas y la toma de decisiones. También pueden tener limitaciones en el desarrollo de habilidades sociales e interpersonales y ser sensibles a factores ambientales. Este tipo de discapacidad incluye

	diferentes niveles de retraso mental, como fronterizo, leve, moderado, grave y profundo, sin incluir a quienes tienen un coeficiente intelectual entre 81 y 110.
Discapacidad auditiva	Incluye a personas con pérdida total o parcial de la audición, es decir, quienes son completamente sordas o presentan algún grado de sordera.
Discapacidad visual	Abarca a personas que son ciegas o tienen baja visión. Esto incluye tanto a quienes no pueden ver en absoluto como a aquellos con una severa deficiencia visual, incluso al utilizar la mejor corrección posible, como anteojos.
Discapacidad psicosocial	Se refiere a personas que viven con trastornos mentales y pueden ser afectadas por factores sociales adversos, tales como el estigma, la discriminación y la exclusión social.

2.4. Definición de educación inclusiva Laboral

La educación inclusiva laboral se define como el proceso de garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades de empleo y acceso al mercado laboral. Consiste en adaptar los entornos de trabajo y ofrecer los apoyos necesarios para que estas personas puedan desempeñar sus labores de manera efectiva. La educación inclusiva laboral busca eliminar las barreras que dificultan la participación plena en el mundo laboral, promoviendo la igualdad de derechos y oportunidades para todos (Vicepresidencia de la República del Ecuador, 2011).

Según (Delbury, 2019), afirma que “la educación inclusiva aspira a hacer efectivo el derecho a una educación de calidad para la diversidad” (pag.2). La educación inclusiva es de suma

importancia para las personas con discapacidad, ya que les brinda la oportunidad de desarrollar su autonomía, habilidades y talentos. Al tener acceso a empleo, estas personas pueden mejorar su calidad de vida, integrarse activamente en la sociedad y contribuir al desarrollo económico. Además, la inclusión laboral fomenta la igualdad de oportunidades y combate la discriminación, rompiendo estereotipos y promoviendo el respeto a la diversidad.

2.5. Derechos de las personas con discapacidad

Los derechos de las personas con discapacidad son esenciales para garantizar su igualdad de oportunidades y protegerlos de cualquier forma de discriminación, promoviendo su plena participación en la sociedad. Estos derechos son fundamentales para asegurar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan vivir con dignidad y desarrollar su potencial al máximo.

El acceso al trabajo es un derecho fundamental que a menudo se ve vulnerado en este grupo poblacional. Sin embargo, el trabajo no solo es un derecho, sino también un deber social que debería ser garantizado para todos sin discriminación (Villacrés & Nuñez, 2022). Además, estos derechos aseguran el acceso a la educación inclusiva, el empleo digno, la participación política, la salud y la atención médica adecuadas, entre otros aspectos cruciales para su desarrollo integral.

El reconocimiento y respeto de estos derechos son esenciales para construir una sociedad más justa e inclusiva. En Ecuador, la Constitución y leyes como la Ley Orgánica de Discapacidades refuerzan estos principios, estableciendo políticas de prevención, igualdad de oportunidades y accesibilidad para garantizar la integración social de las personas con discapacidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008; Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

2.6. Igualdad de oportunidades

Según el autor Casteñada, (2022), resalta que “La igualdad de oportunidades promueve una

competencia justa” (pag.3). Esto se refiere a garantizar que todos los individuos, sin importar su origen, género, discapacidad u otras características personales, tengan las mismas posibilidades de acceder a la educación y de desarrollarse en el ámbito laboral. Esto implica eliminar cualquier tipo de discriminación o barrera que pueda impedir el pleno ejercicio de los derechos y oportunidades de cada persona.

En ese mismo sentido la inclusión de personas con diversas capacidades, antecedentes étnicos, género, orientación sexual y edades enriquece la perspectiva y el conocimiento de la organización. Además, al tener un equipo diverso, se pueden obtener diferentes habilidades, ideas y enfoques para abordar los desafíos laborales. Fomentar la diversidad también ayuda a romper estereotipos y prejuicios, promoviendo una cultura organizacional más inclusiva y tolerante.

2.7. Inserción laboral

Al abordar la inserción laboral de las personas con discapacidad, es fundamental considerar el contexto de los derechos humanos. En Ecuador, las políticas reconocen a las personas con discapacidad como un "grupo de atención prioritaria". La Constitución vigente subraya la necesidad de atención especial y provisión de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, para garantizar los derechos de estas personas en áreas como educación, salud, rehabilitación, inserción social y empleo (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022).

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar su calidad de vida, mantener a sus familias y contribuir al desarrollo del país mediante trabajo productivo. Sin embargo, el acceso al empleo sigue siendo una tarea pendiente en muchas naciones, debido a la falta de conciencia sobre que estas personas son seres humanos con derechos y responsabilidades, quienes requieren de ciertos niveles de protección (Casal dels infants, 2023).

Para asegurar la inserción laboral de una persona con discapacidad, es esencial implementar medidas que faciliten su acceso y permanencia en el empleo, respetando su individualidad y las características de su discapacidad. La mejora en la educación y la formación profesional es crucial, ya que actualmente un porcentaje significativo de las personas con discapacidad enfrenta barreras educativas (INEGI, 2024).

También es importante considerar a aquellos que han adquirido una discapacidad a lo largo de su vida laboral, y enfatizar que no deben ser obligados a renunciar a su empleo. Deben poder conservar sus trabajos y realizar funciones adecuadas a su nueva situación. Por ejemplo, alguien que ha perdido la visión en la adultez requerirá entrenamiento en orientación y movilidad, así como en actividades de la vida diaria y el uso de tecnologías adaptadas (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Las empresas, tanto del sector público como del privado, tienen la responsabilidad de adaptar sus espacios físicos con rampas, señalización en braille y herramientas como software de lectura para personas con discapacidad visual. Además, es fundamental contar con intérpretes de lengua de señas para aquellos con discapacidad auditiva, así como diseñar entornos accesibles para quienes utilizan sillas de ruedas (Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral, 2014).

En Ecuador, las empresas con 25 o más trabajadores están obligadas a contratar al menos el 4% de personas con discapacidad en labores permanentes (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012). Sin embargo, la colaboración entre empresas estatales y privadas es urgente para adaptar puestos de trabajo y proporcionar la infraestructura física y ayudas técnicas necesarias, como iluminación adecuada y tecnologías especializadas, para facilitar la inclusión laboral de estas personas (MIES, CONADIS y FENEDIF, 2019).

2.8. Discriminación laboral por discapacidad

La discriminación laboral hacia las personas con discapacidad es un fenómeno complejo que afecta su integración en el mercado laboral. Aunque la discapacidad puede presentar dificultades para realizar actividades de manera convencional, no incapacita a las personas para participar en el ámbito laboral (Organización Mundial de la Salud, 2018). Sin embargo, las limitaciones físicas o sensoriales pueden dificultar la interacción en entornos sociales normales (De Alba, 2015).

En el ámbito laboral, las personas con discapacidad enfrentan barreras significativas, incluyendo la estigmatización y la exclusión. Muchas empresas continúan excluyendo a personas con discapacidades visibles, como aquellas que utilizan sillas de ruedas o son sordas (Peñafiel Rodríguez, 2020). La implementación de políticas públicas y normativas laborales a menudo resulta insuficiente, ya que muchas empresas no integran en sus planes los recursos y actividades necesarios para facilitar la inclusión de personas con discapacidad en sus equipos (Cabeza, 2014).

En Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades establece la estabilidad laboral especial para las personas con discapacidad, garantizando su permanencia en el empleo una vez superado el período de prueba (CONADIS, 2015). Además, se prevé una indemnización significativa en caso de despido injustificado (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

2.9. Beneficios de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo es un derecho fundamental, sino que también ofrece una serie de beneficios tanto para las empresas como para la sociedad en general. Las personas con discapacidad presentan cualidades muy apreciadas por los empleadores, como bajo absentismo laboral, motivación elevada por trabajar, dedicación alta en las tareas de su responsabilidad y bajo nivel de conflictos, según (López y Seco 2005). Además, estas personas humanizan el trabajo aportando un mejor clima laboral, lo que

genera un círculo virtuoso en el entorno laboral, Forcada y Cora 2015).

En términos empresariales, la inclusión laboral de personas con discapacidad puede mejorar la calidad humana de la plantilla, aumentar la competitividad y ofrecer beneficios fiscales y económicos. Por ejemplo, en Ecuador, las empresas pueden acceder a deducciones fiscales adicionales del 150% para el cálculo del impuesto a la renta cuando contratan a personas con discapacidad. Además, la inclusión laboral fortalece la imagen corporativa y promueve la responsabilidad social, lo que puede mejorar la percepción de los clientes y aumentar la reputación de la empresa.

3. MARCO LEGAL PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR

Este marco legal es fundamental para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador, promoviendo su integración en igualdad de condiciones y protegiéndolas contra la discriminación.

Constitución de la República del Ecuador

Artículo 330: Garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores deben implementar servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad laboral.

Artículo 47: El Estado garantiza políticas de prevención de las discapacidades y procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, incluyendo el derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

Ley Orgánica de Discapacidades

Objetivos: Esta ley busca eliminar la discriminación por razones de discapacidad y garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo.

Acceso al Empleo: Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas en todas las prácticas relacionadas con el empleo.

Ley Orgánica para la Justicia Laboral

Estabilidad Laboral: Las personas con discapacidad gozan de estabilidad especial en el trabajo. En caso de despido injustificado, deben ser indemnizadas con 18 meses de remuneración, además de la indemnización legal correspondiente.

Discriminación: Se prohíbe la discriminación laboral y se establecen sanciones para los empleadores que incurran en ella.

Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades

Porcentaje de Inclusión Laboral: Las empresas deben contratar al menos el 4% de personas con discapacidad en labores permanentes, siempre que tengan 25 o más trabajadores

CAPITULO III

3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se llevó a cabo en la comunidad María Auxiliadora de la parroquia "Nuestra Madre de la Paz". El objetivo principal de esta investigación fue analizar los factores que favorecen o dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad en esta comunidad.

Para lograr este objetivo, se empleó un enfoque metodológico mixto, que combinó métodos cuantitativos y cualitativos para la recolección y análisis de datos. Este enfoque permitió obtener una comprensión integral y detallada de la problemática, al integrar tanto la cuantificación de los factores asociados con la inserción laboral como la exploración en profundidad de las percepciones y experiencias de los actores involucrados.

El diseño metodológico combina los enfoques cuantitativo y cualitativo para ofrecer una visión integral del tema, permitiendo explorar tanto las percepciones generales de la comunidad como las experiencias específicas de las personas con discapacidad en materia de inclusión laboral. Esto facilita una comprensión holística de los desafíos y oportunidades que enfrentan las personas con discapacidad en su búsqueda de empleo y su integración en el mercado laboral.

3.2. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.2.1. Encuestas

Se diseñó un cuestionario estructurado para recopilar información, sobre la situación laboral actual, las barreras que enfrentan en la búsqueda y mantenimiento del empleo y el acceso a programas de apoyo.

3.2.2. Entrevistas

Se realizaron entrevistas individuales a una muestra seleccionada de personal de Talento

Humano de varias empresas, para comprender cómo ellos, perciben las barreras y facilitadores en la inserción laboral de personas con discapacidad.

3.3. Tipo de estudio

Se aplicó un enfoque descriptivo-exploratorio, ya que busca entender y describir la situación actual y explorar las experiencias y percepciones de los involucrados. Este tipo de estudio permite obtener una visión integral del tema, combinando datos numéricos con narrativas y experiencias personales.

3.4. Población

La población objeto de estudio estuvo conformada por 110 familias de la comunidad María Auxiliadora de la parroquia "Nuestra Madre de la Paz". Dado el tamaño relativamente pequeño de la población, se optó por utilizar un método de muestreo probabilístico para obtener una muestra representativa. Para calcular el tamaño de la muestra, se consideró un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Como se desconocía la proporción esperada, se utilizó un valor de 0.5 como aproximación, ya que este valor maximiza el tamaño de la muestra.

3.5. Muestra

Se aplicó la fórmula para poblaciones finitas, que arrojó un tamaño de muestra teórico de aproximadamente 85.5. Sin embargo, para asegurar una muestra práctica y completa, se redondeó a 86.

CAPÍTULO IV

4. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS

En el contexto de esta investigación sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, enfrentan un obstáculo significativo al intentar realizar entrevistas con profesionales de la región. A pesar de los esfuerzos por obtener información valiosa sobre las prácticas y políticas de inclusión laboral, las autoridades locales mostraron un rechazo considerable al responder a las preguntas formuladas.

Una de las razones principales de este rechazo fue la complejidad percibida en la inserción laboral de personas con discapacidad. Las autoridades manifestaron que este proceso es extremadamente complicado debido a barreras culturales y actitudinales, así como a la falta de conocimiento sobre el enfoque de derechos humanos y la inclusión en todos los aspectos de la sociedad. Además, se mencionó que, en la mayoría de las empresas de la comunidad, no se está tomando en cuenta a las personas con discapacidad, lo que sugiere un retroceso en las políticas de inclusión que podrían haber existido en el pasado.

Este escenario se ha agravado desde el cambio de gobierno después del mandato de Rafael Correa, lo que sugiere un debilitamiento en las políticas y programas destinados a promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. La falta de medidas efectivas para facilitar la participación social y política de este grupo, así como la limitada capacidad de las organizaciones de personas con discapacidad para exigir y defender sus derechos, contribuyen a este contexto desfavorable.

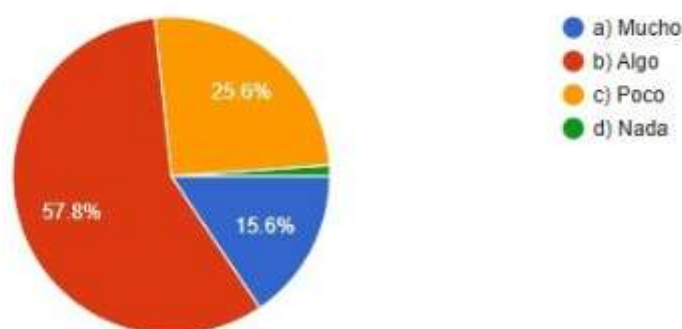
En este sentido, mi investigación busca profundizar en las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral y explorar cómo las actitudes discriminatorias y la falta de políticas inclusivas afectan su integración en la sociedad. A través de un diseño cualitativo, pretendo analizar las percepciones y experiencias de las autoridades locales, empleadores y

personas con discapacidad, con el objetivo de identificar oportunidades para mejorar la inclusión laboral y promover un entorno más equitativo y respetuoso con los derechos de todos.

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Con el objetivo de analizar los factores que influyen en la inserción laboral de personas con discapacidad, se realizó una encuesta a 86 residentes de la comunidad María Auxiliadora. El estudio buscó comprender las condiciones socioeconómicas y las barreras específicas que enfrentan estas personas en su búsqueda y mantenimiento de empleo, así como su acceso a programas de apoyo. Los resultados obtenidos revelaron las principales dificultades que experimentan en su integración laboral y comunitaria, subrayando la necesidad urgente de abordar las problemáticas que contribuyen a su exclusión y a una menor calidad de vida. La información recopilada destaca la importancia de implementar políticas y programas que faciliten su inclusión laboral y mejoren su calidad de vida, sirviendo como base para discutir las implicaciones de estos hallazgos y proponer intervenciones adecuadas en la comunidad María Auxiliadora.

Figura.1: Conocimiento sobre discapacidad



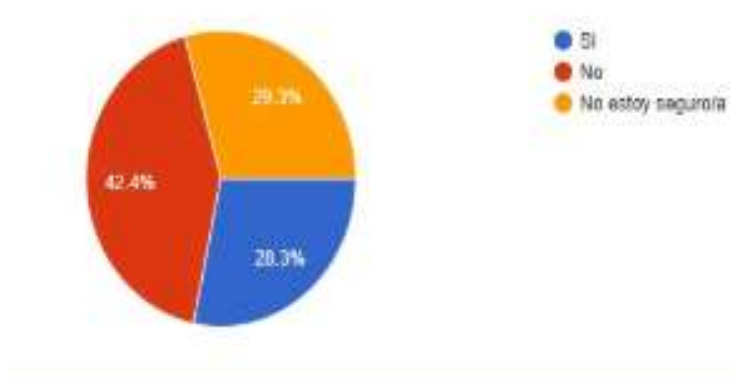
1.- ¿Cuánto sabe sobre las necesidades y derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

Análisis:

El gráfico refleja el nivel de conocimiento sobre las necesidades y derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. La mayoría de los encuestados (57.8%) indicó que tiene "Algo" de conocimiento sobre el tema, lo que sugiere una comprensión básica pero no suficiente. Un 25.6% afirmó saber "Poco", lo que evidencia un nivel aún más limitado de información. Por otro lado, solo el 15.6% manifestó tener un conocimiento amplio ("Mucho"), lo que demuestra que solo una minoría está realmente informada y preparada para abordar estas cuestiones. Finalmente, un pequeño porcentaje restante indicó no tener ningún conocimiento ("Nada"), lo que resalta la necesidad urgente de sensibilizar y capacitar a la población para promover una inclusión laboral efectiva y consciente.

Figura.2: Percepción sobre la inclusión laboral

2.- ¿Cree que las empresas locales promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad?



Análisis:

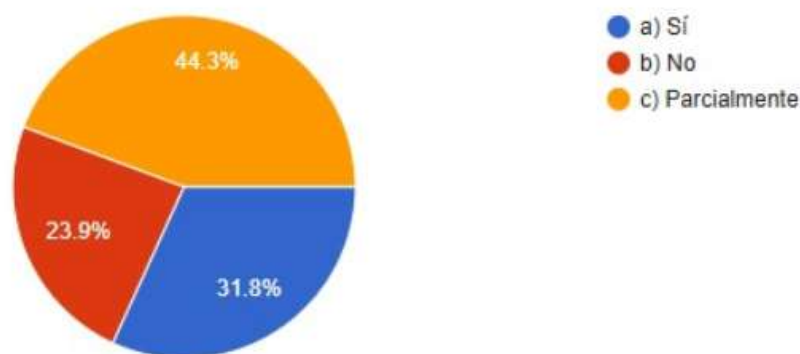
El análisis de los datos sobre la percepción de si las empresas locales promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad revela una perspectiva mayormente negativa. Un 42.4% de los encuestados respondió "No", lo que refleja una percepción predominante de que las empresas no están implementando prácticas inclusivas efectivas. Por otro lado, un 29.3% indicó

"No estoy segura", lo que sugiere una falta de información o claridad sobre las acciones que las empresas están llevando a cabo en este ámbito. Solo un 20.3% respondió "Sí", evidenciando que una minoría considera que las empresas locales están comprometidas con la inclusión laboral.

Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de fortalecer las políticas empresariales relacionadas con la inclusión y aumentar la visibilidad de las iniciativas existentes para generar mayor confianza y conocimiento entre la población. Además, destacan la importancia de sensibilizar tanto a las empresas como a la comunidad sobre el impacto positivo de garantizar oportunidades laborales para personas con discapacidad.

Figura.3: Accesibilidad en la comunidad

3.- ¿Considera que los espacios públicos y laborales en la comunidad María Auxiliadora



son accesibles a las personas con discapacidad?

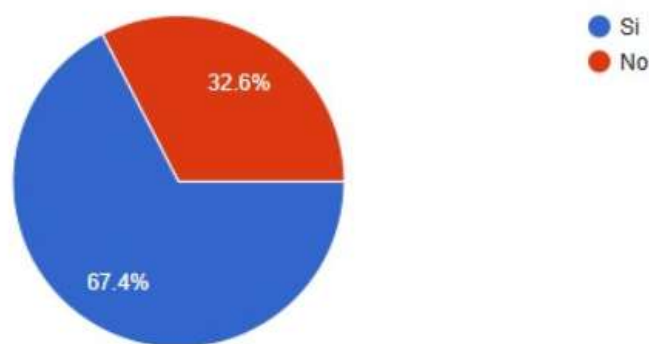
Análisis:

Los datos reflejan una percepción mixta sobre la accesibilidad de los espacios públicos y laborales en la comunidad María Auxiliadora para las personas con discapacidad. Si bien un 31.8% considera que los espacios son accesibles, un 23.9% opina lo contrario, lo que indica que aún existen barreras significativas. La respuesta más frecuente es "Parcialmente" (44.3%), lo que sugiere que, aunque algunos espacios pueden cumplir con ciertos criterios de

accesibilidad, no se garantiza una inclusión total y efectiva para todas las personas con discapacidad en todos los entornos. Este resultado destaca la necesidad de evaluar y mejorar continuamente la infraestructura y las políticas de accesibilidad en la comunidad.

Figura. 4: Experiencia con personas con discapacidad

4.- ¿has trabajado o colaborado, con personas con discapacidad en el pasado?

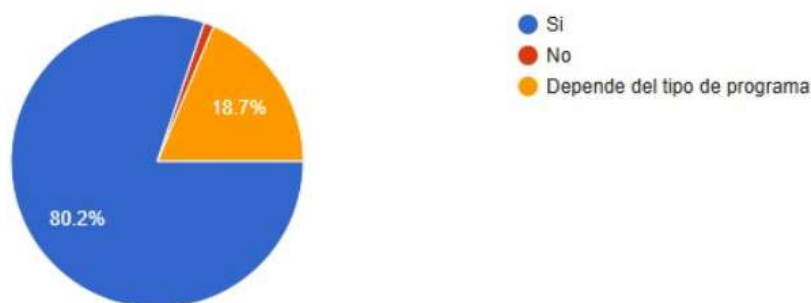


Análisis:

Los datos revelan que una mayoría significativa de los encuestados (67.4%) ha trabajado o colaborado con personas con discapacidad en el pasado. Este alto porcentaje sugiere una experiencia y familiaridad considerable con la inclusión de personas con discapacidad en diversos contextos. Sin embargo, el 32.6% restante, que representa a quienes no han tenido esta experiencia, indica que todavía existe una parte de la comunidad que podría beneficiarse de oportunidades para interactuar y colaborar con personas con discapacidad, fomentando así una mayor inclusión y comprensión mutua.

Figura.5: Apoyo a programas de inclusión

5.- Apoyaría programas comunitarios para mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad?

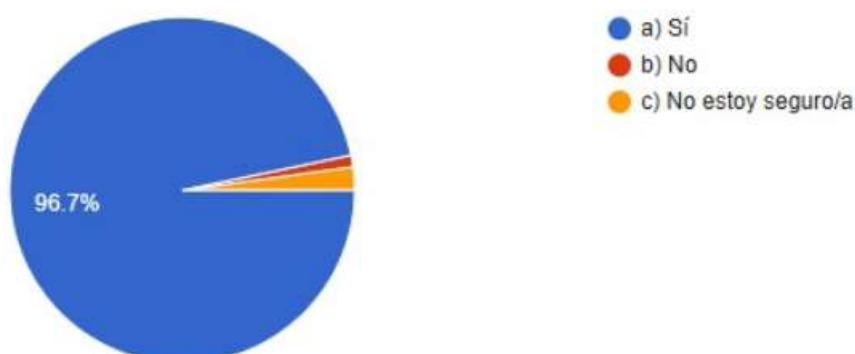


Análisis:

Los datos muestran un alto nivel de apoyo comunitario a programas destinados a mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad. Un significativo 80.2% de los encuestados respondió "Sí", indicando un fuerte respaldo a este tipo de iniciativas. Un 18.7% expresó que su apoyo "Depende del tipo de programa", lo que sugiere que, si bien están abiertos a la idea, su respaldo está condicionado a las características y objetivos específicos del programa propuesto. El porcentaje restante, que corresponde a quienes respondió "No", representa solo una pequeña minoría, lo que refuerza la conclusión de que existe un amplio consenso en la comunidad sobre la importancia de apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Figura.6: Necesidad de capacitación

6.- ¿Cree que es necesario ofrecer capacitación sobre inclusión laboral para empleadores y empleados en la comunidad?

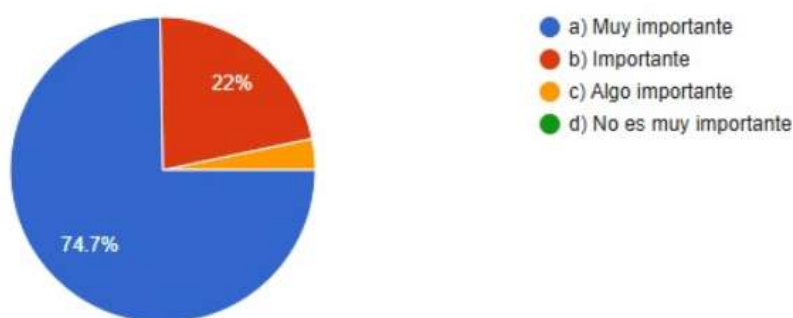


Análisis:

Los datos revelan un consenso abrumador en la comunidad sobre la necesidad de ofrecer capacitación en inclusión laboral tanto a empleadores como a empleados. Un altísimo 96.7% de los encuestados respondió afirmativamente, lo que subraya la fuerte creencia de que la capacitación es esencial para fomentar un entorno laboral inclusivo. La división del porcentaje restante entre las opciones "No" y "No estoy segura" indica que solo una pequeña minoría no está convencida de la necesidad de esta capacitación, o bien carece de una opinión clara al respecto. En general, los resultados resaltan la importancia de implementar programas de capacitación para promover la inclusión laboral efectiva en la comunidad.

Figura.7: Importancia de la inclusión laboral

7.- ¿Cuán importante considera que es la inclusión laboral de personas con discapacidad para el desarrollo comunitario?



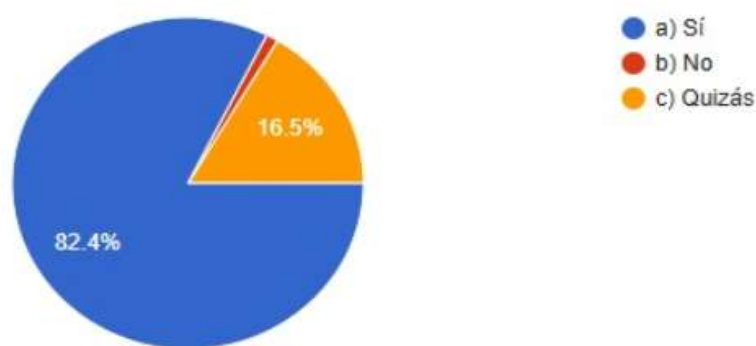
Análisis:

Los datos demuestran que la comunidad considera que la inclusión laboral de personas con discapacidad es fundamental para su desarrollo. Un abrumador 74.7% de los encuestados la considera "Muy importante", lo que refleja un fuerte reconocimiento del valor que aporta la inclusión al progreso comunitario. Además, un 22% la considera "Importante", lo que refuerza

la idea de que la inclusión laboral es vista como un factor positivo y relevante. El porcentaje restante, que califica la inclusión laboral como "Algo importante", sigue manteniendo una valoración positiva, aunque menos enfática. La ausencia de respuestas en la categoría "No es muy importante" subraya la creencia generalizada en la comunidad sobre el valor y la necesidad de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad para lograr un desarrollo comunitario pleno y equitativo.

Figura. 8: Participación e iniciativa

8.- ¿Participaría en iniciativas comunitarias para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad?

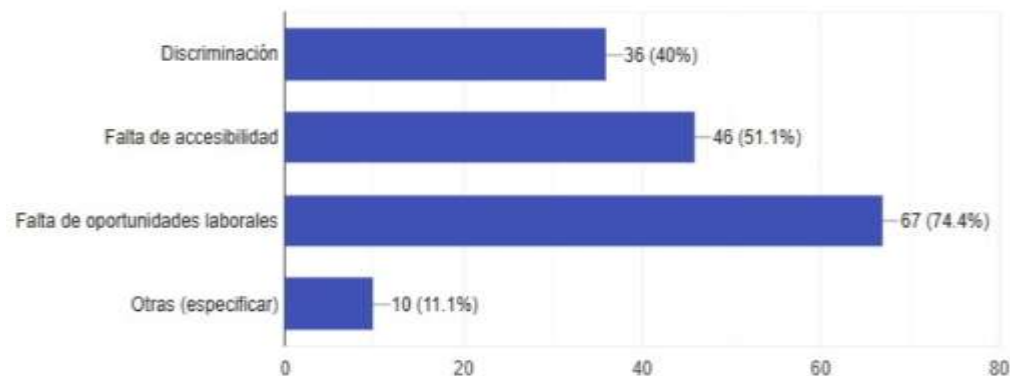


Análisis:

Los datos indican una sólida disposición de la comunidad a participar en iniciativas que promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un 82.4% de los encuestados respondió "Sí", lo que demuestra un fuerte compromiso y voluntad de colaborar activamente en este tipo de proyectos. Un 16.5% respondió "Quizás", lo que sugiere que, si bien están interesados, su participación podría depender de factores como el tipo de iniciativa o su disponibilidad. El porcentaje restante, que corresponde a quienes respondió "No", representa

una minoría que, por diversas razones, no se siente inclinada a participar. En general, los resultados reflejan un ambiente comunitario favorable a la promoción de la inclusión laboral y una base sólida para el éxito de futuras iniciativas.

Figura.9: Barreras percibidas



9.- ¿Que barrera principales cree que enfrentan las personas con discapacidad para acceder el empleo en la comunidad María Auxiliadora?

Análisis:

Los datos revelan que las personas de la comunidad María Auxiliadora perciben múltiples barreras que dificultan el acceso al empleo para las personas con discapacidad. La principal barrera identificada es la "Falta de oportunidades laborales" (74.4%), lo que sugiere que, incluso si se superaran otras dificultades, la disponibilidad de empleos inclusivos sigue siendo limitada. La "Falta de accesibilidad" (51.1%) también se destaca como un obstáculo significativo, lo que indica que la infraestructura y los entornos laborales no están adecuadamente adaptados para personas con discapacidad. La "Discriminación" (40%) sigue siendo una preocupación importante, lo que refleja la persistencia de actitudes negativas y prejuicios que dificultan la contratación y el desarrollo profesional de personas con discapacidad. Finalmente, la categoría "Otras" (11.1%) sugiere que existen barreras

adicionales, menos comunes pero igualmente relevantes, que merecen ser investigadas y abordadas de manera específica.

En conjunto, estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de implementar estrategias integrales que aborden tanto las barreras estructurales como las actitudinales para promover una inclusión laboral efectiva en la comunidad.

4.2. PROPUESTA

Área de Intervención	Acción Específica	Objetivo	Indicador de Éxito	Responsables	Plazo	Recursos Necesarios
Sensibilización y Concienciación	Campaña informativa sobre los derechos y capacidades de las personas con discapacidad	Aumentar el conocimiento y reducir los prejuicios en la comunidad	Aumento del 20% en el conocimiento sobre inclusión laboral (medido a través de encuestas)	Organizaciones comunitarias, líderes locales, medios de comunicación	6 meses	Material informativo, talleres, eventos públicos
	Talleres de sensibilización para empleadores y empleados	Promover una cultura inclusiva en el ámbito laboral	Aumento del 30% en la participación de empresas en programas de inclusión	Organizaciones especializadas, empresas locales	Continuo	Facilitadores, materiales de capacitación
Accesibilidad	Evaluación y adaptación de espacios públicos y laborales	Eliminar barreras físicas y garantizar la accesibilidad universal	Reducción del 50% de las barreras identificadas en la evaluación inicial	Municipalidad, organizaciones de personas con discapacidad, empresas	12 meses	Financiamiento para adaptaciones, consultores en accesibilidad

Formación y Capacitación	Programas de capacitación laboral específicos para personas con discapacidad	Desarrollar habilidades y competencias para el empleo	Aumento del 40% en la inserción laboral de personas con discapacidad capacitadas	Centros de formación, empresas, organizaciones de personas con discapacidad	Continuo	Instructores, materiales, becas
	Talleres de apoyo para la búsqueda de empleo (currículum, entrevistas)	Mejorar las habilidades de búsqueda de empleo	Aumento del 25% en las entrevistas de trabajo obtenidas por personas con discapacidad	Organizaciones especializadas, voluntarios	Semestral	Facilitadores, materiales
Fomento de Oportunidades Laborales	Incentivos para la contratación de personas con discapacidad	Aumentar la contratación por parte de las empresas locales	Aumento del 15% en el número de empresas que contratan personas con discapacidad	Gobierno local, cámaras de comercio	Continuo	Subsidios, beneficios fiscales
	Creación de una bolsa de empleo inclusiva	Facilitar el encuentro entre empleadores y candidatos con discapacidad	Aumento del 20% en las contrataciones a través de la bolsa de empleo	Organizaciones especializadas, empresas, gobierno local	6 meses	Plataforma en línea, personal de gestión
Apoyo Comunitario	Creación de redes de apoyo para personas con discapacidad y sus familias	Fortalecer el apoyo social y emocional	Aumento del 30% en la participación en actividades de apoyo comunitario	Organizaciones comunitarias, voluntarios	Continuo	Espacios para reuniones, facilitadores

	Campañas de promoción del voluntariado en iniciativas de inclusión laboral	Fomentar la participación ciudadana y el compromiso con la inclusión	Aumento del 20% en el número de voluntarios activos	Organizaciones comunitarias, medios de comunicación	Semestral	Material de promoción, eventos de voluntariado
--	---	---	--	--	------------------	---

4.3. Conclusiones

A pesar de la existencia de reglamentos internacionales y declaraciones de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y los derechos de las personas con discapacidad, su cumplimiento sigue siendo deficiente. Esta situación resalta la necesidad urgente de implementar medidas efectivas que garanticen la inclusión y el respeto por los derechos de este grupo. Por lo tanto, puedo concluir que:

- Las personas con discapacidad en la comunidad María Auxiliadora enfrentan barreras significativas en su inserción laboral, incluyendo limitaciones socioeconómicas y falta de accesibilidad en el entorno laboral. Estas barreras contribuyen a una menor calidad de vida y exclusión social.
- La falta de conciencia y comprensión sobre las capacidades y derechos de las personas con discapacidad es un obstáculo crucial para su inclusión laboral. Es esencial implementar campañas de sensibilización para reducir prejuicios y promover una cultura inclusiva.
- La inadecuación de los espacios públicos y laborales para personas con discapacidad es un impedimento significativo para su integración. La adaptación de estos espacios es fundamental para garantizar la accesibilidad universal.
- La capacitación laboral específica para personas con discapacidad es crucial para mejorar sus oportunidades de empleo. Programas de formación y talleres de apoyo en la búsqueda de empleo pueden aumentar significativamente su inserción laboral.
- Es necesario que las autoridades locales implementen políticas que incentiven la contratación de personas con discapacidad, como subsidios y beneficios fiscales para las empresas que las empleen. Además, la creación de una bolsa de empleo inclusiva puede facilitar el encuentro entre empleadores y candidatos con discapacidad.

4.4. Recomendaciones

Para abordar las barreras y desafíos identificados en la inserción laboral de personas con discapacidad en la comunidad María Auxiliadora, se proponen las siguientes acciones:

- Implementar campañas de sensibilización que resalten las capacidades y contribuciones de las personas con discapacidad, promoviendo una cultura inclusiva y respetuosa en la comunidad. El objetivo es reducir prejuicios y aumentar la comprensión sobre los derechos y necesidades de este grupo, con un indicador de éxito como un aumento significativo en la participación comunitaria en actividades de inclusión. Las organizaciones comunitarias, líderes locales y medios de comunicación serán los responsables de esta acción, que se llevará a cabo en un plazo de 6 meses, utilizando recursos como material informativo, talleres y eventos públicos.
- Realizar una evaluación exhaustiva y adaptación de los espacios públicos y laborales para eliminar barreras físicas y garantizar la accesibilidad universal. Esto facilitará la integración plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida comunitaria, con un indicador de éxito como la reducción del 50% de las barreras identificadas inicialmente. La municipalidad, organizaciones de personas con discapacidad y empresas locales serán las encargadas de esta tarea, que se completará en 12 meses, con financiamiento para adaptaciones y consultores en accesibilidad como recursos necesarios.
- Desarrollar programas de capacitación laboral específicos que se ajusten a las necesidades y habilidades de las personas con discapacidad, mejorando sus oportunidades de empleo y contribuyendo a su desarrollo personal y profesional. El éxito se medirá por un aumento del 40% en la inserción laboral de personas con

discapacidad capacitada. Centros de formación, empresas y organizaciones de personas con discapacidad serán los responsables, trabajando de manera continua, con instructores especializados, materiales de capacitación y becas como recursos clave.

- Establecer incentivos económicos y fiscales para las empresas que contraten personas con discapacidad, promoviendo una cultura laboral inclusiva. El objetivo es aumentar significativamente el número de personas con discapacidad empleadas en la comunidad, con un indicador de éxito como un aumento del 15% en el número de empresas que contratan personas con discapacidad. El gobierno local y las cámaras de comercio serán los encargados de implementar estos incentivos de manera continua, utilizando subsidios y beneficios fiscales como recursos necesarios.
- Crear redes de apoyo social y emocional para personas con discapacidad y sus familias, fomentando un entorno comunitario solidario. El objetivo es mejorar la calidad de vida y el bienestar de este grupo a través del apoyo mutuo y la integración comunitaria, con un indicador de éxito como un aumento del 30% en la participación en actividades de apoyo comunitario. Las organizaciones comunitarias y voluntarios serán los responsables, trabajando de manera continua, con espacios para reuniones y facilitadores capacitados como recursos necesarios.

Referencias Bibliográficas

- Cabeza, J. (2014). Inversión en accesibilidad y equipos especializados.
- Casal de infants. (2023). Inserción laboral y derechos humanos.
- Casquete, G. C. C., & Salcedo, D. R. N. (2023). Relación entre ansiedad y calidad de vida en personas con discapacidad motora de Manabí. *Revista Scientific*, 8(28), 245-266.
- CONADIS. (2022). Convenio de cooperación interinstitucional para la inserción laboral de personas con discapacidad. Quito, Ecuador.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2022). Políticas de inclusión laboral. Quito, Ecuador.
- Del Ecuador, A. C. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro, 449, 79-93.
- De Alba, M. (2015). Limitaciones físicas o sensoriales.
- Delbury, P. (2020). ¿Racismo en la educación inclusiva? Una mirada desde la interculturalidad crítica. *Revista Electrónica Educare*, 24(1), 425-439.
- Discapnet. (2024). Tipos de Discapacidad.
- Educación.gob.ec. (2013). Discapacidades: conceptos elementales. Quito, Ecuador.
- Estadísticas de Discapacidad – Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (s/f). Gob.ec. Recuperado el 30 de diciembre de 2023
- Fundación Andecco. (2021). Inclusión de personas con discapacidad.
- INEGI. (2024). Clasificación de Tipo de Discapacidad. Ciudad de México, México.
- Lara, G. P. C. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779-792.
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Quito, Ecuador.

- López, T. C. (2021). El concepto de igualdad de oportunidades. Análisis de sus perspectivas. Cuadernos de Filosofía Latinoamericana, 42(125).
- Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral. (2014). Quito, Ecuador.
- MIES, CONADIS y FENEDIF. (2019). Convenio para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Quito, Ecuador.
- Núñez, S. A. I., & López, J. M. V. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. Sociedad y Tecnología, 5(S1), 170-183.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Inclusión laboral de personas con discapacidad en América Latina y el Caribe. Ginebra, Suiza.
- Organización Panamericana de la Salud. (2024). Discapacidad.
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. Saúde e Sociedade, 29, e190724.
- Peñafiel Rodríguez, F. P. (2020). La discriminación laboral y la vulneración de derechos a personas con discapacidad visual. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Pérez, D. D., & Chávez, V. E. H. L. (2019). Hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuba: un camino de oportunidades y desafíos. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 10(18), 71-84.
- Renas, A. D. P., y Melo-Trujillo, D. E. (2021). Una mirada a la discapacidad psicosocial desde las ciencias humanas, sociales y de la salud. Hacia la Promoción de la Salud, 26(1), 69-83.

ANEXOS

ENTREVISTA

1. ¿Qué políticas o programas tiene la empresa para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad?
2. Cómo se aseguran de que los procesos de selección sean accesibles e inclusivos para candidatos con discapacidad?
3. ¿Qué medidas han implementado para garantizar la accesibilidad física y tecnológica en el lugar de trabajo?
4. ¿Ofrecen capacitación a los empleados sobre cómo trabajar con personas con discapacidad?
5. ¿Qué desafíos han enfrentado al intentar implementar políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad?
6. ¿Qué beneficios han observado al incluir a personas con discapacidad en su equipo de trabajo?
7. ¿Cómo evalúan el éxito de sus políticas de inclusión laboral y qué indicadores utilizan?
8. ¿Colaboran con organizaciones que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad? Si es así, ¿cómo?
9. ¿Qué acciones o políticas sugieren para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad en su empresa?
10. ¿Cómo ha influido la inclusión laboral de personas con discapacidad en la cultura organizacional de su empresa?