



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Proyecto de Investigación previo a la
obtención del Grado Académico de
Magíster en Gestión Pública

TEMA:

“LOS OBSTÁCULOS Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DEL GAD SAN JACINTO
DE BUENA FE AÑO 2024”

AUTORA:

PSI. EDU. JINYER CATHERINE PATIÑO VERA

DIRECTORA:

ING. ELSA LEUVANY ÁLVAREZ MORALES, M. Sc.

QUEVEDO – ECUADOR

2025

CERTIFICACIÓN

La suscrita, **Ing. Elsa Leuvany Álvarez Morales, M. Sc.**, en calidad de Directora del Proyecto de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

CERTIFICA:

Que la **Psi. Edu. Jinyer Catherine Patiño Vera**, ha cumplido con la elaboración del Proyecto de Investigación titulado: **“LOS OBSTÁCULOS Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DEL GAD SAN JACINTO DE BUENA FE AÑO 2024”**, el mismo que se encuentra apto para la presentación y sustentación respectiva.

Quevedo, 24 de junio del 2025



Firmado electrónicamente por:
**ELSA LEUVANY
ÁLVAREZ MORALES**

Ing. Elsa Leuvany Álvarez Morales, M. Sc.
Directora del Proyecto de Investigación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Psi. Edu. Jinyer Catherine Patiño Vera**, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normativa institucional vigente.

Atentamente;



Firmado electrónicamente por:
**JINYER CATHERINE
PATINO VERA**

Psi. Edu. Jinyer Catherine Patiño Vera
Autora

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino académico, brindándome salud, sabiduría y la perseverancia necesaria para alcanzar mis metas.

A mi madre, cuyo amor incondicional, apoyo constante y sacrificios han sido la base fundamental de mi formación personal y profesional. Su esfuerzo y dedicación me inspiran a seguir adelante con determinación y gratitud.

A mis demás familiares, por su compañía, comprensión y aliento en los momentos difíciles, demostrando que el apoyo familiar es clave en el cumplimiento de cualquier objetivo.

A la Ing. Elsa Leuvany Álvarez Morales, M. Sc., Directora de este proyecto de investigación, por su orientación, paciencia y valiosos aportes, los cuales han sido esenciales para el desarrollo de este trabajo.

A los docentes de la Maestría en Gestión Pública de la UTEQ, por compartir sus conocimientos y experiencias, contribuyendo significativamente a mi crecimiento académico y profesional.

A todos aquellos que, de una u otra manera, han formado parte de este proceso, brindándome su apoyo y motivación para continuar avanzando en mi formación.

Psi. Edu. Jinyer Catherine Patiño Vera

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía en cada paso de este camino, por darme fuerza en los momentos difíciles y por iluminar mi vida con sabiduría y esperanza. Sin Su bendición, nada de esto habría sido posible.

A mi madre, por su amor incondicional, su apoyo inquebrantable y sus sacrificios. Su esfuerzo y dedicación han sido mi mayor inspiración para seguir adelante y alcanzar mis metas. Este logro es tanto suyo como mío.

A mis demás familiares, quienes, con su cariño, consejos y palabras de aliento, han sido un pilar fundamental en mi vida. Su apoyo me ha dado la motivación necesaria para superar cada obstáculo y seguir creciendo.

Psi. Edu. Jinyer Catherine Patiño Vera

PRÓLOGO

Las personas con discapacidad física enfrentan diversas barreras que dificultan su acceso al empleo, las cuales van más allá de sus propias condiciones y se relacionan con el entorno en el que buscan integrarse. Factores estructurales, sociales y culturales limitan sus oportunidades, generando desafíos que requieren un análisis detallado para proponer soluciones efectivas. En el cantón San Jacinto de Buena Fe, estas dificultades se evidencian en distintos espacios, lo que hace necesario evaluar los factores que influyen en la inclusión laboral de este grupo.

Las condiciones de infraestructura y accesibilidad tienen un impacto significativo en las posibilidades de inserción laboral. La movilidad se ve afectada por el estado de las calles, la falta de accesos adecuados en edificios públicos y privados, así como la escasa disponibilidad de transporte adaptado, lo que restringe su autonomía y su capacidad de acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones.

Las percepciones sociales y culturales desempeñan un papel fundamental en la inclusión laboral. Además, la persistencia de prejuicios y estereotipos puede generar resistencia a la contratación, afectando la valoración de sus capacidades y habilidades dentro de los espacios de trabajo. Por ello, la sensibilización de la comunidad y la formación del personal encargado de los procesos de inclusión resultan aspectos clave para transformar estas dinámicas.

El proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”, impulsado por el GAD San Jacinto de Buena Fe, ofrece una oportunidad para analizar estas problemáticas y diseñar estrategias que favorezcan la integración laboral. La mejora de la infraestructura, la capacitación de los trabajadores y la promoción de una cultura más inclusiva pueden contribuir al desarrollo de entornos laborales más accesibles, donde la discapacidad no sea un obstáculo para el ejercicio del derecho al trabajo.



Firmado electrónicamente por:
**MARIA LORENA
MONTES
BETANCOURT**

Psi. Clín. María Lorena Montes Betancourt
**Coordinadora del Discapacidad Nosotros También
Somos el Presente**

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar los principales obstáculos y retos que enfrentan las personas con discapacidad física para su inclusión laboral en el GAD San Jacinto de Buena Fe durante el año 2024. Para ello, se realizaron entrevistas a los directivos responsables del programa de inclusión y se aplicó una encuesta a 50 beneficiarios con discapacidad física vinculados al mismo. Los resultados revelaron que, la falta de accesibilidad en infraestructura urbana y servicios en Buena Fe limita la inclusión laboral de personas con discapacidad física, ya que un alto porcentaje de los encuestados percibe deficiencias en el diseño de calles, accesos en instituciones públicas y privadas, transporte público, espacios públicos, así como instalaciones en sitios de capacitación laboral. Se identificaron barreras sociales y culturales importantes que afectan la inclusión, entre estas destacan los prejuicios sociales (30%), los estereotipos culturales (28%) y la falta de valoración de las personas con discapacidad dentro de la comunidad (44%), lo que contribuye a una resistencia social hacia la plena integración laboral, dificultando la aceptación y reconocimiento del potencial de estas personas. Finalmente, aunque los trabajadores del GAD muestran esfuerzos por apoyar la integración laboral, existen percepciones divididas sobre su nivel de compromiso, la calidad del apoyo técnico, la capacitación recibida y la adaptación de las actividades laborales. Estos hallazgos evidencian la necesidad de implementar mejoras en estas áreas para lograr una inclusión laboral efectiva, sostenible y respetuosa de los derechos de las personas con discapacidad física en el área de estudio.

Palabras clave: Desarrollo social, igualdad, integración, trabajo, vinculación laboral.

ABSTRACT

The research aimed to analyze the main obstacles and challenges faced by people with physical disabilities in their labor inclusion in the San Jacinto Regional Government of Buena Fe (GAD) during the year 2024. To this end, interviews were conducted with the directors responsible for the inclusion program and a survey was administered to 50 beneficiaries with physical disabilities linked to the program. The results revealed that the lack of accessibility in urban infrastructure and services in Buena Fe limits the labor inclusion of people with physical disabilities, since a high percentage of respondents perceive deficiencies in street design, access to public and private institutions, public transportation, public spaces, as well as facilities at job training sites. Significant social and cultural barriers affecting inclusion were identified, including social prejudice (30%), cultural stereotypes (28%), and a lack of appreciation for people with disabilities within the community (44%), which contributes to social resistance to full labor integration, hindering the acceptance and recognition of their potential. Finally, although GAD workers demonstrate efforts to support labor integration, perceptions differ regarding their level of commitment, the quality of technical support, the training received, and the adaptation of work activities. These findings highlight the need to implement improvements in these areas to achieve effective, sustainable, and rights-respecting labor inclusion for people with physical disabilities in the study area.

Keywords: Social development, equality, integration, work, employment relationships.

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Certificación del Director del Proyecto de Investigación.....	ii
Declaración de Autoría y Cesión de Derechos	iii
Agradecimientos.....	iv
Dedicatoria.....	v
Prólogo	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice general	ix
Índice de tablas	xiii
Índice de figuras	xiv
Índice de anexos	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.1. Ubicación y contextualización de la problemática.....	5
1.2. Situación actual de la problemática.....	6
1.3. Problema de investigación	7
1.3.1. Problema general	7
1.3.2. Problemas derivados	7
1.4. Delimitación del problema.....	8
1.5. Objetivos	9
1.5.1. Objetivo general.....	9
1.5.2. Objetivos específicos	9
1.6. Justificación.....	9
CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	11

2.1. Fundamentación conceptual.....	12
2.1.1. Inclusión laboral.....	12
2.1.2. Personas con discapacidad	12
2.1.3. Discapacidad física	13
2.1.4. Entorno laboral.....	13
2.1.5. Dificultad laboral	14
2.1.6. Igualdad laboral	14
2.1.7. Discriminación laboral.....	15
2.1.8. Cultura organizacional inclusiva.....	15
2.1.9. Proyecto de desarrollo social	16
2.2. Fundamentación teórica	16
2.2.1. Características de las personas con discapacidad física.....	16
2.2.2. Limitaciones de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral.....	17
2.2.3. Modelos de integración laboral para personas con discapacidad	19
2.2.4. Impacto de la inclusión laboral en la productividad organizacional.....	21
2.2.5. Barreras psicológicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad	24
2.2.6. Barreras sociales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad	25
2.2.7. Impacto de la exclusión laboral de personas con discapacidad en su bienestar .	28
2.2.8. Teorías relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad	29
2.2.8.1. Teoría de la diversidad e inclusión laboral.....	29
2.2.8.2. Teoría del ajuste persona-entorno	30
2.2.8.3. Teoría de la capacidad.....	30
2.2.9. Investigaciones relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad	31
2.3. Fundamentación legal	32
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador	32
2.3.2. Ley Orgánica de Discapacidades	33

2.3.3. Código del Trabajo	34
2.3.4. Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización	35
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.1. Tipo de investigación	38
3.2. Métodos de investigación.....	38
3.3. Construcción metodológica del objeto de investigación.....	39
3.3.1. Población y muestra	39
3.3.1.1. Población.....	39
3.3.1.2. Muestra	39
3.3.2. Técnicas de investigación	40
3.3.3. Instrumentos de investigación.....	41
3.4. Elaboración del marco teórico	41
3.5. Recolección de la información.....	42
3.6. Procesamiento y análisis	42
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
4.1. Barreras estructurales para la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el GAD San Jacinto de Buena Fe	45
4.1.1. Resultados de la entrevista.....	45
4.1.2. Resultados de la encuesta.....	47
4.1.3. Discusión.....	51
4.2. Barreras sociales y culturales en la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el GAD del cantón Buena Fe	52
4.2.1. Resultados de la encuesta.....	52
4.2.2. Discusión.....	57
4.3. Facilidades otorgadas por los técnicos del GAD San Jacinto de Buena Fe para la integración laboral de personas con discapacidad física.....	58
4.3.1. Resultados de la encuesta.....	58
4.3.2. Discusión.....	62

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
5.1. Conclusiones	66
5.2. Recomendaciones.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Comparación de principales modelos de integración laboral de personas con discapacidad.....	23
Tabla 2.	Principales barreras sociales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	27
Tabla 3.	Descripción de los grupos muestrales considerados en la investigación.....	40
Tabla 4.	Descripción de los rangos del alfa de Cronbach.....	43
Tabla 5.	Resultados del análisis de fiabilidad realizado al instrumento de investigación.	43
Tabla 6.	Resultados de la aplicación de la entrevista a directivos del proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Percepción sobre la accesibilidad de las calles y aceras cercanas a las empresas en Buena Fe para personas con discapacidad física	47
Figura 2.	Disponibilidad de accesos adecuados en instituciones públicas y privadas del cantón Buena Fe para personas con discapacidad física	48
Figura 3.	Adaptación del sistema de transporte público en Buena Fe para personas con discapacidad física	48
Figura 4.	Influencia de la falta de infraestructura inclusiva en las oportunidades laborales de personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe	49
Figura 5.	Condiciones de accesibilidad en los espacios públicos del cantón Buena Fe para personas con discapacidad física	50
Figura 6.	Adecuación de las instalaciones en los programas de capacitación laboral en Buena Fe para personas con discapacidad física	50
Figura 7.	Percepción sobre la existencia de discriminación social hacia personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe	53
Figura 8.	Influencia de las creencias culturales del cantón Buena Fe en la percepción de las capacidades laborales de personas con discapacidad física	54
Figura 9.	Impacto de los prejuicios sociales en la participación de personas con discapacidad física dentro del proyecto	54
Figura 10.	Efecto de los estereotipos culturales en la integración laboral de personas con discapacidad física en el proyecto	55
Figura 11.	Valoración de la comunidad del cantón Buena Fe sobre la participación laboral de personas con discapacidad física	56
Figura 12.	Suficiencia de las iniciativas de sensibilización social del proyecto para reducir barreras culturales que afectan la inclusión laboral	56
Figura 13.	Compromiso de los técnicos del GAD con la inclusión laboral de personas con discapacidad física	59
Figura 14.	Adecuación del apoyo técnico brindado por los técnicos del GAD a personas con discapacidad física en su integración laboral	59
Figura 15.	Capacitación de los técnicos del GAD de San Jacinto de Buena Fe para trabajar con personas con discapacidad física	60

Figura 16. Actitud de los técnicos del GAD de San Jacinto de Buena Fe hacia las personas con discapacidad física	61
Figura 17. Esfuerzo de los técnicos del GAD por fomentar un ambiente inclusivo en el lugar de trabajo	61
Figura 18. Adaptación de actividades laborales por parte de los técnicos del GAD para facilitar la inclusión de personas con discapacidad física	62

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.	Reporte de similitud y/o plagio académico de la plataforma Compilatio	74
Anexo 2.	Solicitud extendida al Director del Departamento de Desarrollo Social y Solidario para ejecución de la investigación	75
Anexo 3.	Modelo de la entrevista realizada al Director del Proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”	76
Anexo 4.	Modelo de encuesta aplicada a los beneficiarios del proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”	78
Anexo 5.	Ejecución de la entrevista al Director del Proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”	81
Anexo 6.	Ejecución de la entrevista a la Coordinadora del Proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”	81
Anexo 7.	Ejecución de la entrevista al Director del Departamento de Desarrollo Social, Económico y Productivo del GAD de San Jacinto de Buena Fe	82
Anexo 8.	Socialización individual de las preguntas de la encuesta a los beneficiarios del Proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”	82
Anexo 9.	Asistencias en la aplicación de la Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe	83
Anexo 10.	Aplicación de la Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe	83

INTRODUCCIÓN

La discapacidad es una condición que afecta a una parte significativa de la población mundial, generando desafíos en la vida diaria de quienes la padecen. Esta condición puede ser física, sensorial, cognitiva o psicosocial, lo que implica que las personas con discapacidad enfrentan diversas barreras para desenvolverse en una sociedad que no siempre está preparada para ofrecerles las mismas oportunidades que a las demás (Ameri y Kurtzberg, 2024). Las limitaciones que enfrentan varían según el tipo y grado de discapacidad, pero en general, incluyen dificultades para acceder a servicios de salud, educación, transporte y, especialmente, al ámbito laboral. Las personas con discapacidad suelen ser excluidas del mercado de trabajo debido a la falta de adaptaciones, estigmatización y la percepción errónea de que no pueden desempeñar las mismas funciones que las personas sin discapacidad (Valencia y Jaramillo, 2024).

Las barreras para la inclusión laboral son variadas y abarcan tanto aspectos físicos como psicológicos y sociales. En muchos casos, la infraestructura de los lugares de trabajo no está adaptada para personas con movilidad reducida, lo que dificulta su acceso y participación en actividades laborales. Además, el entorno social también juega un papel fundamental, ya que la falta de sensibilización sobre las capacidades de las personas con discapacidad y los prejuicios que existen hacia ellas pueden generar discriminación y limitar las oportunidades laborales (Costa-Araujo, 2021). A esto se le suma la escasa capacitación de las personas con discapacidad, quienes, debido a barreras educativas y formativas, no siempre cuentan con las habilidades necesarias para acceder a ciertos empleos. Estos factores, combinados, crean un panorama complejo que dificulta la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el mundo laboral (Bietti, 2023).

La inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo es un derecho, sino que también tiene un impacto positivo tanto para las personas como para las organizaciones. Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral contribuye a la mejora de la calidad de vida de estas personas, al mismo tiempo que fomenta la diversidad y la inclusión en el entorno laboral (Canossa-Montes de Oca, 2020). Cuando las personas con discapacidad tienen acceso a empleos dignos, pueden desarrollarse personal y profesionalmente, lo que incrementa su bienestar y les permite ser parte activa de la economía. Por otro lado, las

empresas que promueven la inclusión laboral también se benefician, ya que la diversidad aporta nuevas perspectivas, habilidades y fortalezas que enriquecen la productividad y creatividad organizacional (Valdiviezo-Sánchez, 2024).

El GAD San Jacinto de Buena Fe tiene la responsabilidad de promover políticas y acciones que faciliten la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Sin embargo, a pesar de los avances en algunos aspectos, persisten barreras que limitan la plena integración de este grupo en la comunidad laboral. Es necesario identificar y analizar estas barreras para implementar estrategias efectivas que mejoren la inclusión laboral en el municipio. Ante esta situación, actualmente el GAD San Jacinto de Buena Fe, ejecuta el proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”, el cual tiene como objetivo potenciar el acceso al empleo de personas con discapacidad en el área de influencia de dicho cantón. La falta de estudios detallados sobre la situación actual de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del GAD San Jacinto de Buena Fe resalta la necesidad urgente de llevar a cabo investigaciones sobre los obstáculos que enfrentan, las posibles soluciones y las oportunidades que se pueden generar para mejorar su acceso al empleo.

La investigación se organiza en capítulos que abordan el tema de manera estructurada. El Capítulo I presenta el marco contextual, donde se define la problemática sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GAD San Jacinto de Buena Fe. Se formulan las preguntas de investigación y objetivos, justificando la importancia del estudio para la comunidad y el entorno laboral.

El Capítulo II se enfoca en el marco teórico, proporcionando los conceptos y teorías sobre inclusión laboral y discapacidad, además de revisar estudios previos y normativas que abordan la inclusión laboral.

En el Capítulo III se detalla la metodología utilizada en el estudio, especificando los tipos de investigación, métodos y técnicas de recolección de datos. Se describe la población y muestra seleccionada, así como el proceso de análisis de la información.

El Capítulo IV presenta los resultados y su discusión, analizando los hallazgos en el contexto de la inclusión laboral en el GAD San Jacinto.

Finalmente, el Capítulo V presenta las conclusiones y recomendaciones, enfocándose en la mejora de la inclusión laboral.

La última sección incluye la bibliografía utilizada como referencia en la investigación, así como los anexos que complementan y respaldan los hallazgos obtenidos a lo largo del estudio.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

“Investigar es crear nuevo conocimiento.”

Neil Armstrong

1.1. Ubicación y contextualización de la problemática

En la provincia de Los Ríos, el cantón de Buena Fe es reconocido por su dinamismo económico y social. Según datos del Censo de Población y Vivienda 2022 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), la población total asciende a 74.410 habitantes, de los cuales 36.756 son hombres y 37.654 son mujeres, consolidándose como la cuarta localidad más poblada de la provincia. La economía del cantón se basa principalmente en la agricultura, una actividad que representa la mayor parte de su producción y constituye la principal fuente de empleo, complementada por el comercio y la ganadería.

A pesar de su relevancia económica, el cantón enfrenta importantes desafíos sociales, especialmente en la inclusión laboral de personas con discapacidad física. Las personas que forman parte de este grupo prioritario enfrentan barreras que van desde la falta de infraestructura adecuada en los espacios laborales hasta la limitada oferta de programas diseñados para atender sus necesidades específicas. Aunque el GAD San Jacinto de Buena Fe ha impulsado iniciativas para mejorar la calidad de vida de los grupos vulnerables, como becas educativas, actividades de capacitación laboral y coordinación con organizaciones para la atención de estos sectores, las desigualdades persisten.

La gestión de la inclusión laboral de personas con discapacidad física no solo requiere políticas y programas específicos, sino también un cambio en las actitudes y en las condiciones estructurales que permitan una integración efectiva. La ausencia de personal capacitado y las limitadas oportunidades laborales contribuyen a perpetuar situaciones de exclusión social y económica, que afectan directamente a la autonomía y bienestar de estas personas.

El proyecto "Discapacidad Nosotros También Somos el Presente" busca abordar estos retos, promoviendo un enfoque que permita visibilizar y atender las necesidades de las personas con discapacidad física. Sin embargo, el éxito de estas iniciativas depende en gran medida de la articulación entre las políticas locales, la sensibilización de la comunidad y la adaptación de los espacios laborales. A pesar de los esfuerzos realizados, los obstáculos estructurales y sociales continúan afectando la plena participación de estos grupos en la vida laboral del cantón.

El análisis de esta problemática no solo es relevante para entender las condiciones actuales, sino también para diseñar estrategias que permitan reducir las desigualdades y fomentar un entorno más equitativo. De este modo, se busca garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan acceder a oportunidades que les permitan desarrollarse plenamente en el ámbito laboral y social.

1.2. Situación actual de la problemática

Según datos del Ministerio de Salud Pública (2023), aproximadamente el 2.6 % de la población ecuatoriana presenta algún tipo de discapacidad, siendo la discapacidad física la más común, representando el 44.87% del total de personas con discapacidad, seguido de la discapacidad intelectual, que representa el 23.35% (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2024). Las barreras que enfrentan estas personas son variadas e incluyen obstáculos físicos, actitudes negativas, problemas de comunicación, y limitaciones en el acceso a servicios de salud.

La situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el cantón de Buena Fe revela una serie de desafíos persistentes a pesar de los esfuerzos realizados por el GAD San Jacinto. Aunque se han implementado diversas políticas y programas dirigidos a mejorar la calidad de vida de los grupos prioritarios, como la creación de becas educativas, actividades de capacitación y atención especializada, las personas con discapacidad siguen enfrentando barreras significativas para acceder a empleos formales.

Una de las principales dificultades radica en la falta de infraestructura adecuada para la integración de estas personas en el ámbito laboral. Muchos lugares de trabajo no están adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad física, lo que limita su capacidad para desempeñar tareas de manera eficiente y autónoma. Además, la escasez de personal capacitado para atender las necesidades específicas de este grupo es otro obstáculo importante. Aunque algunas empresas y organismos públicos han comenzado a sensibilizarse respecto a la inclusión laboral, la realidad es que la mayoría de los empleadores aún no cuentan con la formación adecuada para integrar adecuadamente a trabajadores con discapacidad.

A nivel social, persiste una falta de conciencia sobre la capacidad laboral de las personas con discapacidad. A menudo, los prejuicios y estigmas sociales dificultan que estas personas sean vistas como candidatos viables para empleos que requieren habilidades y destrezas, aunque sean totalmente capaces de desempeñarlos. La integración laboral no solo depende de las condiciones físicas y estructurales, sino también de un cambio cultural que promueva la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, el GAD San Jacinto ha coordinado esfuerzos con diferentes organizaciones para mejorar la atención a las personas con discapacidad, pero las políticas públicas y los programas existentes no logran resolver completamente las desigualdades sociales y económicas que aún persisten. Aunque el panorama ha mejorado en algunos aspectos, la inclusión laboral sigue siendo un reto constante para el cantón, lo que subraya la necesidad de seguir trabajando en la creación de un entorno más accesible y libre de barreras tanto físicas como sociales.

1.3. Problema de investigación

1.3.1. Problema general

¿Cuáles son los principales obstáculos y retos que enfrentan las personas con discapacidad física para su inclusión laboral en el GAD San Jacinto de Buena Fe durante el año 2024?

1.3.2. Problemas derivados

¿Cuáles son las barreras estructurales que dificultan la inclusión laboral de las personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe?

¿Qué barreras sociales y culturales limitan la inclusión laboral de las personas con discapacidad física en el GAD San Jacinto de Buena Fe?

¿Qué facilidades brindan los trabajadores del GAD San Jacinto de Buena Fe para apoyar la integración laboral de personas con discapacidad física?

1.4. Delimitación del problema

Campo: Administración Pública

Área: Inclusión laboral

Línea: Programas de inserción laboral

Lugar: Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) San Jacinto de Buena Fe

Tiempo: Enero a Diciembre de 2024

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Analizar los principales obstáculos y retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el GAD San Jacinto de Buena Fe durante el año 2024.

1.5.2. Objetivos específicos

Identificar las barreras estructurales que dificultan la inclusión laboral de las personas con discapacidad física en el GAD San Jacinto de Buena Fe.

Determinar las barreras sociales y culturales que limitan la inclusión laboral de las personas con discapacidad física en el GAD San Jacinto de Buena Fe.

Examinar las facilidades brindadas por los trabajadores del GAD San Jacinto de Buena Fe para apoyar la integración laboral de personas con discapacidad física.

1.6. Justificación

A pesar de los avances realizados en cuanto a la sensibilización y la implementación de programas de apoyo, la integración laboral de las personas con discapacidad sigue siendo limitada debido a diversas barreras estructurales, sociales y culturales. Analizar estos desafíos es fundamental para identificar los factores que dificultan su plena participación en el mercado laboral y, de esta forma, proponer soluciones eficaces que mejoren su calidad de vida y les brinden mayores oportunidades.

Los beneficiarios directos de esta investigación son las personas con discapacidad física que residen en el cantón de Buena Fe, quienes se enfrentan a una gran cantidad de obstáculos para acceder a empleos formales y desarrollar sus habilidades en un entorno laboral adecuado. Al identificar las barreras que limitan su inclusión, se podrá contar con información más precisa para diseñar políticas públicas y programas específicos que respondan a sus necesidades. Además, las empresas y organismos públicos del cantón

también se beneficiarán al obtener herramientas para crear un ambiente laboral más accesible y sensibilizado con respecto a la inclusión de este grupo. El estudio ofrecerá una base para implementar cambios estructurales que favorezcan tanto a los trabajadores como a las organizaciones que buscan integrar a personas con discapacidad en sus equipos.

Esta investigación también contribuirá al fortalecimiento de la estructura social y económica de la localidad, al fomentar la inclusión de un sector que, a menudo, queda excluido de las dinámicas laborales. La integración laboral de las personas con discapacidad física no solo mejora su bienestar económico, sino que también permite que aporten a la comunidad y al desarrollo económico del cantón. Además, al abordar los aspectos sociales y culturales relacionados con la inclusión, se promoverá una mayor conciencia en la sociedad sobre la importancia de la igualdad de oportunidades para todos, independientemente de sus capacidades.

En última instancia, este estudio tiene como objetivo reducir las desigualdades existentes, generando un impacto positivo en el empleo y en la vida de las personas con discapacidad física en el cantón de Buena Fe. A través de la identificación de barreras y la propuesta de soluciones, se busca transformar las condiciones actuales, promoviendo una integración laboral más justa y equitativa. De esta manera, se favorece tanto a las personas con discapacidad como a la comunidad en general, fortaleciendo la cohesión social y promoviendo una mayor participación en los procesos productivos del cantón.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

“La literatura es siempre una expedición a la verdad”

Franz Kafka

2.1. Fundamentación conceptual

2.1.1. Inclusión laboral

En el ámbito laboral, la inclusión se define como el proceso de integrar a personas de diversos orígenes, habilidades y condiciones en un entorno de trabajo donde se respeten y valoren sus diferencias. Este concepto busca garantizar la igualdad de oportunidades para todos, eliminando obstáculos físicos, sociales y culturales que puedan limitar el acceso y la participación plena en el empleo. La inclusión laboral no solo beneficia a las personas en situación de vulnerabilidad, sino que también enriquece a las organizaciones al fomentar la diversidad y fortalecer el capital humano (Caiche y Guerrero, 2024).

La inclusión laboral implica mucho más que la contratación de personas; se trata de promover un entorno laboral accesible y equitativo que permita el desarrollo integral de cada empleado. Este enfoque prioriza la eliminación de barreras estructurales y actitudinales que puedan dificultar la participación activa de individuos pertenecientes a grupos marginados. Así, la inclusión laboral no solo refleja un compromiso ético y social, sino que también contribuye al crecimiento económico y a la cohesión social mediante la integración efectiva de la diversidad en el mercado laboral (Imacaña-Nuñez, 2022).

2.1.2. Personas con discapacidad

Las personas con discapacidad son individuos que enfrentan limitaciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales, las cuales pueden interferir en su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones. Estas limitaciones, sin embargo, no definen su potencial ni sus capacidades, ya que su inclusión en diversos ámbitos depende más de las barreras sociales, culturales y ambientales que de su condición. Reconocer sus derechos y capacidades es fundamental para promover una sociedad más equitativa y accesible (Yarce-Arroyave, 2020).

Cuando se habla de personas con discapacidad, se refiere a quienes experimentan restricciones derivadas de una condición física, mental o sensorial que puede interactuar con el entorno para generar barreras en su vida cotidiana. Estas barreras, más que la discapacidad

en sí, son el principal obstáculo para su plena integración en la sociedad. Por ello, se requiere un enfoque centrado en la eliminación de dichas barreras y la creación de oportunidades que les permitan desenvolverse y aportar al desarrollo social y económico (Moral-Cabrero, 2021).

2.1.3. Discapacidad física

La discapacidad física se refiere a una condición que afecta la movilidad, la fuerza o la coordinación de una persona, limitando su capacidad para realizar actividades de la vida diaria de manera independiente. Estas limitaciones pueden deberse a lesiones, enfermedades congénitas o adquiridas, o trastornos que afectan el sistema musculoesquelético o nervioso. Sin embargo, más allá de las barreras físicas, el entorno juega un papel crucial, ya que la accesibilidad y los apoyos adecuados pueden transformar estas limitaciones en oportunidades para la inclusión (Bellemare *et al.*, 2023).

Entendida como una condición que compromete las capacidades motoras de una persona, la discapacidad física incluye desde dificultades para caminar hasta restricciones en el uso de extremidades o problemas de equilibrio. Esta discapacidad puede originarse por accidentes, enfermedades degenerativas o trastornos genéticos, afectando la interacción del individuo con su entorno. No obstante, el impacto de la discapacidad física no radica únicamente en la condición en sí, sino también en la presencia de barreras arquitectónicas, sociales y actitudinales que dificultan su participación plena en la sociedad (Sonobrio-Rongel *et al.*, 2022).

2.1.4. Entorno laboral

El entorno laboral es el conjunto de condiciones físicas, sociales y organizacionales en las que los empleados desempeñan sus funciones dentro de una empresa o institución. Este concepto abarca aspectos como la infraestructura, las relaciones interpersonales, las políticas internas y la cultura organizacional, los cuales influyen directamente en la productividad, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Un entorno laboral positivo fomenta la motivación, el trabajo en equipo y el compromiso hacia los objetivos de la organización (Arias *et al.*, 2020).

Se entiende por entorno laboral al espacio, tanto físico como emocional, en el que los empleados realizan sus actividades profesionales. Este ambiente incluye factores como la ergonomía de las instalaciones, la dinámica de comunicación entre los equipos, el estilo de liderazgo y las oportunidades de desarrollo profesional. Un entorno laboral adecuado no solo facilita el desempeño de las tareas, sino que también impacta en la salud mental, el equilibrio personal y la retención del talento dentro de la organización (Viveros y Fierro, 2020).

2.1.5. Dificultad laboral

La dificultad laboral se entiende como las barreras u obstáculos que surgen en el acceso, desempeño o desarrollo dentro del ámbito profesional. Estas barreras pueden derivarse de factores internos, como la carencia de habilidades específicas, o externos, como la falta de inclusión, condiciones económicas desfavorables o prácticas discriminatorias. La identificación de estas limitaciones permite plantear estrategias que favorezcan la equidad en el entorno laboral (Huete y García, 2022).

Se considera dificultad laboral a los problemas o limitaciones que afectan la integración y el desarrollo profesional en el mercado laboral. Estas dificultades pueden estar relacionadas con deficiencias en la formación, restricciones en las oportunidades laborales, prejuicios sociales o condiciones inadecuadas en el entorno de trabajo. La superación de estas barreras requiere medidas orientadas a promover la igualdad de oportunidades y la accesibilidad (Martínez *et al.*, 2024).

2.1.6. Igualdad laboral

La igualdad laboral se define como el principio según el cual todas las personas deben tener las mismas oportunidades y derechos en el ámbito profesional, independientemente de factores como género, edad, etnia, discapacidad u orientación sexual. Este concepto promueve un trato equitativo en aspectos como la contratación, la remuneración, las condiciones de trabajo y las oportunidades de desarrollo, asegurando que ningún individuo sea discriminado o excluido (Alarcón y Arroba, 2023).

Se entiende por igualdad laboral la garantía de que todas las personas puedan participar en el entorno profesional bajo las mismas condiciones, sin sufrir discriminación o prejuicios.

Este principio se enfoca en eliminar desigualdades estructurales y culturales, asegurando el acceso equitativo a empleos, beneficios, promociones y capacitación. Su aplicación contribuye a crear ambientes de trabajo más justos y productivos (Cortéz y Estrada, 2024).

2.1.7. Discriminación laboral

La discriminación laboral se refiere al trato desigual e injusto que sufren los trabajadores debido a características personales como el género, la raza, la discapacidad o la orientación sexual. Este fenómeno puede manifestarse en diversas formas, como en la contratación de personal, el acceso a oportunidades de formación o promoción, y la asignación de tareas. En muchos casos, las personas afectadas por discriminación laboral enfrentan barreras para avanzar en su carrera profesional, lo que crea un ambiente de trabajo tóxico y limita su capacidad de aportar al desarrollo de la organización (Escobar-Padilla, 2024).

Se considera como discriminación laboral a la exclusión o trato desfavorable de un empleado basado en factores que no tienen relación con su desempeño o capacidades profesionales. Esta práctica puede ser explícita o implícita, afectando la igualdad de oportunidades dentro del entorno laboral. Las consecuencias de la discriminación laboral son diversas y van desde la reducción de la motivación y satisfacción de los empleados hasta la afectación en la reputación de la empresa, que puede resultar en una menor productividad y en un aumento de la rotación del personal (Rosario-Gratereaux y Duran-Cortes, 2021).

2.1.8. Cultura organizacional inclusiva

La cultura organizacional inclusiva se refiere a un conjunto de valores, prácticas y comportamientos dentro de una organización que promueven el respeto, la equidad y la participación activa de todas las personas, independientemente de sus diferencias individuales. Este tipo de cultura fomenta la diversidad como un recurso estratégico, asegurando que cada miembro del equipo se sienta valorado, respetado y capaz de contribuir plenamente al logro de los objetivos organizacionales (Tuapanta-Cullay, 2024).

Una cultura organizacional inclusiva se caracteriza por la integración de políticas y prácticas que aseguran la igualdad de oportunidades y fomentan el respeto por la diversidad en el ambiente laboral. En este tipo de cultura, la inclusión se refleja en la eliminación de la

discriminación, el reconocimiento de las capacidades y talentos de todos los empleados, y la creación de un entorno donde las diferencias son vistas como un activo que potencia el rendimiento y la cohesión del equipo (Pérez-Quintero y Pérez-Peñañiel, 2020).

2.1.9. Proyecto de desarrollo social

Un proyecto de desarrollo social es una iniciativa planificada que busca mejorar las condiciones de vida y bienestar de una comunidad o grupo social. Estos proyectos suelen enfocarse en áreas clave como la educación, la salud, la infraestructura, la equidad de género, la inclusión social y el desarrollo económico. A través de actividades específicas y el uso eficiente de recursos, el objetivo es generar cambios sostenibles que promuevan la igualdad de oportunidades y el progreso social de los individuos o comunidades más vulnerables (Christenson, 2019).

Es una intervención estratégica diseñada para promover el bienestar colectivo y el progreso en aspectos sociales, culturales o económicos de una población determinada. Estos proyectos buscan reducir las desigualdades sociales, mejorar el acceso a servicios básicos y fomentar la participación activa de los miembros de la comunidad en la toma de decisiones. Los proyectos de desarrollo social se fundamentan en principios de inclusión y sostenibilidad, con el fin de garantizar el impacto positivo a largo plazo (Gréaux *et al.*, 2023).

2.2. Fundamentación teórica

2.2.1. Características de las personas con discapacidad física

Las personas con discapacidad física presentan características que varían según el tipo y grado de la limitación que enfrentan, lo que implica adaptaciones en diferentes aspectos de su vida. Algunas condiciones pueden ser congénitas, mientras que otras resultan de accidentes o enfermedades (Canossa-Montes de Oca, 2020). Estas limitaciones pueden afectar la movilidad, el equilibrio o la coordinación, lo que lleva a que muchas personas utilicen dispositivos de apoyo, como sillas de ruedas, prótesis o bastones. Sin embargo, a pesar de estas barreras, muestran una gran capacidad para desarrollar habilidades

compensatorias que les permiten participar activamente en sus entornos familiares, laborales y sociales (León-Retamozo, 2023).

En el ámbito psicológico, es común que las personas con discapacidad física experimenten retos emocionales relacionados con la aceptación y la adaptación a sus condiciones. La resiliencia y el apoyo social desempeñan un papel importante en el desarrollo de su autoestima y bienestar (Bermeo y Naranjo, 2022). Además, enfrentan prejuicios y barreras sociales que pueden limitar su acceso a oportunidades de educación, empleo y recreación. Aunque estas dificultades son desafiantes, muchos encuentran formas creativas de superarlas y destacar en actividades que requieren compromiso, esfuerzo y constancia (Bellemare *et al.*, 2023).

En el aspecto social, las personas con discapacidad física pueden enfrentar obstáculos para la accesibilidad en espacios públicos, transporte y servicios básicos, lo que limita su inclusión plena. Las políticas y programas que promueven la accesibilidad y la igualdad de oportunidades son fundamentales para garantizar su participación activa en la sociedad (Gréaux *et al.*, 2023). Además, las redes de apoyo comunitario, familiares y de amigos desempeñan un rol importante en el fortalecimiento de sus capacidades y en la generación de entornos más inclusivos. Promover la empatía y el respeto hacia sus derechos es esencial para construir sociedades más equitativas (Sonobrio-Rongel *et al.*, 2022).

2.2.2. Limitaciones de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral

Las personas con discapacidad física enfrentan una serie de limitaciones que dificultan su inclusión en el ámbito laboral. Estas barreras pueden ser de diversa índole, desde dificultades físicas relacionadas con la movilidad hasta obstáculos sociales y actitudinales que afectan su acceso y permanencia en el empleo. A pesar de los avances en la legislación y la concienciación social, las personas con discapacidades físicas siguen encontrando entornos laborales que no están adaptados a sus necesidades, lo que perpetúa su exclusión en muchas ocasiones (Imacaña-Nuñez, 2022).

Una de las principales limitaciones es la falta de accesibilidad en los espacios de trabajo. En muchas ocasiones, las instalaciones no están equipadas con rampas, ascensores adecuados, baños accesibles ni espacio suficiente para la movilidad de personas con movilidad reducida.

Además, los puestos de trabajo no siempre están adaptados a las necesidades específicas de los empleados con discapacidad física. La carencia de estas adaptaciones físicas limita gravemente las opciones de empleo para estas personas, incluso cuando tienen las habilidades y la experiencia necesarias para desempeñar el puesto (Sonobrio-Rongel et al., 2022). La accesibilidad en entornos urbanos juega un papel fundamental en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que la ausencia de adaptaciones en calles y aceras dificulta su movilidad y, en consecuencia, restringe sus oportunidades de incorporarse al mercado laboral (Escobar-Padilla, 2024).

Además de las barreras físicas, existen también prejuicios y estigmas en torno a las personas con discapacidad. La percepción errónea de que estas personas no pueden ser productivas o que su inclusión genera más costos y complicaciones a la empresa contribuye a la discriminación laboral (Jariot-Garcia *et al.*, 2020). Muchas veces, las personas con discapacidad física se enfrentan a la idea de que sus capacidades están reducidas, lo que puede llevar a su exclusión en ciertos procesos de selección o en ascensos dentro de la empresa. Los prejuicios pueden estar basados en ideas preconcebidas sobre las limitaciones de estas personas y no en su verdadero potencial o en las posibilidades de adaptación que existen para facilitar su trabajo (Portillo-Navarro *et al.*, 2022).

La discriminación, tanto directa como indirecta, continúa siendo una barrera importante. En ocasiones, las empresas no tienen políticas claras de inclusión y no ofrecen oportunidades para las personas con discapacidad física. Aunque la legislación de muchos países ha mejorado, a nivel práctico, las empresas a menudo no toman las medidas necesarias para crear un ambiente inclusivo. Además, la falta de formación de los trabajadores y la alta rotación laboral también puede contribuir a que las personas con discapacidad se enfrenten a entornos hostiles, en los que no se les brinda el apoyo adecuado (Montes-Adalid, 2024).

El acceso a la capacitación es otro factor relevante. Muchas personas con discapacidad física no tienen acceso a programas de formación que permitan mejorar sus habilidades o adquirir nuevas competencias. Esto limita sus oportunidades laborales, ya que no pueden competir en igualdad de condiciones con otros candidatos que sí tienen acceso a dicha formación. La falta de una educación o formación inclusiva contribuye a que la discapacidad física se convierta en una barrera adicional para ingresar o progresar en el mundo laboral (Pellichero *et al.*, 2023).

Las dificultades para acceder a transporte público accesible o la falta de transporte adaptado pueden limitar la capacidad de las personas para llegar a sus lugares de trabajo, especialmente si no tienen opciones de transporte privado. Este factor puede afectar no solo la capacidad de obtener un empleo, sino también la puntualidad y el rendimiento en el trabajo (Canossa-Montes de Oca, 2020).

Por otro lado, aunque muchas personas con discapacidad física están calificadas y tienen la experiencia necesaria para ocupar puestos de trabajo, la falta de apoyo o el aislamiento dentro de la empresa dificulta su desarrollo profesional. La integración en equipos de trabajo puede ser complicada debido a la falta de sensibilización y de adecuaciones laborales, lo que a menudo genera una sensación de exclusión o de no pertenencia. La falta de una cultura organizacional inclusiva, donde todos los empleados sean valorados por igual, puede contribuir a que estas personas no se sientan completamente aceptadas en el entorno laboral (Van Dam *et al.*, 2023).

2.2.3. Modelos de integración laboral para personas con discapacidad

Existen diferentes enfoques para la integración laboral de las personas con discapacidad, los cuales buscan garantizar la igualdad de oportunidades y mejorar su inclusión en el ámbito laboral. Los modelos de integración laboral se basan en adaptaciones dentro del entorno de trabajo, la flexibilización de las tareas, el apoyo de los compañeros y la sensibilización de los empleadores. Cada modelo presenta características específicas y se implementa según las necesidades de los trabajadores con discapacidad y las características de la empresa (Vargas y Sánchez, 2021).

Uno de los modelos más conocidos es el modelo de integración plena. En este enfoque, la persona con discapacidad ocupa un puesto de trabajo en el mercado laboral convencional sin ningún tipo de diferenciación. No se realizan modificaciones sustanciales en el entorno de trabajo, sino que se busca adaptar las funciones del trabajador según sus capacidades, de modo que la persona con discapacidad pueda desempeñar el trabajo de la misma forma que cualquier otro empleado (Ulstein, 2023). Este modelo promueve la inclusión sin segregación, permitiendo que los trabajadores con discapacidad interactúen con sus compañeros en igualdad de condiciones, sin que se perciban diferencias en el desempeño. La clave para la efectividad de este modelo radica en la concienciación de los empleadores

y en la creación de espacios laborales inclusivos que fomenten la participación activa de todos los trabajadores (Woźniak *et al.*, 2022).

Por otro lado, el modelo de integración parcial establece un enfoque intermedio, en el que las personas con discapacidad realizan trabajos dentro de la empresa, pero con algunas adaptaciones. Estas adaptaciones pueden ser de tipo físico, como el acondicionamiento de los espacios de trabajo, o de tipo técnico, como el uso de tecnologías asistidas que faciliten el desempeño de las tareas laborales (Martín-Anaya, 2019). En este modelo, la persona con discapacidad no se integra completamente en el entorno laboral tradicional, ya que su trabajo se ajusta más a un contexto de apoyo y especialización, lo que puede significar la asignación de tareas específicas que se adaptan mejor a sus capacidades. Aunque permite la inclusión, la integración parcial puede generar una segregación más sutil, ya que las personas con discapacidad pueden verse limitadas en sus oportunidades de crecimiento profesional y en sus interacciones con otros empleados (Traverso y Rocha, 2019).

Un tercer modelo que ha ganado relevancia es el modelo de empleo con apoyo. En este modelo, se proporciona a las personas con discapacidad un apoyo continuo y personalizado, tanto en la fase de inserción como a lo largo de su desempeño laboral. Este apoyo puede incluir la asignación de un tutor o mentor que les ayude a adaptarse al puesto de trabajo, la implementación de ajustes razonables en las funciones o el lugar de trabajo, y la capacitación específica para el desarrollo de habilidades laborales (Cimino *et al.*, 2022). Además, los empleadores reciben asesoramiento sobre cómo gestionar la integración de personas con discapacidad, lo que facilita la creación de un entorno laboral inclusivo. Este modelo tiene como objetivo garantizar que las personas con discapacidad no solo consigan un empleo, sino que también puedan mantenerse en él a largo plazo, mejorando su estabilidad laboral y su desarrollo profesional (Reist *et al.*, 2024).

Asimismo, el modelo de empleo protegido se utiliza cuando las personas con discapacidad no pueden desempeñar tareas en el mercado laboral convencional debido a la naturaleza de su discapacidad. En este modelo, las personas con discapacidad trabajan en entornos laborales especializados, como talleres o centros de empleo protegidos, que están diseñados para ofrecer un entorno de trabajo más adecuado a sus necesidades (Menéndez-García, 2023). Aunque este modelo garantiza empleo y formación, presenta el riesgo de generar una segregación más marcada, ya que las personas con discapacidad no interactúan con el resto

de la sociedad laboral en general, lo que puede limitar su desarrollo social y profesional (Caiche y Guerrero, 2024).

Finalmente, el modelo de trabajo independiente es una alternativa que permite a las personas con discapacidad trabajar por cuenta propia, a menudo en actividades que se adaptan a sus capacidades y habilidades. Este modelo fomenta la autonomía y la autogestión, permitiendo que las personas con discapacidad tengan el control de sus horarios, responsabilidades y condiciones de trabajo. Sin embargo, el trabajo independiente puede resultar desafiante en términos de estabilidad económica, ya que depende en gran medida de la demanda del mercado y de la capacidad del individuo para gestionar su propio negocio o actividad laboral (Garay y Carhuancho, 2019).

2.2.4. Impacto de la inclusión laboral en la productividad organizacional

La inclusión laboral de personas con discapacidad tiene un impacto significativo en la productividad organizacional, ya que promueve un entorno de trabajo diverso que puede generar numerosos beneficios para las empresas. Uno de los efectos más inmediatos de la inclusión es la mejora en la creatividad y la innovación (Giraldo-Villegas, 2019). La presencia de personas con diferentes perspectivas y experiencias puede contribuir a la resolución de problemas desde ángulos distintos, lo que favorece el desarrollo de soluciones más efectivas y la mejora continua en los procesos empresariales. Así, la inclusión laboral no solo responde a una necesidad ética y social, sino también a una estrategia que puede potenciar el rendimiento general de la organización (Patiño-Vesga *et al.*, 2023).

Incorporar a trabajadores con discapacidad también fomenta un ambiente de trabajo más inclusivo y colaborativo. Al integrar a personas con discapacidades, las organizaciones tienen la oportunidad de enriquecer su cultura organizacional, promoviendo la empatía, el respeto y el trabajo en equipo. Este tipo de ambiente puede fortalecer las relaciones entre los empleados y mejorar el clima laboral (Bietti, 2023). Cuando los trabajadores observan que sus compañeros con discapacidad son tratados con dignidad y respeto, se incrementa la moral general de la organización. La cohesión dentro del equipo de trabajo mejora, lo que repercute positivamente en la productividad. Los empleados que se sienten valorados y respetados, independientemente de su discapacidad, suelen estar más comprometidos con la

misión de la empresa y muestran mayores niveles de satisfacción laboral (Chumo *et al.*, 2023).

En cuanto a la eficiencia operativa, la inclusión de personas con discapacidad puede ayudar a optimizar los procesos laborales. Muchas empresas han implementado ajustes razonables en el lugar de trabajo, como tecnologías asistivas, que no solo benefician a las personas con discapacidad, sino que también pueden mejorar la eficiencia de los procesos para todos los empleados (Egoavil y Pizarro, 2023). La utilización de herramientas tecnológicas, como software especializado, puede agilizar tareas y reducir errores, lo que impacta directamente en la productividad. Además, al fomentar la inclusión, las empresas pueden aprovechar mejor el talento disponible, independientemente de las limitaciones físicas de los trabajadores, lo que puede traducirse en un uso más eficiente de los recursos humanos (Vivanco-Romero, 2024).

Asimismo, la inclusión laboral tiene un impacto positivo en la imagen y reputación de la empresa. Las organizaciones que promueven la inclusión de personas con discapacidad suelen ser percibidas como responsables socialmente, lo que mejora su imagen ante el público, los clientes y los posibles inversores. Este tipo de reputación puede generar ventajas competitivas en mercados cada vez más enfocados en la responsabilidad social corporativa. Además, las empresas inclusivas pueden atraer a un grupo más amplio de clientes, que valoran el compromiso de las organizaciones con la diversidad y la inclusión (Peña-Abregu, 2021).

También se debe considerar que la inclusión laboral puede reducir los costos asociados con la rotación de personal. Los empleados que se sienten apoyados y valorados dentro de su lugar de trabajo tienen más probabilidades de permanecer en la empresa a largo plazo. En particular, las personas con discapacidad, al tener menos oportunidades laborales, pueden desarrollar un fuerte sentido de lealtad hacia la organización que los apoya, lo que reduce el costo de contratación y capacitación de nuevos empleados (Pellichero *et al.*, 2023). La estabilidad en la fuerza laboral no solo reduce gastos operativos, sino que también mejora el rendimiento general, ya que los trabajadores permanecen más tiempo en sus puestos, adquiriendo experiencia y habilidades que benefician a la empresa (Alarcón y Arroba, 2023).

Además, la inclusión laboral puede ser un motor de crecimiento en términos de talento. Al abrir puertas a personas con discapacidad, las organizaciones acceden a un grupo de trabajadores altamente calificados y motivados, que en muchos casos pueden superar las expectativas laborales (Arias-Hidalgo, 2019). Estos empleados suelen estar muy comprometidos con sus trabajos, ya que enfrentan desafíos adicionales y tienen una fuerte motivación para demostrar su valía. La diversidad de habilidades y perspectivas que aportan estos trabajadores puede enriquecer el desempeño de los equipos de trabajo, generando un impacto directo en la competitividad y crecimiento de la empresa (León-Retamozo, 2023).

Tabla 1.

Comparación de principales modelos de integración laboral de personas con discapacidad

Modelo	Autor	Descripción	Ejemplos	Ventajas	Desventajas
Integración parcial	Martín-Anaya (2019)	Se realizan adaptaciones físicas o técnicas para que la persona con discapacidad pueda desempeñar tareas dentro de la empresa.	Implementación de software de lectura de pantalla para empleados con discapacidad visual.	Facilita la inclusión con adaptaciones mínimas.	Puede generar segregación sutil y limitar oportunidades de crecimiento.
Trabajo independiente	Garay y Carhuanchó (2019)	Las personas con discapacidad trabajan por cuenta propia, adaptando sus actividades a sus habilidades.	Un emprendedor con discapacidad física crea un negocio de ventas en línea.	Fomenta autonomía y flexibilidad laboral.	Depende de la demanda del mercado y de la capacidad de autogestión del trabajador.
Empleo con apoyo	Cimino <i>et al.</i> (2022)	Se brinda apoyo continuo a la persona con discapacidad mediante tutores, ajustes razonables y capacitación.	Un trabajador con discapacidad intelectual recibe la asistencia de un mentor en su proceso de inserción laboral.	Garantiza estabilidad laboral y facilita adaptación.	Requiere inversión en capacitación y apoyo constante.
Empleo protegido	Menéndez-García (2023)	Se crean entornos laborales especializados para personas con discapacidad severa.	Talleres de ensamblaje donde trabajan personas con discapacidad motriz con condiciones adaptadas.	Ofrece oportunidades de empleo a quienes no pueden integrarse al mercado laboral tradicional.	Puede generar segregación y limitar la interacción con el entorno laboral general.
Integración plena	Ulstein (2023)	La persona con discapacidad ocupa un puesto en el mercado laboral convencional sin modificaciones sustanciales. Se adapta el trabajo a sus capacidades sin diferenciación.	Un trabajador con discapacidad auditiva desempeñando tareas administrativas en una empresa sin necesidad de ajustes especiales.	Promueve inclusión sin segregación, fomenta la igualdad de oportunidades.	Requiere concienciación de empleadores y entornos laborales accesibles.

Fuente: Martín-Anaya (2019); Garay y Carhuanchó (2019); Cimino *et al.* (2022); Menéndez-García (2023); Ulstein (2023)

2.2.5. Barreras psicológicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Las barreras psicológicas juegan un papel fundamental en los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad al intentar integrarse al ámbito laboral. Una de las barreras más significativas es el prejuicio que tanto los empleadores como los compañeros de trabajo pueden tener hacia las personas con discapacidad. Estos prejuicios suelen basarse en creencias erróneas sobre la capacidad de estas personas para desempeñar sus funciones de manera efectiva (Villatoro-Urizar, 2023). Muchos creen que las personas con discapacidad no pueden realizar tareas complejas o que su rendimiento será inferior al de los demás empleados, lo cual se basa más en estereotipos que en hechos reales. Estos prejuicios limitan las oportunidades de empleo y dificultan la creación de un entorno laboral inclusivo (Liu y Burnett, 2022).

El temor a lo desconocido también contribuye a las barreras psicológicas en el entorno laboral. Cuando los empleadores o los compañeros de trabajo no tienen experiencia previa trabajando con personas con discapacidad, pueden experimentar ansiedad o incomodidad ante la idea de integrar a alguien con estas características. Este temor puede generar una percepción equivocada de que se requieren demasiados ajustes o que la inclusión puede resultar en problemas adicionales (Bjørnshagen y Ugreninov, 2021). En consecuencia, pueden optar por evitar contratar a personas con discapacidad o no proporcionarles el apoyo necesario para que se adapten adecuadamente a sus puestos de trabajo. Las personas con discapacidad también pueden sentirse inseguras al ingresar a un entorno donde perciben que la aceptación no está garantizada, lo que puede generar una barrera psicológica interna que afecta su desempeño y bienestar (Cortéz y Estrada, 2024).

La falta de confianza de las propias personas con discapacidad también se convierte en un factor limitante para su inclusión laboral. Muchas veces, las personas con discapacidad internalizan los prejuicios sociales y llegan a dudar de sus propias habilidades y capacidades. Esta falta de autoconfianza puede resultar en una baja autoestima y en una actitud de desconfianza hacia las oportunidades laborales que se les presentan (Pellichero *et al.*, 2023). Esta barrera psicológica interna puede llevar a las personas a evitar situaciones laborales en las que creen que no serán capaces de desempeñar un buen trabajo, a pesar de que tengan las habilidades necesarias. La presión de cumplir con expectativas sociales o familiares también

puede generar ansiedad y estrés, lo que agrava aún más la barrera psicológica que impide la plena integración en el trabajo (Huete y García, 2022).

Además, el miedo al rechazo y la discriminación también juega un papel importante en la exclusión laboral. Las personas con discapacidad temen que, al ingresar a un nuevo entorno laboral, sean objeto de trato desigual o incluso hostilidad por parte de sus compañeros o supervisores (Pellichero *et al.*, 2023). Esta preocupación por ser rechazados o tratados de manera diferente puede llevar a las personas con discapacidad a sentirse desmotivadas o a evitar postularse para empleos, incluso cuando reúnen los requisitos. La percepción de que no se les brindará la oportunidad de demostrar su valía genera una sensación de impotencia que puede desalentarlas a participar activamente en el mercado laboral (Woźniak *et al.*, 2022).

Por otro lado, las barreras psicológicas también pueden ser producto de la falta de políticas de sensibilización y formación en las empresas. Si los empleadores y los empleados no reciben capacitación sobre la inclusión de personas con discapacidad, pueden no comprender la importancia de crear un entorno laboral accesible y diverso (Imacaña-Nuñez, 2022). La ausencia de programas de sensibilización puede perpetuar la falta de empatía y comprensión, lo que refuerza los estigmas sociales que afectan a las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Sin el apoyo adecuado, es difícil que las barreras psicológicas sean superadas tanto por las personas con discapacidad como por aquellos que las rodean en el trabajo (Martínez *et al.*, 2024).

2.2.6. Barreras sociales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Las barreras sociales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad se refieren a las dificultades que surgen debido a las percepciones, actitudes y normas sociales que limitan la participación plena de este grupo en el ámbito laboral. Una de las barreras más prevalentes es el estigma social que rodea a las personas con discapacidad (Ameri y Kurtzberg, 2024). Este estigma proviene de la creencia errónea de que las personas con discapacidad no son capaces de realizar las mismas funciones laborales que aquellos sin ninguna limitación. Las representaciones sociales que perpetúan esta visión reducen las oportunidades laborales y pueden generar discriminación, tanto en la contratación como en el entorno de trabajo,

impidiendo que las personas con discapacidad tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades que los demás (Peña-Abregu, 2021).

El acceso limitado a la educación y la capacitación también contribuye a las barreras sociales que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral. En muchas ocasiones, las personas con discapacidad no pueden acceder a programas educativos y formativos de calidad debido a barreras físicas, actitudinales o económicas (Chumo *et al.*, 2023). Esta falta de educación formal y especializada limita sus habilidades y conocimientos, lo que a su vez reduce las posibilidades de que puedan ser consideradas para empleos bien remunerados o con mayores responsabilidades. Las normas sociales que asumen que las personas con discapacidad tienen menos capacidades académicas o profesionales refuerzan la exclusión social en el ámbito laboral (Ulstein, 2023).

Además, la falta de accesibilidad en las infraestructuras y el diseño de los lugares de trabajo genera otro tipo de barrera social. Las empresas que no implementan medidas de accesibilidad, como rampas, ascensores adaptados o espacios adecuados, dificultan la participación de personas con discapacidad en el entorno laboral (Woźniak *et al.*, 2022). Esto se debe a que, aunque las personas con discapacidad puedan tener las calificaciones necesarias, el entorno físico no les permite desenvolverse adecuadamente. A menudo, esta falta de accesibilidad se ve como un desafío adicional que desanima a las personas con discapacidad a postularse para trabajos, ya que perciben que las barreras físicas pueden limitar su rendimiento y, en consecuencia, su inclusión (Valdiviezo-Sánchez, 2024).

El aislamiento social es otra barrera significativa para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad pueden verse excluidas de redes sociales importantes dentro de las empresas, como almuerzos o eventos de trabajo, debido a que no se les proporciona el apoyo necesario para participar plenamente. Este aislamiento puede hacer que se sientan menos valoradas y menos conectadas con sus compañeros, lo que afecta negativamente su integración y su satisfacción laboral (Ameri y Kurtzberg, 2024). Las normas sociales que priorizan ciertas formas de interacción y comunicación pueden hacer que las personas con discapacidad no se sientan incluidas en el grupo, lo que también impacta en su productividad y bienestar (Menéndez-García, 2023).

Por otro lado, la falta de sensibilización y conocimiento sobre la discapacidad en la sociedad también juega un papel importante en la perpetuación de barreras sociales. Si las empresas no cuentan con programas de sensibilización que eduquen a los empleados sobre la importancia de la inclusión y la diversidad, los prejuicios y las actitudes negativas hacia las personas con discapacidad pueden persistir (Alarcón y Arroba, 2023). Esto puede dar lugar a situaciones de discriminación, en las cuales los empleados con discapacidad son objeto de trato desigual, se les asignan tareas menos importantes o no se les da la oportunidad de demostrar su potencial. La falta de información y comprensión por parte de los empleadores y compañeros de trabajo contribuye a la perpetuación de estereotipos sociales que refuerzan la exclusión laboral (Arias-Hidalgo, 2019).

La falta de apoyo familiar también puede convertirse en una barrera social para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En algunas ocasiones, las familias, por temor a que sus miembros con discapacidad enfrenten dificultades o sean rechazados en el ámbito laboral, pueden desalentarlos a participar en el mercado laboral. Este tipo de barrera social se basa en la sobreprotección y la falta de confianza en las capacidades de las personas con discapacidad, lo que contribuye a la perpetuación de su aislamiento en la sociedad y en el trabajo (León-Retamozo, 2023).

Tabla 2.
Principales barreras sociales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Barreras Sociales	Descripción	Impacto en la Inclusión Laboral
Estigma social y discriminación	Creencias erróneas sobre la incapacidad de las personas con discapacidad para desempeñar funciones laborales.	Reducción de oportunidades de empleo, discriminación en la contratación y dificultades para el ascenso.
Acceso limitado a la educación y capacitación	Falta de acceso a programas educativos y formativos de calidad debido a barreras físicas, actitudinales o económicas.	Menor calificación profesional, dificultad para acceder a empleos bien remunerados.
Falta de accesibilidad en infraestructuras laborales	Ausencia de ajustes razonables en los lugares de trabajo, como rampas, ascensores adaptados o espacios adecuados.	Limitación en el desempeño laboral, reducción de oportunidades de empleo.
Aislamiento social en el entorno laboral	Exclusión de redes sociales dentro de las empresas, falta de apoyo para la integración.	Baja satisfacción laboral, menor productividad y dificultades en el trabajo en equipo.
Falta de sensibilización y conocimiento sobre la discapacidad	Carencia de programas de formación para empleados sobre la importancia de la inclusión y la diversidad.	Persistencia de prejuicios y estereotipos, trato desigual a las personas con discapacidad.
Falta de apoyo familiar	Sobreprotección o desconfianza en las capacidades de la persona con discapacidad por parte de la familia.	Desmotivación para buscar empleo, menor participación en el mercado laboral.

Fuente: Arias-Hidalgo (2019); León-Retamozo (2023); Valdiviezo-Sánchez (2024)

2.2.7. Impacto de la exclusión laboral de personas con discapacidad en su bienestar

La exclusión laboral de las personas con discapacidad tiene un impacto significativo en su bienestar general, afectando su salud mental, su autoestima, y su integración social. La falta de acceso a un empleo digno puede generar sentimientos de impotencia y frustración, ya que estas personas suelen enfrentar la dificultad de no ser reconocidas por sus capacidades (Canossa-Montes de Oca, 2020). La sensación de ser excluido del ámbito laboral también puede afectar su sentido de propósito en la vida, ya que el trabajo no solo proporciona ingresos, sino que también cumple un papel fundamental en la construcción de la identidad y la realización personal. Esta situación contribuye a una disminución en la calidad de vida, ya que las personas con discapacidad se sienten marginadas y menos valoradas por la sociedad (Menéndez-García, 2023).

El aislamiento social derivado de la exclusión laboral también tiene repercusiones negativas en la salud emocional y psicológica de las personas con discapacidad. Al estar fuera del ámbito laboral, estas personas suelen estar excluidas de las redes sociales y las interacciones cotidianas que el trabajo fomenta, lo que puede resultar en un sentimiento de soledad y depresión (Alarcón y Arroba, 2023). La falta de contacto regular con compañeros de trabajo y la ausencia de una estructura diaria también pueden afectar la motivación y el bienestar emocional. Además, la percepción de discriminación o el trato desigual en el entorno social y laboral genera estrés constante, lo que incrementa la vulnerabilidad de las personas con discapacidad a desarrollar trastornos mentales como ansiedad o depresión (Bietti, 2023).

En términos económicos, la exclusión laboral también impide que las personas con discapacidad logren la estabilidad financiera necesaria para mejorar su calidad de vida. Al no tener un empleo remunerado, estas personas dependen de ayudas sociales, familiares o, en algunos casos, de trabajos informales que no ofrecen beneficios ni seguridad (Canossa-Montes de Oca, 2020). Esta situación les limita el acceso a servicios médicos adecuados, educación y otros recursos que son fundamentales para su desarrollo personal y familiar. La escasez de ingresos también puede generar una dependencia económica que afecta negativamente su autonomía y autoestima, perpetuando un ciclo de pobreza y exclusión (Martín-Anaya, 2019).

Por otro lado, la falta de inclusión laboral impide que las personas con discapacidad aporten al desarrollo económico y social de su comunidad. Cuando se les niega la oportunidad de participar en el mercado laboral, se desaprovechan sus habilidades y capacidades, lo que limita la diversidad y el potencial de las organizaciones y de la sociedad en general (León-Retamozo, 2023). La inclusión de personas con discapacidad en el trabajo no solo beneficia a estas personas, sino que también enriquece a las empresas con nuevas perspectivas, habilidades y enfoques innovadores. Así, la exclusión laboral representa no solo una pérdida para las personas con discapacidad, sino también para las organizaciones y la sociedad en su conjunto (Escobar-Padilla, 2024).

2.2.8. Teorías relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad

2.2.8.1. Teoría de la diversidad e inclusión laboral

La Teoría de la Diversidad e Inclusión Laboral plantea que la diversidad en el lugar de trabajo —incluyendo género, edad, etnia, orientación sexual y discapacidad— debe ser vista como una fortaleza y una ventaja competitiva. Esta teoría, impulsada por autores como Thomas y Ely (1996), propone que las organizaciones inclusivas generan mayor creatividad, innovación y mejor rendimiento debido a la variedad de perspectivas que aportan sus empleados. En el caso de las personas con discapacidad, esta teoría reconoce que su integración no solo es un acto de justicia social, sino una oportunidad para enriquecer la cultura organizacional (Alarcón y Arroba, 2023).

Una empresa verdaderamente inclusiva no se limita a contratar personas con discapacidad, sino que implementa políticas activas para eliminar barreras físicas, actitudinales y procedimentales, y fomenta un entorno respetuoso y colaborativo. Esto incluye capacitaciones sobre inclusión, ajustes razonables, accesibilidad universal, y estrategias de liderazgo diverso. Además, se enfoca en construir una cultura organizacional donde todas las personas, sin importar sus características, se sientan valoradas, escuchadas y con oportunidades reales de desarrollo. Aplicar esta teoría ayuda a transformar la inclusión de un acto simbólico a una práctica integral y sostenible (Huete y García, 2022).

2.2.8.2. Teoría del ajuste persona-entorno

La Teoría del Ajuste Persona-Entorno, también conocida como "Person-Environment Fit", se centra en la relación entre las características individuales del trabajador y el entorno laboral. Esta teoría plantea que el rendimiento, la satisfacción y la permanencia laboral son mayores cuando existe una buena compatibilidad entre lo que la persona puede ofrecer (habilidades, valores, necesidades) y lo que el entorno requiere o proporciona (tareas, cultura, recursos) (Arias-Hidalgo, 2019). En el contexto de inclusión laboral de personas con discapacidad, esta teoría es especialmente relevante, ya que enfatiza que el éxito laboral no depende exclusivamente de las condiciones físicas o cognitivas del trabajador, sino del nivel de ajuste entre sus capacidades y el ambiente de trabajo (Huete y García, 2022).

Las adaptaciones razonables, la eliminación de barreras físicas, el rediseño de tareas y la flexibilización de horarios son ejemplos de acciones que mejoran dicho ajuste. Este enfoque evita una visión capacitista del empleo, y en su lugar promueve la creación de espacios de trabajo más flexibles y personalizados. Al considerar tanto al individuo como al entorno, esta teoría impulsa una inclusión realista, práctica y centrada en el potencial de cada persona (Valdiviezo-Sánchez, 2024).

2.2.8.3. Teoría de la capacidad

La Teoría de la Capacidad, desarrollada por Amartya Sen y ampliada por Martha Nussbaum, propone que el bienestar humano debe medirse por las capacidades reales de las personas para hacer y ser lo que valoran, más allá de sus limitaciones físicas o materiales. Desde esta perspectiva, no basta con brindar igualdad de oportunidades formales si las condiciones concretas impiden que una persona pueda ejercer su libertad de elección (Giraldo-Villegas, 2019). En el ámbito laboral, esta teoría resalta que para incluir a personas con discapacidad es necesario garantizar que tengan capacidades efectivas para participar en igualdad de condiciones. Esto implica eliminar barreras estructurales, adaptar espacios y funciones, proporcionar apoyo técnico o personal, y transformar las actitudes discriminatorias (Caiche y Guerrero, 2024).

La teoría subraya el derecho a la dignidad y a la autodeterminación, es decir, que las personas con discapacidad no solo deben ser contratadas, sino también poder decidir, crecer y

contribuir plenamente en sus entornos laborales (Cimino *et al.*, 2022). Al centrarse en lo que la persona puede hacer con las oportunidades disponibles, esta teoría ofrece un marco ético y práctico que impulsa políticas públicas y estrategias organizacionales orientadas a la justicia social, la inclusión activa y la equidad sustantiva (Benavides-Llerena, 2022).

2.2.9. Investigaciones relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad

Quevedo-Terán (2022), desarrolló una investigación enfocada en analizar la situación laboral de las personas con discapacidad, identificando las dificultades que enfrentan para acceder a empleos formales y las estrategias empleadas para superar dichas barreras. El objetivo principal fue determinar las barreras laborales y comprender el comportamiento social hacia este grupo, bajo el marco teórico del Construccinismo Social. Se aplicaron encuestas a través de Google Forms para recolectar información, permitiendo un análisis de las condiciones laborales y sociales que afectan a las personas con discapacidad. Los resultados evidenciaron una marcada falta de oportunidades laborales para este grupo, así como diversas barreras, tanto físicas como sociales, que dificultan su inclusión en el mercado laboral. Sin embargo, también se identificaron estrategias desarrolladas por las personas con discapacidad para acceder y mantenerse en un empleo, destacando su resiliencia y capacidad de adaptación frente a un entorno adverso.

Por su parte, Soto-Alvarado (2023), realizó un análisis de la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador en el período 2006-2017. Para ello, se analizaron los fines y medios de la política pública en tres niveles: macro (modos de gobernanza y preferencias generales), meso (metas e instrumentos operativos) y micro (desempeño y resultados específicos). Los resultados evidenciaron que, a nivel macro, la política fue diseñada bajo un modelo de gobernanza en red, pero se priorizó un enfoque legalista. A nivel meso, se identificó la ausencia de instrumentos para operacionalizar la inclusión laboral. Finalmente, a nivel micro, no fue posible evaluar el desempeño ni la efectividad de la política, revelando brechas significativas en su implementación.

En el estudio de Salinas-Vélez (2023), se hace un análisis de la realidad ecuatoriana sobre el acceso laboral de las personas con diversidad funcional, con una fundamentación teórica que se realiza desde el ámbito normativo, sus beneficios y aplicación de las políticas públicas

generadas por el gobierno y las barreras por superar en el Ecuador. Sus resultados pusieron en evidencia que el 85.29% de personas con alguna diversidad funcional no tienen acceso a un trabajo digno. Además, se evidenció que, las políticas gubernamentales no aseguran plenamente el respeto a los derechos consagrados en la Constitución y en el ámbito laboral, dado que carecen de un control adecuado y aplicación efectiva. Con base a esto, el autor concluye que, a pesar de existir las políticas públicas y las normativas que protegen a las personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral, los empleadores no acatan las disposiciones, quedando un letargo jurídico que perjudica sus derechos, la inclusión laboral y garantía de oportunidades.

2.3. Fundamentación legal

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Art. 16: Este artículo destaca el derecho a una comunicación inclusiva, reconociendo la importancia de los medios y formas de comunicación que permitan la participación plena de todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad. En su numeral 4, se garantiza el acceso y uso de medios de comunicación que sean visuales, auditivos, sensoriales y de otras formas necesarias para promover la inclusión. Esto asegura que las personas con discapacidad puedan integrarse y ejercer su derecho a la información y a la expresión en igualdad de condiciones (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Art. 35: Se establece la atención prioritaria y especializada para personas con discapacidad, entre otros grupos vulnerables, tanto en el ámbito público como privado. Esto refleja el compromiso del Estado de brindar protección adicional a quienes enfrentan condiciones de doble vulnerabilidad. Este artículo subraya la obligación de garantizar el acceso prioritario a servicios esenciales y recursos para mejorar su calidad de vida (Ministerio de Salud Pública, 2023).

Art. 47: El Estado está comprometido con la prevención de discapacidades y con la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, involucrando a la familia y la sociedad en este proceso. Es fundamental el numeral 5, que garantiza el derecho al trabajo en condiciones de igualdad. Este enfoque promueve políticas públicas orientadas a

la integración laboral, fomentando las capacidades y potencialidades de este grupo, tanto en el sector público como privado (Vivanco-Romero, 2024).

Art. 48: Se enfatiza la obligación del Estado de adoptar medidas para la inclusión social mediante planes y programas coordinados, orientados a fomentar la participación política, social, cultural, educativa y económica de las personas con discapacidad. Esto refuerza un enfoque integral hacia su inclusión en todos los ámbitos de la sociedad (Quevedo-Terán, 2022).

Art. 330: Este artículo garantiza la inserción y accesibilidad al trabajo remunerado en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad. Prohíbe la disminución de su remuneración debido a su condición, lo que fortalece su derecho a una actividad laboral digna y justa. Además, exige que el Estado y los empleadores implementen servicios sociales y de apoyo para facilitar su desempeño laboral (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

2.3.2. Ley Orgánica de Discapacidades

En la Ley Orgánica de Discapacidades, dentro de la SECCIÓN QUINTA, se establece el marco normativo relacionado con el trabajo y la capacitación de las personas con discapacidad. En su artículo 45, se reconoce el derecho de las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante a acceder a un empleo remunerado en condiciones de igualdad, prohibiéndose cualquier tipo de discriminación en los procedimientos relacionados con la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización, tanto en el sector público como en el privado. Asimismo, el artículo 46 establece que el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales, será responsable de formular políticas que promuevan la formación para el trabajo, el empleo, la inserción y reinserción laboral, la readaptación profesional y la reorientación ocupacional de las personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género y garantizando oportunidades de orientación laboral, conservación de empleo y promoción de oportunidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

El artículo 47 dispone que los empleadores públicos o privados con al menos veinticinco trabajadores tienen la obligación de contratar al menos el cuatro por ciento de personas con discapacidad, en actividades que se ajusten a sus conocimientos, condiciones físicas y

aptitudes individuales, asegurando la equidad de género y la diversidad de discapacidades. Además, se especifica que este porcentaje debe ser distribuido equitativamente entre las provincias o cantones, según corresponda al ámbito de los empleadores. Por su parte, el artículo 50 establece que las instituciones públicas y privadas deben adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo para facilitar la participación de personas con discapacidad, garantizando equidad de género y diversidad. También señala que las entidades encargadas de la capacitación deben incluir a personas con discapacidad en sus programas regulares de formación. La autoridad nacional de relaciones laborales será responsable de fomentar y garantizar la inserción laboral de este grupo (Vivanco-Romero, 2024).

El artículo 51 otorga a las personas con discapacidad una estabilidad especial en el trabajo, reforzando su protección en el ámbito laboral. Finalmente, el artículo 53 dispone que la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales debe realizar seguimientos periódicos para verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre inclusión laboral, supervisando que se respeten tanto el porcentaje obligatorio de contratación como las condiciones en las que estas personas desempeñan sus labores (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

2.3.3. Código del Trabajo

El Código del Trabajo, en su artículo 42, numeral 33, establece que los empleadores, tanto públicos como privados, que cuenten con al menos 25 trabajadores tienen la obligación de contratar a una persona con discapacidad en labores permanentes, tomando en cuenta sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales. Además, este artículo subraya la importancia de garantizar la equidad de género y la diversidad de discapacidad en el proceso de contratación (CITE, 2024).

Por otra parte, el artículo 42, numeral 35, señala que las empresas e instituciones deben realizar las adaptaciones necesarias en los puestos de trabajo para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad. Estas adaptaciones deben cumplir con las normas INEN sobre accesibilidad, la Ley de Discapacidades y los convenios internacionales ratificados por el país. Esto refuerza la necesidad de eliminar barreras físicas y organizacionales en los espacios laborales (Soto-Alvarado, 2023).

En el artículo 79, el Código del Trabajo establece el principio de igualdad de remuneración, asegurando que a trabajo igual corresponde igual paga, sin discriminación por razones de discapacidad u otras diferencias individuales. Este artículo también reconoce que las habilidades y la especialización deben ser consideradas para la determinación de los salarios, evitando cualquier tipo de discriminación salarial (CITE, 2024).

Finalmente, el artículo (346.22) garantiza la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, ya sea en empleo ordinario, protegido o autoempleo, abarcando tanto el sector público como privado. Además, este artículo resalta la importancia de fomentar la participación laboral en todos los niveles de producción, tanto en áreas urbanas como rurales, ampliando así las oportunidades para esta población (Cortéz y Estrada, 2024).

2.3.4. Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización

El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) establece principios fundamentales que orientan la gestión de los gobiernos autónomos descentralizados en Ecuador. En el Artículo 3, se destacan varios principios clave, como el de solidaridad, que obliga a todos los niveles de gobierno a trabajar por un desarrollo justo, equilibrado y equitativo, garantizando la inclusión social y la satisfacción de necesidades básicas para el cumplimiento del buen vivir. También se menciona la complementariedad, que exige a los gobiernos articular sus planes de desarrollo territorial con el Plan Nacional de Desarrollo para mejorar el impacto de las políticas públicas. Además, el principio de participación ciudadana asegura el derecho de la ciudadanía a involucrarse en la toma de decisiones, la gestión compartida y el control social de planes, políticas y programas públicos, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2019).

En el Artículo 4, el COOTAD define los fines de los gobiernos autónomos descentralizados, entre los cuales se encuentra el desarrollo planificado y participativo con el objetivo de transformar la realidad, impulsar la economía popular y solidaria, erradicar la pobreza y distribuir equitativamente los recursos. Asimismo, se destaca la generación de condiciones que aseguren los derechos y principios constitucionales mediante la creación de sistemas de protección integral para los habitantes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2019).

El Artículo 31 menciona que los gobiernos autónomos descentralizados regionales tienen como función promover el desarrollo sustentable en sus territorios a través de la implementación de políticas públicas alineadas con sus competencias. También deben diseñar e implementar políticas de equidad e inclusión, con el fin de garantizar condiciones de igualdad y oportunidades para todos los ciudadanos (Cortéz y Estrada, 2024).

Por último, el Artículo 32 establece como competencia exclusiva de los gobiernos autónomos descentralizados regionales la planificación del desarrollo regional en coordinación con otras instituciones del sector público y actores de la sociedad. Esto se debe realizar de manera articulada con la planificación nacional, provincial, cantonal y parroquial, respetando la diversidad cultural y promoviendo la interculturalidad y plurinacionalidad en el país (Asamblea Nacional del Ecuador, 2019).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

“Dar el ejemplo no es la principal manera de influir sobre los demás; es la única manera.”

Albert Einstein

3.1. Tipo de investigación

Se realizó una investigación de tipo descriptiva, puesto que su propósito fue identificar y caracterizar los principales obstáculos y retos que enfrentan las personas con discapacidad física para su inclusión laboral en el GAD San Jacinto de Buena Fe durante el año 2024. Lo mencionado permitió analizar las barreras estructurales, sociales y culturales que influyen en el acceso al empleo de este grupo, además de identificar las acciones y estrategias implementadas por los trabajadores del GAD para facilitar su integración.

El diseño descriptivo fue seleccionado porque permite observar y detallar de manera sistemática las características del problema sin intervenir directamente en las condiciones existentes. Para ello, se utilizó un enfoque que incluyó la recolección de datos cualitativos y cuantitativos, facilitando una comprensión más completa del contexto. Asimismo, este tipo de investigación contribuyó a generar un panorama claro sobre las limitaciones y oportunidades existentes, proporcionando información valiosa para proponer estrategias de mejora enfocadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el ámbito local.

3.2. Métodos de investigación

En la investigación, se aplicó el método inductivo al analizar los datos obtenidos de las encuestas y observaciones realizadas en el GAD San Jacinto de Buena Fe, partiendo de información específica proporcionada por los participantes para generar conclusiones generales sobre los obstáculos y retos que enfrentan las personas con discapacidad física en su inclusión laboral.

El método deductivo se utilizó para contrastar los hallazgos con los marcos teóricos y legales previamente estudiados, verificando cómo las normativas, teorías y conceptos relacionados con la inclusión laboral se aplican en el contexto particular del GAD. A través de este enfoque, se logró evaluar si las prácticas observadas en el proyecto están alineadas con las políticas de inclusión laboral y los estándares establecidos.

Por otro lado, el método analítico permitió descomponer la problemática en sus diferentes componentes, como las barreras estructurales, sociales y culturales, para examinarlas de manera detallada. Este proceso facilitó una comprensión más profunda de cada factor que limita la inclusión laboral de las personas con discapacidad física, así como de las acciones implementadas por los trabajadores del GAD para promover su integración en el entorno laboral.

3.3. Construcción metodológica del objeto de investigación

No se consideró a toda la población con discapacidad física del cantón, ya que no existe un registro unificado y actualizado que permita su localización efectiva, lo cual dificultaría la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

3.3.1. Población y muestra

3.3.1.1. Población

Se consideró como primera población al total de beneficiarios del proyecto "Discapacidad Nosotros También Somos el Presente" del GAD San Jacinto de Buena Fe, los cuales ascienden a 50 personas. Por otra parte, se consideró como segunda población a los tres directivos del mencionado proyecto, es decir, Director del Departamento de Desarrollo Social y Solidario del cantón Buena Fe, así como al Director y Coordinadora del Proyecto.

3.3.1.2. Muestra

Se seleccionó como muestra a cinco personas con discapacidad física que actualmente laboran en el GAD San Jacinto de Buena Fe y que, además, son beneficiarias del proyecto "Discapacidad Nosotros También Somos el Presente", junto con otras cuarenta y cinco personas con discapacidad física que también forman parte de dicho proyecto, sumando un total de cincuenta participantes. Este proyecto fue elegido como base para la recolección de información debido a que es una iniciativa institucional activa del GAD que agrupa específicamente a personas con discapacidad física, permitiendo acceder a una población organizada, identificable y vinculada directamente con acciones orientadas a la inclusión

social y laboral. Dado que se trató de un universo pequeño, es decir inferior a 100 individuos, se optó por incluir a la totalidad de los beneficiarios del proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente” y de esta manera disminuir el sesgo en la investigación, por lo que no se aplicó ninguna técnica de muestreo.

En lo correspondiente a los directivos, se optó por considerar a los tres como muestra, a fin de obtener una visión más amplia de la realidad estudiada.

Tabla 3.

Descripción de los grupos muestrales considerados en la investigación

Grupos muestrales	Cantidad de participantes	Descripción
Personas con discapacidad física	50	• 5 laboran en el GAD San Jacinto de Buena Fe • 45 forman parte del proyecto "Discapacidad Nosotros También Somos el Presente"
Directivos del GAD San Jacinto de Buena Fe	3	• Director del Departamento de Desarrollo Social • Director del Proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente” • Coordinadora del Proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”

3.3.2. Técnicas de investigación

Se aplicó una encuesta con preguntas cerradas a los beneficiarios del proyecto "Discapacidad Nosotros También Somos el Presente" del GAD San Jacinto de Buena Fe, la cual estuvo conformada por preguntas cerradas, es decir con opciones de respuesta para facilitar el proceso de recolección de la información, así como su procesamiento estadístico.

Además, se entrevistó al Director del Departamento de Desarrollo Social, al Director del Proyecto y a la Coordinadora del Proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente” debido a que estos funcionarios ocupan cargos clave en el diseño, coordinación y ejecución de las políticas y programas dirigidos a la inclusión laboral de personas con discapacidad física dentro del GAD San Jacinto de Buena Fe. Su experiencia y conocimiento sobre el funcionamiento del proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”, así como sobre las acciones institucionales orientadas a la inclusión, fueron fundamentales

para comprender las estrategias implementadas, los desafíos enfrentados desde la gestión pública y las posibles mejoras en los procesos de inserción laboral.

3.3.3. Instrumentos de investigación

Como instrumento de investigación de la encuesta, se utilizó un cuestionario compuesto por 18 preguntas cerradas, diseñado para recopilar información estructurada y específica sobre los obstáculos y retos en la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el proyecto "Discapacidad Nosotros También Somos el Presente" del GAD San Jacinto de Buena Fe. El cuestionario fue aplicado mediante Google Forms, lo que permitió agilizar el proceso de recolección de datos, optimizando el tiempo y facilitando el acceso de los participantes al instrumento desde cualquier dispositivo con conexión a internet.

Por otra parte, se utilizó la guía de preguntas de la entrevista de manera impresa para poder organizar y sistematizar la información obtenida de la aplicación de la misma a fin de contrastar información obtenida de la encuesta.

3.4. Elaboración del marco teórico

El marco teórico de la investigación se elaboró mediante una revisión exhaustiva de literatura relevante, enfocada en identificar y analizar conceptos, teorías y antecedentes relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad física. En primer lugar, se definieron los términos clave que sustentan el estudio, como discapacidad física, inclusión laboral, barreras sociales y estructurales, y se abordaron las principales perspectivas teóricas sobre la inclusión y la accesibilidad en el ámbito laboral.

Se incluyeron investigaciones previas que analizan experiencias similares en contextos locales, lo que permitió contextualizar los hallazgos del estudio. Además, se exploró el marco legal ecuatoriano relacionado con los derechos laborales de las personas con discapacidad, destacando las normativas vigentes que buscan garantizar su inclusión en el ámbito laboral. Se prestó especial atención a las políticas aplicadas en proyectos municipales como el desarrollado por el GAD San Jacinto de Buena Fe. Este enfoque permitió construir una base sólida para interpretar los resultados de la investigación y proponer recomendaciones alineadas con las necesidades identificadas en el contexto nacional.

3.5. Recolección de la información

La información plasmada en la investigación se obtuvo a partir de dos tipos de fuentes: primarias y secundarias. Las fuentes primarias consistieron en la aplicación de encuestas dirigidas a los beneficiarios del proyecto "Discapacidad Nosotros También Somos el Presente" del GAD San Jacinto de Buena Fe. Este instrumento permitió recopilar datos directos y específicos sobre las percepciones, experiencias y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad física en su proceso de inclusión laboral.

Por otro lado, las fuentes secundarias incluyeron una revisión de literatura relevante, como investigaciones previas, artículos académicos y normativas legales ecuatorianas relacionadas con los derechos laborales de las personas con discapacidad. Estas fuentes permitieron contextualizar el estudio, identificar antecedentes y establecer un marco conceptual sólido para analizar los datos recolectados.

3.6. Procesamiento y análisis

Los datos obtenidos de la encuesta aplicada mediante Google Forms, se exportaron a una hoja de cálculo de Excel 2019 para su organización inicial. Posteriormente, se empleó el software SPSS versión 27 para realizar el análisis estadístico, dada su capacidad para gestionar datos y aplicar pruebas estadísticas de manera eficiente. Los resultados fueron presentados mediante tablas de frecuencia y gráficos estadísticos, lo que facilitó la interpretación visual de la información recopilada y permitió identificar patrones, tendencias y relaciones relevantes dentro de los datos.

Para garantizar la confiabilidad del instrumento de investigación, se determinó el alfa de Cronbach (1965), el cual según describen Ramírez-Pérez *et al.* (2022), es una medida de confiabilidad o consistencia interna de un conjunto de ítems en un cuestionario, es decir, determina cuán bien están relacionadas entre sí las respuestas a estas preguntas (Toro *et al.*, 2022). Se aplicó la fórmula del coeficiente de Alfa de Cronbach (α), descrita por Taber (2018) y Barbera *et al.* (2021):

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Yi}^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems en la escala.

$\sigma^2 Y_i$: Varianza del ítem i .

$\sigma^2 X$: Varianza de las puntuaciones observadas de los individuos.

Una vez determinado el coeficiente de Alfa de Cronbach, se identificó su nivel de fiabilidad de acuerdo a los parámetros descritos por Raykov *et al.* (2024), presentados en la Tabla 4:

Tabla 4.

Descripción de los rangos del alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
> 0.9	Excelente
0.8 – 0.9	Buena
0.7 – 0.8	Aceptable
0.6 – 0.7	Cuestionable
0.5 – 0.6	Pobre
< 0.5	Inaceptable

Fuente: Raykov *et al.* (2024)

Para la determinación del coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el paquete de análisis de elementos del software Minitab versión 21. Se obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0.91, lo que indica que el cuestionario utilizado muestra una alta consistencia interna, lo que sugiere que las respuestas proporcionadas por las participantes a las preguntas de la escala son consistentes y confiables, aumentando la validez de los resultados obtenidos (Tabla 5).

Tabla 5.

Resultados del análisis de fiabilidad realizado al instrumento de investigación.

Número de ítems	Número de casos	Ítems excluidos	Alfa de Cronbach	Calificación
18	50	0	0.9598	Excelente

Fuente: Raykov *et al.* (2024)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

“Sólo hay un bien: el conocimiento. Sólo hay un mal: la ignorancia.”

Sócrates

4.1. Barreras estructurales para la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el GAD San Jacinto de Buena Fe

4.1.1. Resultados de la entrevista

Los resultados obtenidos a partir de la entrevista a los directivos del proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente” muestran un enfoque común entre los tres entrevistados en cuanto a los objetivos y estrategias implementadas, aunque con diferencias en algunos aspectos. Los directivos coinciden en que el principal objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, impulsando su acceso al empleo, la capacitación en habilidades técnicas y el fomento del autoempleo. Sin embargo, destacan que el GAD San Jacinto de Buena Fe ha desempeñado un papel fundamental en la eliminación de barreras estructurales como la instalación de rampas, aunque reconocen que aún persisten barreras sociales y culturales, como la falta de sensibilización en la comunidad y la escasez de recursos.

Respecto a los mecanismos de sensibilización, los tres entrevistados señalan la importancia de talleres y capacitaciones dirigidas tanto a las personas con discapacidad como a la comunidad en general, así como la participación en eventos comunitarios. En cuanto a la capacitación, coinciden en que se ha priorizado el desarrollo de habilidades laborales adaptativas y competencias ocupacionales, aunque existen diferencias en el enfoque hacia el autoempleo y el emprendimiento. Además, todos los directivos coinciden en que el GAD ha brindado un apoyo limitado, dependiendo de la continuidad de las iniciativas y la coordinación con otros organismos para garantizar la inclusión laboral.

En cuanto a los retos, los tres directivos mencionan las barreras actitudinales, la falta de accesibilidad y las limitadas oportunidades laborales como los principales obstáculos. En términos de mejoras, coinciden en la necesidad de fortalecer la coordinación interinstitucional y ofrecer capacitación continua, además de resaltar la importancia de un seguimiento post-egreso para asegurar la sostenibilidad del empleo para las personas capacitadas (Tabla 6).

Tabla 6.

Resultados de la aplicación de la entrevista a directivos del proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”

Preguntas	Director del Departamento de Desarrollo Social	Director del Proyecto	Coordinadora del Proyecto	Análisis
¿Cuáles son los principales objetivos del proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente” en términos de inclusión laboral de personas con discapacidad física?	Fomentar el acceso al empleo para personas con discapacidad, capacitar en habilidades y técnicas, impulsar el emprendimiento y autoempleo.	Fomentar el acceso a empleo para personas con discapacidad, capacitar en habilidades laborales y técnicas, impulsar el emprendimiento y auto empleo	Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.	El proyecto busca fortalecer la inclusión laboral mediante la capacitación, el acceso a oportunidades laborales y la promoción del autoempleo, con un enfoque en mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.
¿Qué estrategias se han implementado para reducir las barreras estructurales en el cantón Buena Fe y facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad física?	En edificios gubernamentales se han implementado rampas y veredas para facilitar la accesibilidad.	Eliminación de barreras, promoviendo la capacitación, coordinación intelectual y el desempeño del proyecto.	Eliminación de barreras, promoviendo la sensibilización y capacitación.	Se han adoptado medidas de accesibilidad en infraestructura y se han implementado estrategias de capacitación y sensibilización para reducir barreras estructurales.
¿Cuáles son las principales barreras sociales y culturales identificadas durante la ejecución del proyecto?	Falta de conocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Acceso limitado a recursos, falta de sensibilización, normas culturales y sociales.	Acceso limitado a recursos, falta de sensibilización y normas culturales y sociales.	Existen barreras significativas como la falta de sensibilización, la escasez de recursos y normas culturales que limitan la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral.
¿Qué mecanismos de sensibilización se han utilizado para promover una percepción positiva hacia las personas con discapacidad física en la comunidad?	Capacitación y talleres a personas con discapacidad y comunidad en general, eventos comunitarios (ferias, actividades culturales), trabajo interinstitucional.	Talleres de capacitación, campañas de sensibilización y participación comunitaria.	Talleres de capacitación, campañas de sensibilización, participación comunitaria	Se han utilizado talleres, campañas de sensibilización y eventos comunitarios para generar una percepción positiva hacia las personas con discapacidad.
¿Qué tipo de capacitaciones laborales ofrece el proyecto a las personas con discapacidad física y cómo se adaptan a sus necesidades?	Habilidades prelaborales (blancas), preocupacionales (duras) y medios de vida (emprendimientos con apoyo familiar)	Talleres de habilidades adaptativas los cuales se centran en el desarrollo de competencias laborales y ocupacionales	Talleres de habilidades adaptativas, desarrollo de competencias laborales y ocupacionales.	El proyecto ofrece capacitaciones enfocadas en habilidades laborales, adaptativas y preocupacionales, promoviendo el autoempleo y la inserción en el mercado laboral.
¿Considera que el GAD San Jacinto de Buena Fe ha brindado el apoyo necesario para la integración laboral de las personas capacitadas en el proyecto?	Plan de emprendimiento, empleo con apoyo y seguimiento post-egreso.	Depende de la continuidad de las iniciativas y la articulación con otros organismos para garantizar un entorno laboral inclusivo y accesible.	La efectividad depende de la continuidad de las iniciativas y la articulación con otros organismos para garantizar un entorno laboral inclusivo y accesible.	Aunque se han implementado medidas de apoyo, la efectividad del proyecto depende de la continuidad de las iniciativas y la colaboración con otras entidades.
¿Cuáles son los principales retos que ha enfrentado el proyecto al promover la inclusión laboral de personas con discapacidad física?	Barreras actitudinales, falta de accesibilidad, déficit de oportunidades laborales, limitada capacitación, escaso compromiso empresarial, dificultades de seguimiento y sostenibilidad del empleo.	Poca sensibilización de la comunidad, limitadas oportunidades laborales, necesidad de capacitación continua.	Falta de sensibilidad en la comunidad, limitación de oportunidades laborales y necesidad de capacitación continua.	Los principales desafíos incluyen la falta de sensibilización, la escasez de oportunidades laborales y la necesidad de capacitación constante, además de la falta de compromiso empresarial.
¿Qué cambios o mejoras considera necesarios para garantizar una mayor efectividad del proyecto en el futuro?	Alianzas interinstitucionales, seguimiento post-egreso, capacitaciones inclusivas, promoción del autoempleo.	Fortalecer la coordinación interinstitucional, ampliar las oportunidades de capacitación, identificación de áreas de mejora.	Fortalecer la coordinación interinstitucional, ampliar las oportunidades de capacitación, seguimiento para la identificación de áreas de mejora.	Se propone mejorar la coordinación interinstitucional, aumentar las capacitaciones y fortalecer el seguimiento post-egreso para garantizar la sostenibilidad del empleo.

Fuente: Entrevista a directivos del proyecto "Discapacidad Nosotros También Somos el Presente"

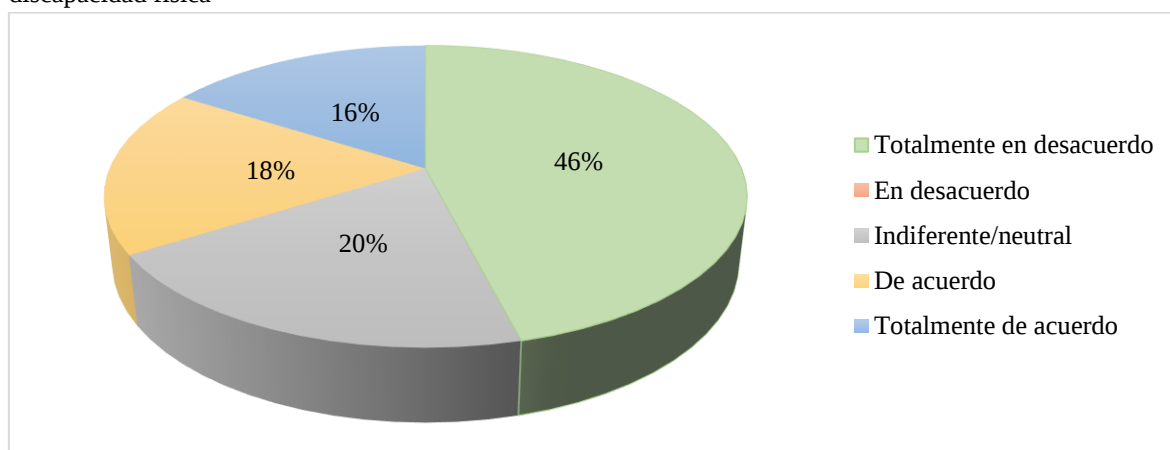
4.1.2. Resultados de la encuesta

Pregunta 1: Diseño de calles y aceras cercanas a empresas para personas con discapacidad física

Los resultados indicaron que el 46% de los encuestados estuvo totalmente en desacuerdo con que las calles y aceras cercanas a las empresas facilitaran el desplazamiento de personas con discapacidad física. Además, un 20% se mantuvo neutral, mientras que un 18% estuvo de acuerdo y un 16% totalmente de acuerdo. Esto reflejó que la mayoría de los encuestados consideró que la infraestructura urbana no estaba adaptada para personas con discapacidad, lo que pudo haber dificultado su movilidad y acceso al empleo (Figura 1).

Figura 1.

Percepción sobre la accesibilidad de las calles y aceras cercanas a las empresas en Buena Fe para personas con discapacidad física



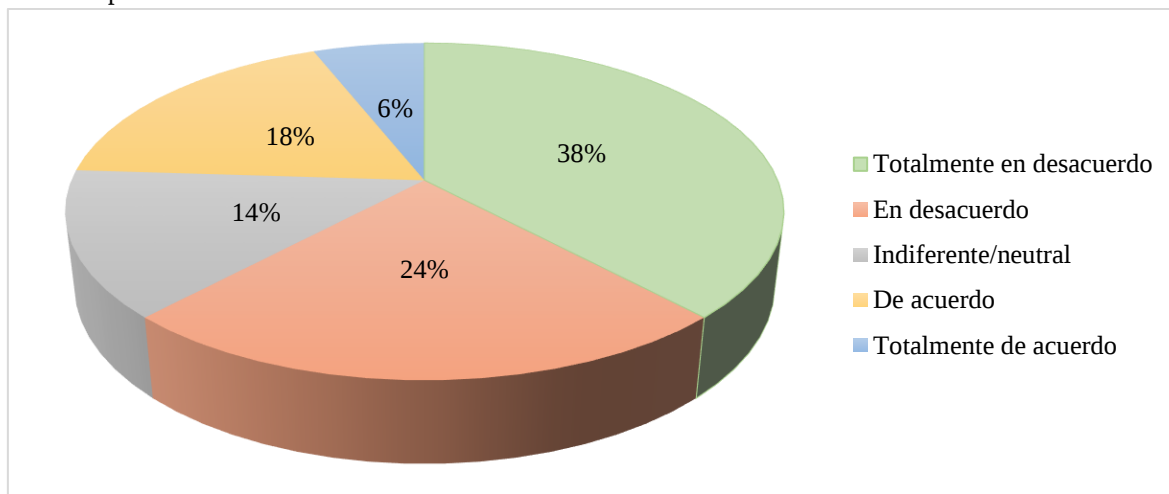
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 2: Accesibilidad de instituciones públicas y privadas para personas con discapacidad física

Un 38% de los encuestados estuvo totalmente en desacuerdo con que las instituciones del cantón contaran con accesos adecuados, mientras que un 24% estuvo en desacuerdo. Solo un 18% estuvo de acuerdo y un 6% totalmente de acuerdo. Estos datos mostraron que más del 60% de los encuestados percibió que la accesibilidad en instituciones tanto públicas como privadas era deficiente, lo que pudo haber sido un obstáculo importante para la inclusión laboral (Figura 2).

Figura 2.

Disponibilidad de accesos adecuados en instituciones públicas y privadas del cantón Buena Fe para personas con discapacidad física



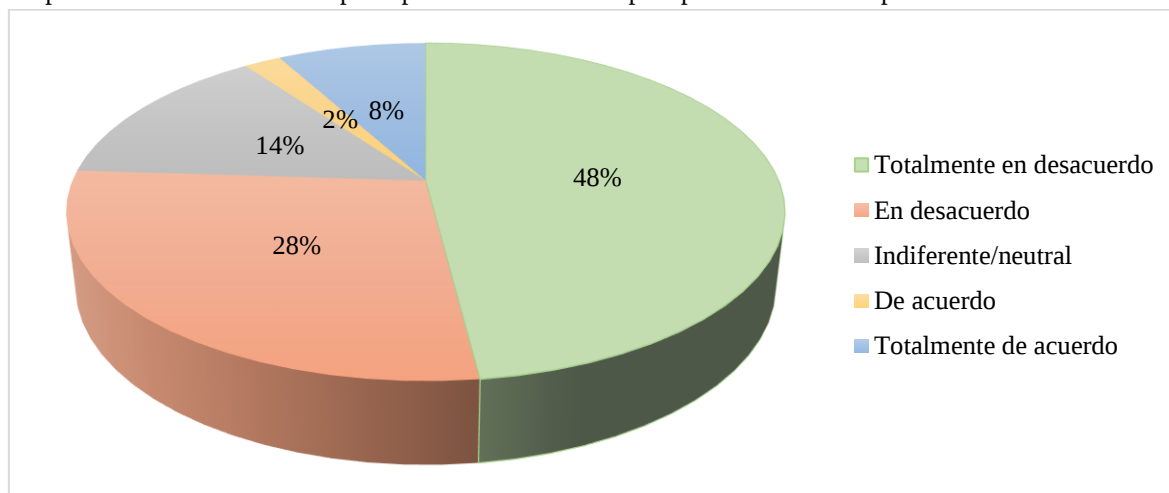
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 3: Adaptación del transporte público para personas con discapacidad física

El 48% de los encuestados estuvo totalmente en desacuerdo con que el sistema de transporte público estuviera adaptado para personas con discapacidad, y un 28% estuvo en desacuerdo. Solo un 2% estuvo de acuerdo, y un 8% totalmente de acuerdo. Esto evidenció que el transporte público en Buena Fe presentaba grandes deficiencias en términos de accesibilidad, lo que pudo haber limitado seriamente la movilidad y las oportunidades laborales de las personas con discapacidad física (Figura 3).

Figura 3.

Adaptación del sistema de transporte público en Buena Fe para personas con discapacidad física



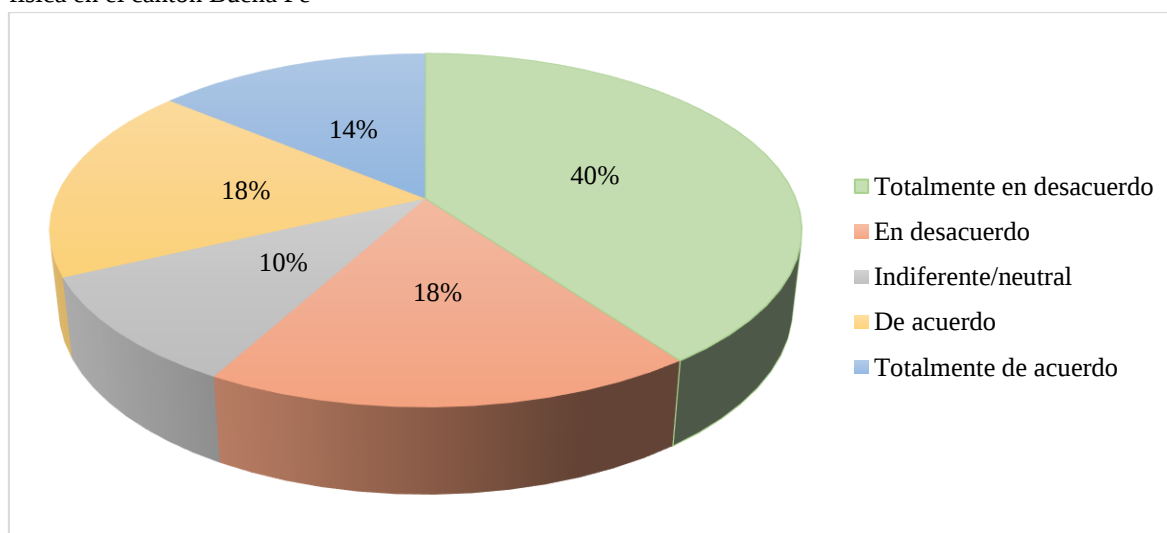
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 4: Impacto de la falta de infraestructura inclusiva en las oportunidades laborales

Un 40% de los encuestados estuvo totalmente en desacuerdo con que la falta de infraestructura inclusiva limitara las oportunidades laborales, y un 18% estuvo en desacuerdo. Sin embargo, un 18% estuvo de acuerdo, y un 14% totalmente de acuerdo. Aunque la mayoría no percibió que esto fuera un problema grave, un porcentaje significativo de encuestados sí consideró que la falta de accesibilidad en las empresas influyó negativamente en la empleabilidad de las personas con discapacidad (Figura 4).

Figura 4.

Influencia de la falta de infraestructura inclusiva en las oportunidades laborales de personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe



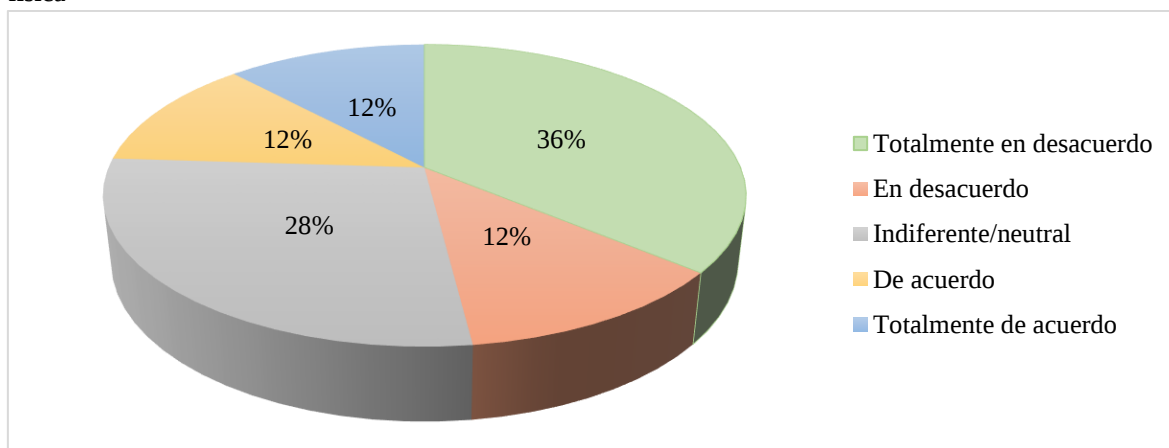
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 5: Acondicionamiento de los espacios públicos para personas con discapacidad física

El 36% de los encuestados estuvo totalmente en desacuerdo con que los espacios públicos estuvieran acondicionados para personas con discapacidad, mientras que un 12% estuvo en desacuerdo. Un 28% se mantuvo neutral, y un 12% estuvo de acuerdo, con otro 12% totalmente de acuerdo. Esto sugirió que, aunque una gran parte de la población percibió deficiencias en la accesibilidad de los espacios públicos, existió un grupo significativo que consideró que se habían hecho avances en este aspecto (Figura 5).

Figura 5.

Condiciones de accesibilidad en los espacios públicos del cantón Buena Fe para personas con discapacidad física



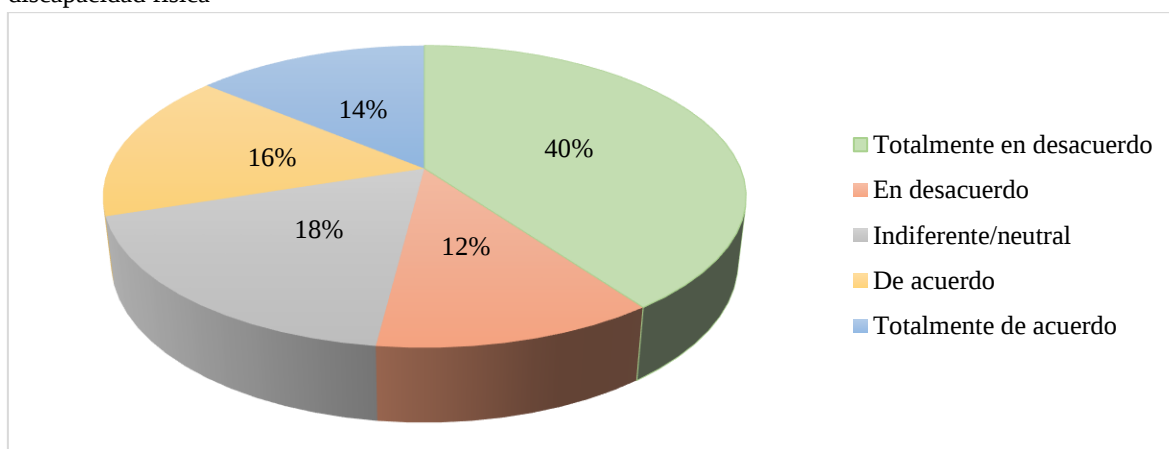
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 6: Adecuación de instalaciones en programas de capacitación laboral

El 40% de los encuestados estuvo totalmente en desacuerdo con que las instalaciones de los programas de capacitación laboral fueran adecuadas, mientras que un 12% estuvo en desacuerdo. Un 18% se mantuvo neutral, mientras que un 16% estuvo de acuerdo y un 14% totalmente de acuerdo. Esto mostró que, aunque hubo percepciones divididas, la mayoría consideró que las instalaciones destinadas a la capacitación laboral no estaban bien adaptadas para personas con discapacidad, lo que pudo haber representado una barrera adicional en su inclusión en el mercado laboral (Figura 6).

Figura 6.

Adecuación de las instalaciones en los programas de capacitación laboral en Buena Fe para personas con discapacidad física



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

4.1.3. Discusión

Los resultados obtenidos reflejan que las personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe enfrentan diversas barreras estructurales que dificultan su inclusión laboral. La infraestructura urbana no está adaptada adecuadamente para garantizar el desplazamiento seguro y eficiente de esta población, lo que restringe su acceso a oportunidades de empleo. En consonancia con lo señalado por Escobar-Padilla (2024), menciona que la accesibilidad urbana es un factor determinante para la participación activa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, pues la falta de adecuaciones en calles y aceras limita su movilidad y, por ende, su capacidad para integrarse en el mercado de trabajo.

La disponibilidad de accesos adecuados en instituciones públicas y privadas también es deficiente, lo que evidencia una falta de compromiso en la adaptación de espacios para garantizar la igualdad de oportunidades. Respecto a esto, Egoavil y Pizarro (2023), describen que la accesibilidad en las instituciones es un pilar fundamental para la inclusión laboral, ya que no solo permite la movilidad dentro del entorno de trabajo, sino que también promueve un entorno más equitativo y diverso (Quevedo-Terán, 2022). En el caso del GAD San Jacinto de Buena Fe, la percepción de la comunidad refleja la necesidad de implementar medidas que favorezcan el acceso a estos espacios.

Otro obstáculo significativo radica en el sistema de transporte público, cuya adaptación es insuficiente para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad. Investigaciones previas, como las realizadas Sánchez y González (2021) y Benavides-Llerena (2022), han demostrado que la falta de transporte accesible es uno de los principales factores que limitan la inserción laboral de esta población, ya que impide la asistencia puntual a los centros de trabajo y reduce las opciones de empleo disponibles. Esto sugiere la necesidad de políticas públicas que impulsen la adecuación del transporte para garantizar un acceso equitativo al mercado laboral (Tuapanta-Cullay, 2024).

Aunque una parte de los encuestados no percibe que la falta de infraestructura inclusiva afecte directamente las oportunidades de empleo, un grupo considerable sí lo considera un problema relevante. Esto concuerda con lo planteado por Soto-Alvarado (2023), quien argumenta que la exclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral no solo responde a barreras físicas, sino también a la percepción de que su empleabilidad es limitada

debido a estas condiciones. Al respecto, Costa-Araujo (2021), acotan que, la falta de adaptación de las empresas y su infraestructura repercute en la contratación y permanencia de estos trabajadores.

En cuanto a los espacios públicos, se evidencia una percepción dividida entre quienes consideran que han existido avances en accesibilidad y quienes identifican deficiencias. Este resultado se alinea con los hallazgos de Woźniak *et al.* (2022), quienes afirman que los esfuerzos por mejorar la accesibilidad suelen ser fragmentados y carecen de continuidad, lo que impide garantizar un entorno urbano verdaderamente inclusivo. Por ello, la implementación de normativas y la fiscalización de su cumplimiento serían estrategias clave para mejorar las condiciones de movilidad y participación de las personas con discapacidad en la vida laboral (Yarce-Arroyave, 2020).

Por otra parte, la falta de adecuación en las instalaciones de los programas de capacitación laboral representa un desafío importante para la inserción laboral de esta población. De acuerdo con Bellemare *et al.* (2023), la formación profesional adaptada es esencial para fortalecer las competencias de las personas con discapacidad y permitir su acceso a empleos de calidad. La ausencia de espacios adecuados en los programas de capacitación en Buena Fe limita las oportunidades de desarrollo de habilidades laborales, lo que de acuerdo a Cortéz y Estrada (2024), perpetúa las dificultades de inserción en el mercado de trabajo.

4.2. Barreras sociales y culturales en la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el GAD del cantón Buena Fe

4.2.1. Resultados de la encuesta

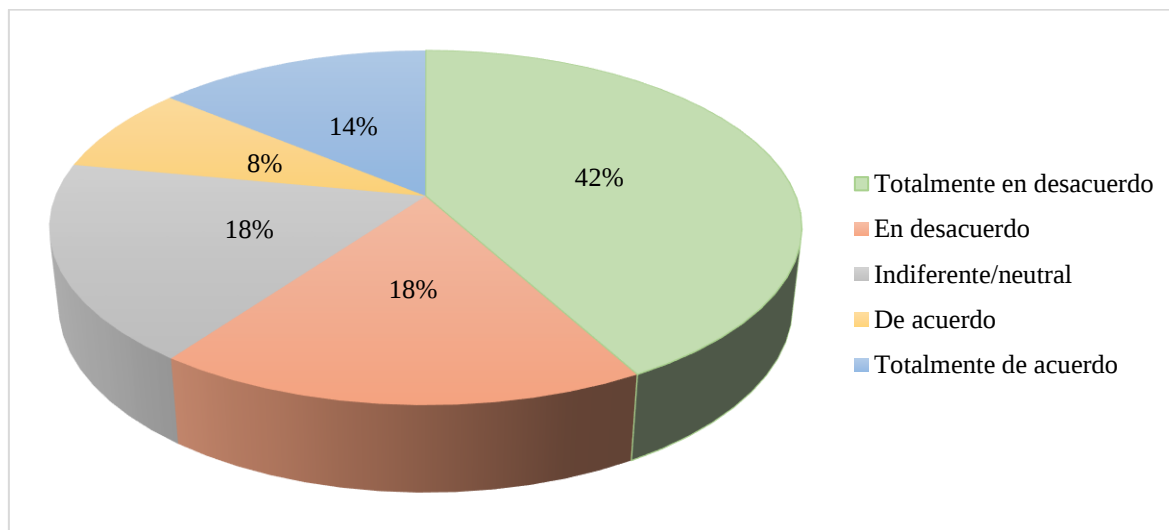
Pregunta 7: Percepción sobre la discriminación social en el proyecto

La mayoría de los encuestados, con un 42%, manifestó estar totalmente en desacuerdo con la idea de que las personas con discapacidad física enfrentaban discriminación social dentro del proyecto. A este grupo se sumó un 18% que también estuvo en desacuerdo, mientras que un porcentaje igual se mostró indiferente. Solo el 8% estuvo de acuerdo y el 14% totalmente de acuerdo. Estos resultados sugieren que la discriminación social no fue un problema

generalizado dentro del proyecto, aunque un sector menor de los encuestados sí percibió su existencia (Figura 7).

Figura 7.

Percepción sobre la existencia de discriminación social hacia personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe



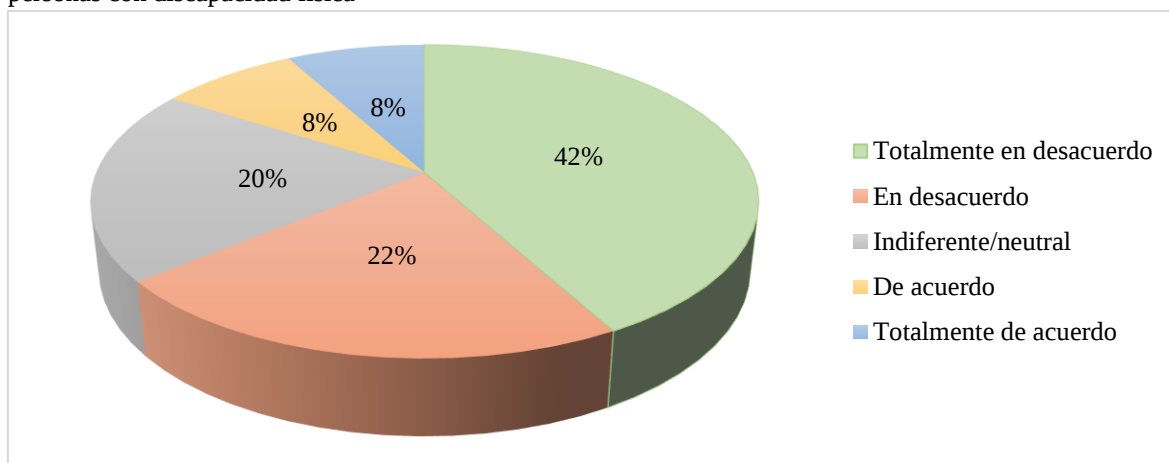
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 8: Impacto de las creencias culturales en la percepción de las capacidades laborales de personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

El 42% de los encuestados indicó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación de que las creencias culturales influían negativamente en la percepción de las capacidades laborales de las personas con discapacidad física. Un 22% también se mostró en desacuerdo, mientras que el 20% adoptó una postura neutral. Solo el 8% estuvo de acuerdo y otro 8% totalmente de acuerdo. Estos datos reflejan que, si bien la mayoría no percibió un impacto significativo de las creencias culturales en la inclusión laboral, una minoría consideró que estas sí podían influir en la percepción de las personas con discapacidad (Figura 8).

Figura 8.

Influencia de las creencias culturales del cantón Buena Fe en la percepción de las capacidades laborales de personas con discapacidad física



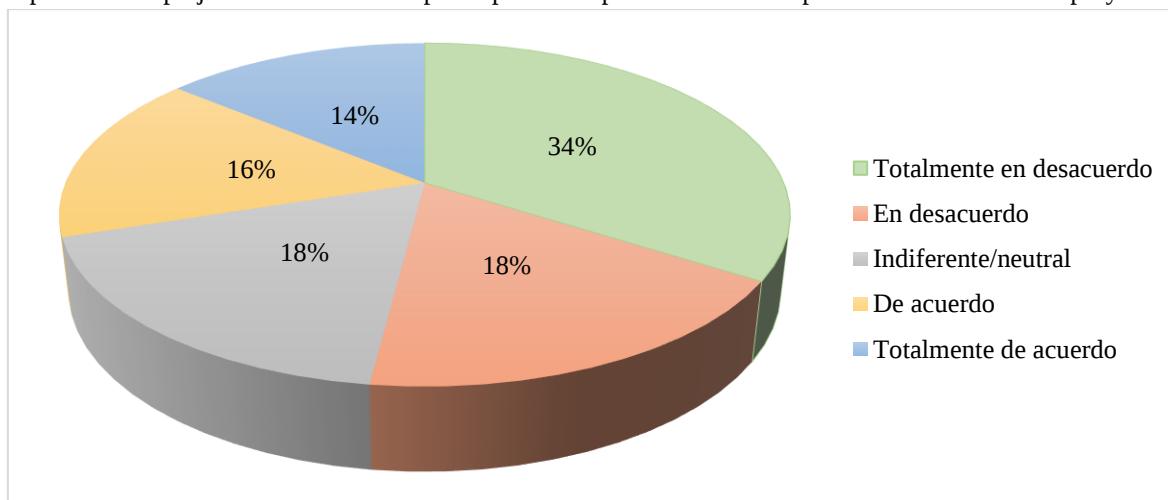
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 9: Influencia de los prejuicios sociales en la participación de personas con discapacidad física en el proyecto

El 34% de los encuestados afirmó estar totalmente en desacuerdo con que los prejuicios sociales dificultaban la participación de personas con discapacidad física en el proyecto, seguido de un 18% que también estuvo en desacuerdo. Otro 18% se mantuvo neutral, mientras que el 16% estuvo de acuerdo y el 14% totalmente de acuerdo. Aunque la mayoría no identificó los prejuicios sociales como un obstáculo significativo, una proporción considerable sí los reconoció como un factor que podía afectar la participación de estas personas en el proyecto (Figura 9).

Figura 9.

Impacto de los prejuicios sociales en la participación de personas con discapacidad física dentro del proyecto



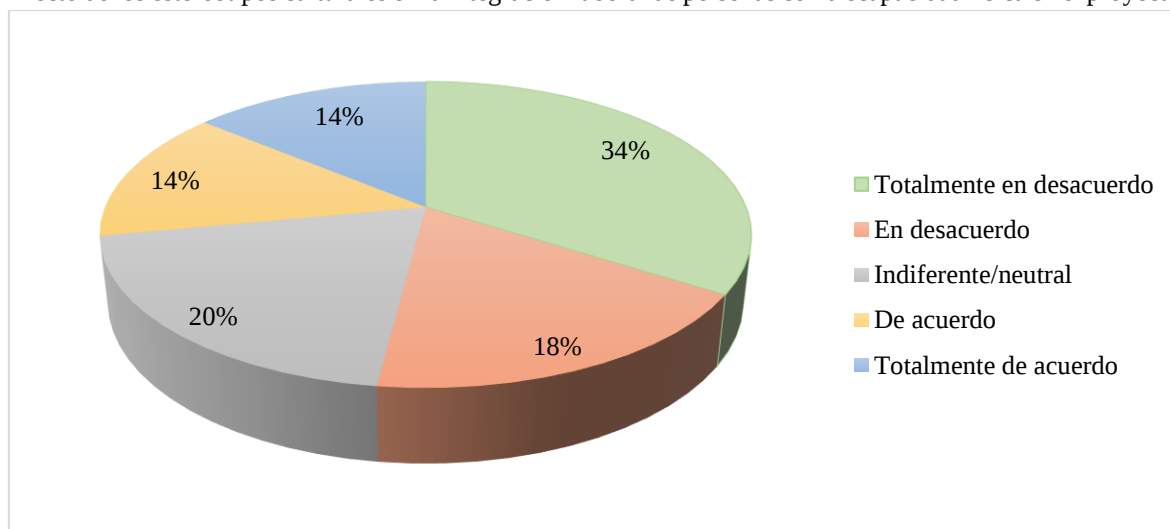
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 10: Limitaciones impuestas por los estereotipos culturales en la integración laboral de personas con discapacidad física dentro del proyecto

Un 34% de los encuestados señaló estar totalmente en desacuerdo con que los estereotipos culturales limitaban la integración laboral de personas con discapacidad física en el proyecto. A este grupo se sumó un 18% en desacuerdo y un 20% en una posición neutral. En contraste, el 14% estuvo de acuerdo y otro 14% totalmente de acuerdo. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría no identificó los estereotipos culturales como una barrera significativa, un grupo de encuestados sí los percibió como un factor que podía afectar la integración laboral (Figura 10).

Figura 10.

Efecto de los estereotipos culturales en la integración laboral de personas con discapacidad física en el proyecto



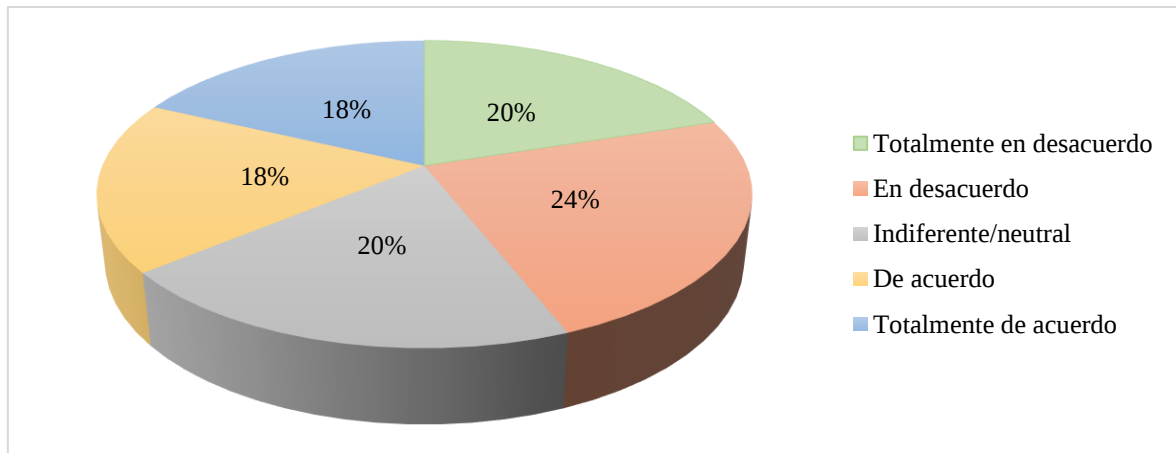
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 11: Valoración de la comunidad del cantón Buena Fe sobre la participación laboral de personas con discapacidad física

El 24% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo con que la comunidad valoraba la participación laboral de personas con discapacidad física, mientras que un 20% estuvo totalmente en desacuerdo. Un 20% mantuvo una postura neutral, y un 18% en cada caso indicó estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. A pesar de que la mayoría de los encuestados no percibió un reconocimiento generalizado por parte de la comunidad, un sector importante sí consideró que existía cierta valoración hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad física (Figura 11).

Figura 11.

Valoración de la comunidad del cantón Buena Fe sobre la participación laboral de personas con discapacidad física



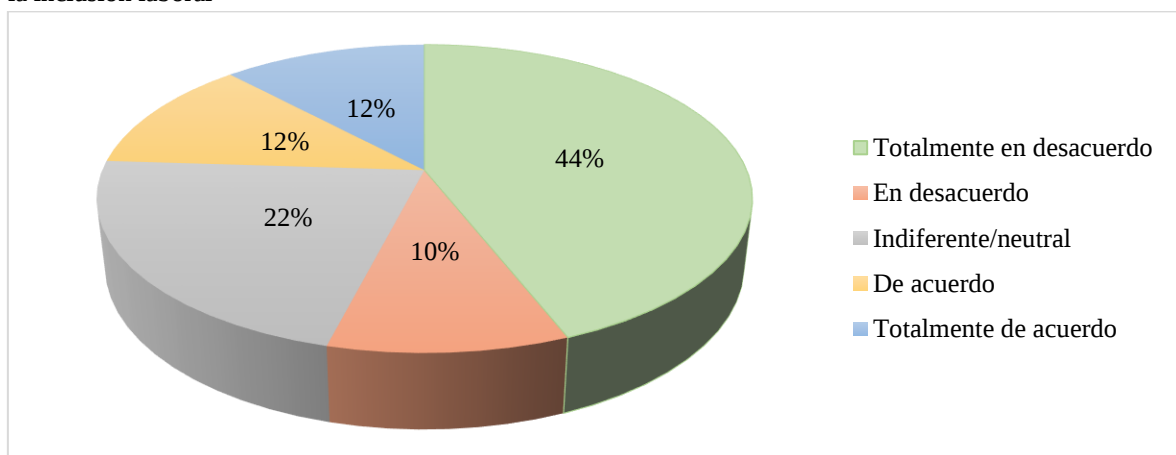
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 12: Suficiencia de las iniciativas de sensibilización social dentro del proyecto para reducir barreras culturales

El 44% de los encuestados expresó estar totalmente en desacuerdo con que las iniciativas de sensibilización social en el proyecto eran suficientes para reducir las barreras culturales. Un 10% también estuvo en desacuerdo, mientras que el 22% mantuvo una posición neutral. Solo el 12% estuvo de acuerdo y otro 12% totalmente de acuerdo. Estos resultados evidencian que la mayoría de los participantes consideró insuficientes las iniciativas de sensibilización, aunque una parte de los encuestados sí las percibió como un esfuerzo adecuado para enfrentar las barreras culturales (Figura 12).

Figura 12.

Suficiencia de las iniciativas de sensibilización social del proyecto para reducir barreras culturales que afectan la inclusión laboral



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

4.2.2. Discusión

A pesar de que la mayoría de los encuestados (42%) expresó que no creen que las personas con discapacidad física enfrenten discriminación social, un porcentaje importante (18%) se mostró en desacuerdo con esta afirmación, lo que señala que aún existen percepciones de discriminación en la sociedad, aunque no sean predominantes. Este hallazgo es consistente con los estudios de Imacaña-Núñez (2022), quien afirma que las personas con discapacidad física a menudo enfrentan estigmatización debido a las percepciones sociales arraigadas.

Los resultados obtenidos en este apartado, sugieren que las creencias culturales podrían influir en la percepción de las capacidades laborales de las personas con discapacidad física. Un 42% de los participantes se mostró totalmente en desacuerdo con la idea de que estas creencias afectan las percepciones, mientras que un 22% estuvo en desacuerdo. No obstante, el 16% que estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación revela una apertura hacia la influencia de factores socioculturales en las oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Este fenómeno es abordado por Cimino *et al.* (2022), quien menciona que las creencias tradicionales y los estereotipos sociales pueden incidir negativamente en las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

En cuanto a la percepción sobre los prejuicios sociales que dificultan la participación en el proyecto, se observa que la mayoría (34%) considera que los prejuicios no son un impedimento. Sin embargo, un porcentaje significativo (30%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que los prejuicios sociales limitan la participación, lo cual es indicativo de que algunos participantes aún sienten que existen barreras invisibles que obstaculizan la inclusión. Según un estudio de Ameri y Kurtzberg (2024), los prejuicios son factores fundamentales que afectan la participación social de las personas con discapacidad, ya que crean ambientes hostiles o desinteresados en fomentar la integración.

En relación a los estereotipos culturales y su impacto en la integración laboral, los resultados son similares. Un 34% se mostró en desacuerdo con la afirmación de que los estereotipos limitan la integración, mientras que un 28% estuvo de acuerdo. Esto refleja una polarización de opiniones sobre el efecto de los estereotipos, los cuales, según Traverso y Rocha (2019), están profundamente arraigados en la sociedad y pueden limitar el acceso a oportunidades laborales para las personas con discapacidad. No obstante, también se observa que el 20%

de los participantes permanece neutral, lo que podría reflejar una falta de conciencia sobre el impacto de estos estereotipos (Caiche y Guerrero, 2024).

En cuanto a la valoración que tiene la comunidad del cantón Buena Fe sobre la participación laboral de las personas con discapacidad física, los resultados muestran una valoración ambigua. Un 44% de los encuestados expresó una actitud negativa hacia la valorización de dicha participación. Sin embargo, un porcentaje de 36% se mostró neutral o a favor de la inclusión, lo que refleja una creciente aceptación, pero también una resistencia cultural que persiste. Este dato coincide con lo señalado por Portillo-Navarro *et al.* (2022), quienes destacan que, a pesar de la evolución de la percepción pública, las actitudes hacia la integración laboral de personas con discapacidad siguen siendo mixtas.

Finalmente, sobre la suficiencia de las iniciativas de sensibilización social en el proyecto, los resultados muestran que un 54% de los participantes considera que estas no son suficientes para reducir las barreras culturales, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar estos esfuerzos. Respecto a esto, Salinas-Vélez (2023), destaca que las iniciativas de sensibilización social juegan un papel fundamental, pero deben ser más inclusivas y abarcativas para generar un cambio real en la percepción pública.

4.3. Facilidades otorgadas por los técnicos del GAD San Jacinto de Buena Fe para la integración laboral de personas con discapacidad física

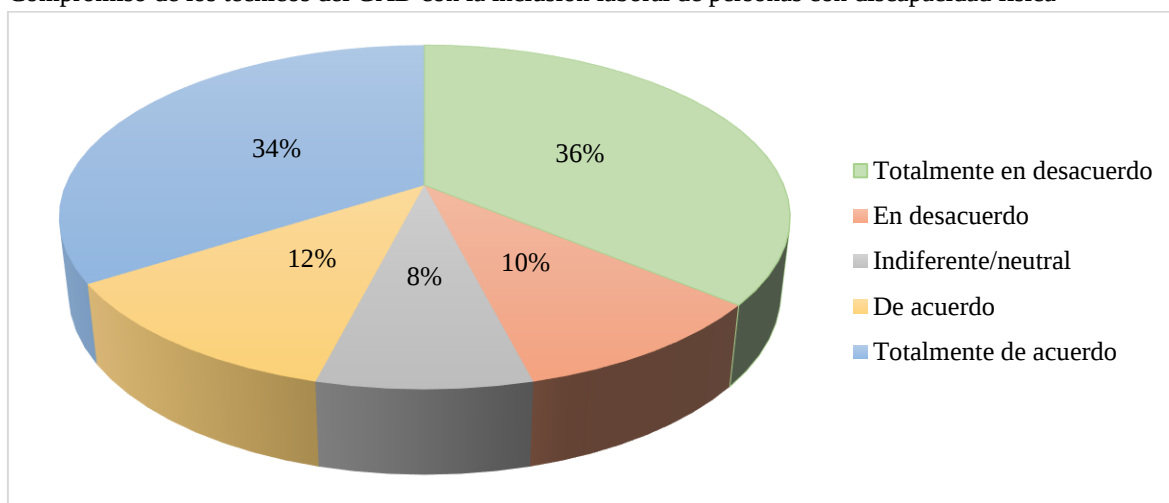
4.3.1. Resultados de la encuesta

Pregunta 13: Compromiso de los técnicos del GAD con la inclusión laboral de personas con discapacidad física

Una parte significativa de los encuestados expresó opiniones opuestas sobre el compromiso de los técnicos del GAD con la inclusión laboral de personas con discapacidad física. Mientras que el 36% manifestó estar totalmente en desacuerdo, un porcentaje similar del 34% indicó estar totalmente de acuerdo. Un 12% estuvo de acuerdo, mientras que el 10% expresó desacuerdo y un 8% se mantuvo neutral. Estos resultados reflejan percepciones divididas respecto al compromiso de los técnicos del GAD en este ámbito (Figura 13).

Figura 13.

Compromiso de los técnicos del GAD con la inclusión laboral de personas con discapacidad física



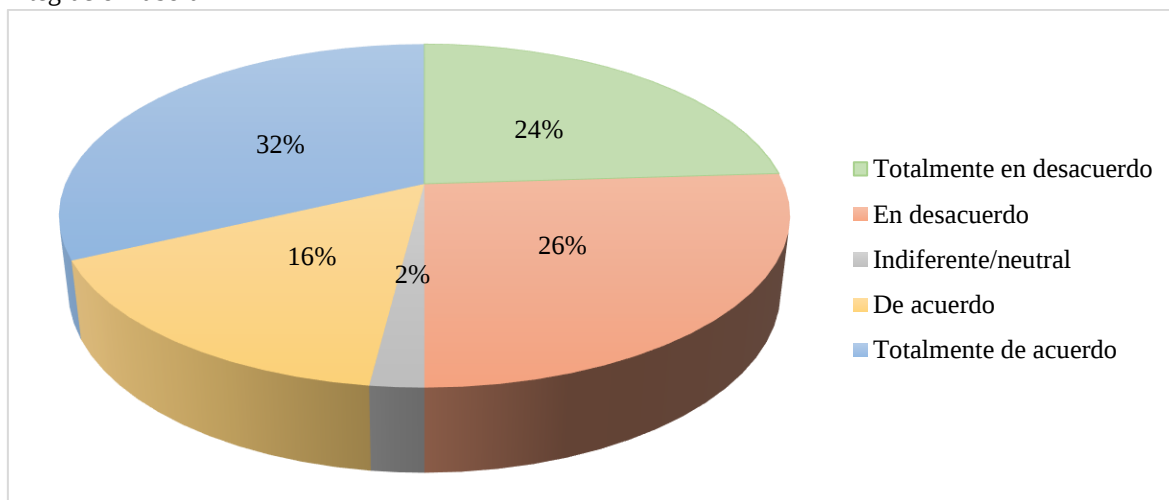
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 14: Adecuación del apoyo técnico brindado por los técnicos del GAD a personas con discapacidad física en su integración laboral

El 26% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la calidad del apoyo técnico ofrecido por los técnicos del GAD, mientras que el 24% expresó estar totalmente en desacuerdo. Por otro lado, un 32% afirmó estar totalmente de acuerdo y un 16% manifestó estar de acuerdo. Solo el 2% se mantuvo en una posición neutral. La distribución de respuestas sugiere una percepción variada, con una proporción importante de encuestados que no considera adecuado el apoyo brindado (Figura 14).

Figura 14.

Adecuación del apoyo técnico brindado por los técnicos del GAD a personas con discapacidad física en su integración laboral



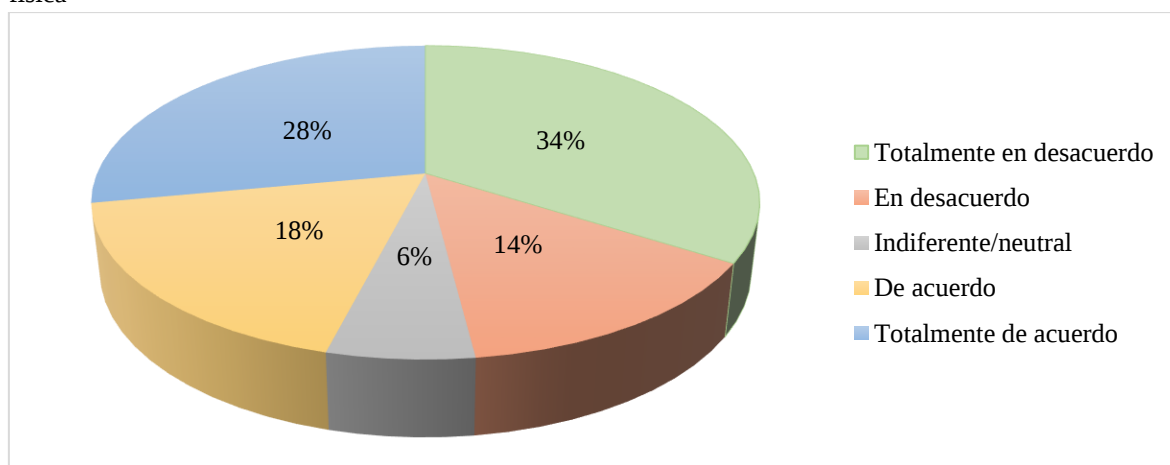
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 15: Capacitación de los técnicos del GAD para trabajar con personas con discapacidad física

El 34% de los encuestados indicó estar totalmente en desacuerdo con que los técnicos del GAD reciban la capacitación necesaria para trabajar con personas con discapacidad física. Un 28% consideró que sí están capacitados y un 18% estuvo de acuerdo con esta afirmación. En menor medida, el 14% expresó desacuerdo y el 6% se mantuvo neutral. La distribución de respuestas muestra que una parte importante de los encuestados percibe deficiencias en la formación del personal técnico del GAD (Figura 15).

Figura 15.

Capacitación de los técnicos del GAD de San Jacinto de Buena Fe para trabajar con personas con discapacidad física



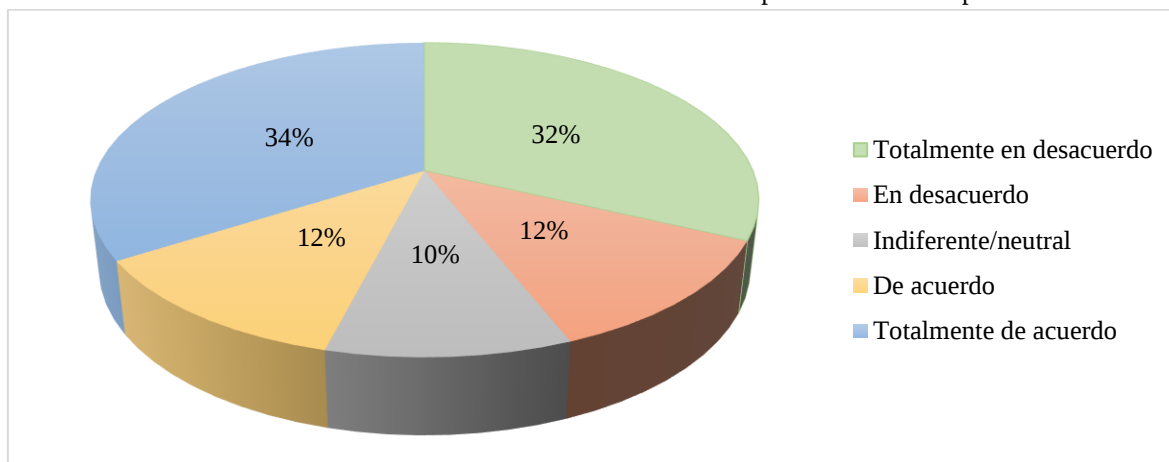
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 16: Actitud de los técnicos del GAD hacia las personas con discapacidad física

El 34% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo con que los técnicos del GAD muestran una actitud positiva hacia las personas con discapacidad física, mientras que el 32% expresó estar totalmente en desacuerdo. Un 12% afirmó estar de acuerdo, el mismo porcentaje que indicó estar en desacuerdo, y un 10% optó por una postura neutral. La polarización de respuestas refleja opiniones divididas sobre la actitud del personal técnico (Figura 16).

Figura 16.

Actitud de los técnicos del GAD de San Jacinto de Buena Fe hacia las personas con discapacidad física



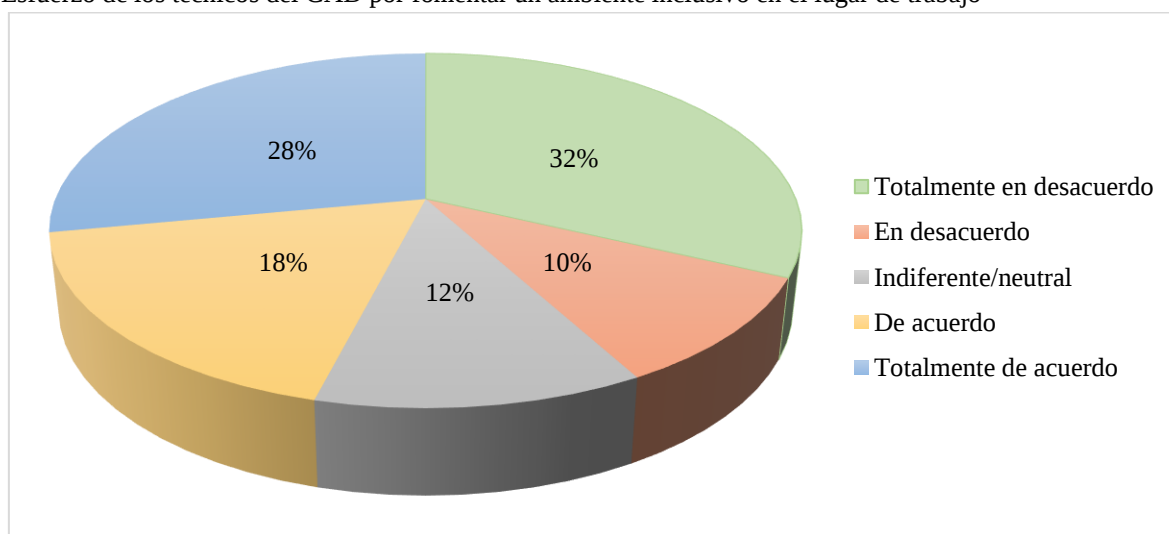
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 17: Esfuerzo de los técnicos del GAD por fomentar un ambiente inclusivo en el lugar de trabajo

El 32% de los encuestados señaló estar totalmente en desacuerdo con que los técnicos del GAD se esfuercen por crear un ambiente inclusivo, mientras que el 28% manifestó estar totalmente de acuerdo. Un 18% indicó estar de acuerdo, mientras que el 12% adoptó una postura neutral y el 10% expresó desacuerdo. Los resultados reflejan una percepción diferenciada respecto a las acciones del GAD en este aspecto (Figura 17).

Figura 17.

Esfuerzo de los técnicos del GAD por fomentar un ambiente inclusivo en el lugar de trabajo



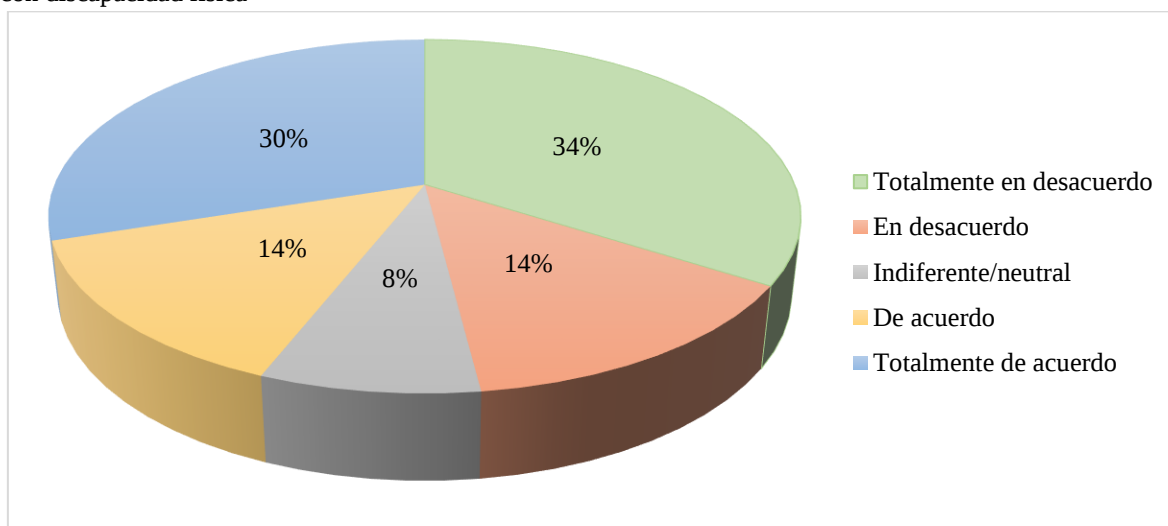
Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

Pregunta 18: Adaptación de actividades laborales por parte de los técnicos del GAD para facilitar la inclusión de personas con discapacidad física

El 34% de los encuestados indicó estar totalmente en desacuerdo con que los técnicos del GAD adapten sus actividades laborales para facilitar la inclusión de personas con discapacidad física, mientras que un 30% manifestó estar totalmente de acuerdo. Un 14% expresó acuerdo, la misma proporción que indicó estar en desacuerdo, mientras que el 8% se mantuvo neutral. La percepción general sugiere que, si bien existe reconocimiento por parte de algunos encuestados, también hay una parte importante que considera insuficiente la adaptación de actividades laborales (Figura 18).

Figura 18.

Adaptación de actividades laborales por parte de los técnicos del GAD para facilitar la inclusión de personas con discapacidad física



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

4.3.2. Discusión

La percepción sobre la integración laboral de personas con discapacidad física en el GAD San Jacinto de Buena Fe refleja una división significativa entre los encuestados, lo que sugiere la necesidad de una reflexión profunda sobre las acciones emprendidas en este contexto. Un aspecto que destaca es la falta de consenso respecto al compromiso de los técnicos, donde mientras algunos consideran que los esfuerzos son adecuados, otros piensan que estos no son suficientes. Esta disparidad resalta que, si bien existen esfuerzos, aún hay percepciones que no los reconocen como efectivos. Según Canossa-Montes de Oca (2020), el compromiso de los técnicos en los procesos de inclusión juega un papel fundamental en

la efectividad de las políticas adoptadas, por lo que estas percepciones encontradas pueden señalar la necesidad de una revisión y una mayor sensibilización sobre la importancia de la inclusión laboral (Garay y Carhuanchu, 2019).

En relación con el apoyo técnico, los resultados muestran que una parte considerable de los encuestados no percibe que este apoyo sea adecuado, lo cual podría limitar la participación en el entorno laboral de las personas con discapacidad. Este aspecto coincide con lo argumentado por Soto-Alvarado (2023), quien señala que la calidad del apoyo es un factor determinante para la integración exitosa en el trabajo. Si el apoyo técnico no es percibido como adecuado, puede convertirse en un obstáculo, incluso si se ofrece con la mejor intención. La necesidad de una capacitación más profunda y una evaluación más crítica de los métodos de apoyo queda entonces claramente evidenciada (Martín-Anaya, 2019).

Además, la capacitación de los técnicos surge como otro factor crucial. La percepción de que los técnicos no están adecuadamente capacitados para trabajar con personas con discapacidad física refleja una deficiencia que, según Vivanco-Romero (2024), puede ser determinante para la implementación exitosa de programas de inclusión. La falta de formación específica puede generar barreras adicionales, dificultando la integración efectiva de las personas con discapacidad (Giraldo-Villegas, 2019), lo cual resalta la importancia de mejorar este aspecto dentro de la organización (Peña-Abregu, 2021)

La actitud de los técnicos es otro factor que genera diferencias de opinión entre los encuestados. Si bien algunos valoran positivamente la disposición del personal hacia las personas con discapacidad, otros consideran que dicha actitud no es lo suficientemente inclusiva. Egoavil y Pizarro, (2023) afirman que las actitudes positivas son esenciales para que la inclusión laboral sea efectiva, pero también sugieren que estas deben ir acompañadas de acciones concretas dentro de la cultura organizacional. Por lo tanto, no basta con que los técnicos tengan una actitud positiva; es necesario que esta se traduzca en prácticas inclusivas palpables (Patiño-Vesga *et al.*, 2023).

Finalmente, la adaptación de las actividades laborales para facilitar la inclusión de personas con discapacidad física también presenta una percepción dividida. Aunque algunos encuestados reconocen los esfuerzos realizados, una parte significativa considera que las adaptaciones son insuficientes. En este sentido, Pellichero *et al.* (2023), destacan la

importancia de realizar ajustes razonables que favorezcan la inclusión efectiva. La percepción de que no se están haciendo suficientes adaptaciones sugiere que, aunque se han dado pasos en la dirección correcta, persisten barreras que limitan la inclusión laboral completa (Sonobrio-Rongel *et al.*, 2022).

Así, aunque se observan esfuerzos por parte del GAD San Jacinto, los resultados indican que aún existen desafíos en términos de compromiso, apoyo técnico, capacitación, actitud y adaptación de las actividades laborales. Estas áreas de mejora deberían ser prioritarias en futuras políticas de inclusión para garantizar una integración laboral efectiva y sostenible de las personas con discapacidad física en el entorno laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

“La soberanía del hombre está oculta en la
dimensión de sus conocimientos.”

Sir Francis Bacon

5.1. Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones derivadas del análisis sobre los obstáculos y retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el GAD San Jacinto de Buena Fe, basadas en la información recabada de los participantes del proyecto y los trabajadores con discapacidad.

- La falta de accesibilidad en infraestructura urbana y servicios en Buena Fe limita la inclusión laboral de personas con discapacidad física, ya que un alto porcentaje de los encuestados percibe deficiencias en el diseño de calles, accesos en instituciones públicas y privadas, transporte público, espacios públicos, así como instalaciones en sitios de capacitación laboral.
- Las principales barreras sociales y culturales que limitan la inclusión laboral de las personas con discapacidad física, son los prejuicios sociales, estereotipos culturales y falta de valoración en la comunidad, lo que refleja una resistencia a la plena integración de estas personas en el ámbito laboral.
- A pesar de los esfuerzos de los trabajadores del GAD San Jacinto de Buena Fe para apoyar la integración laboral de personas con discapacidad física, las percepciones divididas sobre su compromiso, la calidad del apoyo técnico, la capacitación recibida y la adaptación de las actividades laborales, evidenciándose la necesidad de mejorar diversas áreas para lograr una inclusión laboral efectiva y sostenible.

5.2. Recomendaciones

Las recomendaciones que se plantean responden a los hallazgos obtenidos y buscan fortalecer las acciones institucionales y sociales para promover una inclusión laboral más efectiva y equitativa de las personas con discapacidad física en el GAD San Jacinto de Buena Fe.

- Motivar al mejoramiento de la infraestructura urbana y los accesos en instituciones públicas y privadas, asegurando que sean inclusivos y adecuados para facilitar la movilidad y acceso laboral de las personas con discapacidad física.
- Implementar programas de sensibilización más profundos y frecuentes para cambiar las creencias culturales y reducir los prejuicios sociales, involucrando activamente a la comunidad en estos procesos.
- Fortalecer la capacitación de los técnicos del GAD San Jacinto de Buena Fe en temas de inclusión laboral y discapacidad física, asegurando que reciban formación continua y específica, para mejorar la calidad del apoyo brindado y facilitar la integración efectiva de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, M., & Arroba, D. (2023). Un ambiente laboral libre de discriminación y su relación con el derecho laboral ecuatoriano. 593 Digital Publisher CEIT, 8(2), 443-455.
- Ameri, M., & Kurtzberg, T. (2024). Small empires: How equipped are small business owners to hire people with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation* 34, 350-358.
- Arias, E., Vilcas, L., & Alberto, Y. (2020). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 52-62.
- Arias-Hidalgo, K. (2019). Diseño de un programa para fomentar una cultura de diversidad e inclusión en entornos laborales, para personas con síndrome de down. Universidad Internacional SEK. Quito - Ecuador. 82 p.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. Montecristi - Ecuador. 219 p.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Asamblea Nacional del Ecuador. Quito - Ecuador. 28 p.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2019). Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. Asamblea Nacional del Ecuador. Quito - Ecuador. 181 p.
- Barbera, J., Naibert, N., Komperda, R., & Pentecost, T. (2021). Clarity on Cronbach's Alpha Use. *Journal of Chemical Education* 98(2): 255-700.
- Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G., & Marchand, S. (2023). Physical disability and labor market discrimination: Evidence from a video résumé field experiment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 15 (4), 452–76.
- Benavides-Llerena, G. (2022). La accesibilidad al transporte público: Los derechos de las personas con discapacidad física. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Quito - Ecuador. 109 p.
- Bermeo, Y., & Naranjo, B. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *INNOVA Research Journal*, 7(3), 86-103.
- Bietti, M. (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social. Consultora de la Comisión Económica para América Latina. Naciones Unidas - Santiago. 59 p.

- Bjørnshagen, V., & Ugreninov, E. (2021). Disability disadvantage: experimental evidence of hiring discrimination against wheelchair users. *European Sociological Review*, 37(5), 818-833.
- Caiche, G., & Guerrero, C. (2024). Public policy and labor inclusion: employment strategies for people with disabilities in Ecuador. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(3), e24049.
- Canossa-Montes de Oca, H. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58), 50-68.
- Christenson, J. (2019). Community development. In *Rural Society in the US* (pp. 264-272).
- Chumo, I., Kabaria, C., & Mberu, B. (2023). Social inclusion of persons with disability in employment: what would it take to socially support employed persons with disability in the labor market? *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, 4, 1-13.
- Cimino, S., Hitzig, S., Craven, B., Bassett, R., Li, J., & Guilcher, S. (2022). An exploration of perceived social isolation among persons with spinal cord injury in Ontario, Canada: A qualitative study. *Disability and Rehabilitation*, 44, 3400-3409.
- CITE. (2024). Código del Trabajo. Compañía de Información Tributaria del Ecuador. Quito - Ecuador. 85 p.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2024). Estadísticas de discapacidad: Personas con discapacidad registradas. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>.
- Cortéz, T., & Estrada, E. (2024). Análisis jurídico del avance de los derechos y garantías laborales de las personas con discapacidad en Ecuador. *MQR Investigar*, 8(4), 5335-5355.
- Costa-Araujo, J. (2021). Diseño de espacios de trabajo: la influencia de la arquitectura en la calidad de vida en el trabajo de personas con discapacidad. *Universitat Politècnica de València. València - España*. 127 p.
- Cronbach, L., Schoneman, P., & Mckie, D. (1965). Alpha coefficient for stratified-parallel test. *Educational and Psychological Measurement* 25:291-312.
- Egoavil, M., & Pizarro, G. (2023). Estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad en hoteles de tres estrellas del distrito de Miraflores, 2023. *Universidad César Vallejo. Lima - Perú*. 108 p.
- Escobar-Padilla, D. (2024). La discriminación laboral se refiere al trato desigual e injusto que sufren los trabajadores debido a características personales como el género, la

- raza, la discapacidad o la orientación sexual. Centro Universitario Tecnológico CEUTEC. Tegucigalpa-Honduras. 74 p.
- Garay, F., & Carhuacho, I. (2019). Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad, Callao, Perú. *Telos*, 21(3), 681-709.
- Giraldo-Villegas, J. (2019). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Análisis de impacto a un grupo de empresas del sector privado. Colegio de Estudios Superiores de Administración. Bogotá - Colombia. 206 p.
- Gréaux, M., Moro, M., Kamenov, K., Russell, A., Barrett, D., & Cieza, A. (2023). Health equity for persons with disabilities: a global scoping review on barriers and interventions in healthcare services. *International Journal for Equity in Health* 22, e236.
- Huete, R., & García, A. (2022). Barreras y oportunidades para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector turístico de la provincia de Alicante. *Cuadernos de Turismo*, (49), 51-76.
- Imacaña-Nuñez, S. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. Universidad Tecnológica Indoamérica. Quito - Ecuador. 29 p.
- Jariot-Garcia, M., Laborda-Molla, C., & González-Fernández, H. (2020). El perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 475-493.
- León-Retamozo, J. (2023). La retención inclusiva del talento humano y el desarrollo de personas con discapacidad en las organizaciones, 2020. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima - Perú. 101 p.
- Liu, X., & Burnett, D. (2022). Insider-outsider: methodological reflections on collaborative intercultural research. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 1-8.
- Martín-Anaya, D. (2019). Factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad. Universidad de Salamanca. Salamanca - España. 87 p.
- Martínez, O., Aranda, R., Barreto, E., Fanego, J., Fernández, A., López, J., . . . Urbieto, J. (2024). Los tipos de discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo. *Arandu UTIC*, 11(1), 77-95.
- Menéndez-García, M. (2023). Integración laboral de las personas con discapacidad. Universidad de Oviedo. Oviedo - España. 38 p.
- Ministerio de Salud Pública. (2023). 3 de diciembre: Día Internacional de las personas con discapacidad. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/3-de-diciembre-dia-internacional-de-las-personas-con->

discapacidad/#::~text=Seg%C3%BAn%20datos%20del%20Registro%20Nacional,
de%20la%20poblaci%C3%B3n%20del%20pa%C3%ADs.

- Montes-Adalid, G. (2024). Discriminación laboral hacia personas con discapacidad: perspectivas y herramientas para la inclusión. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 2282-2313.
- Moral-Cabrero, E. (2021). Microagresiones capacitistas. Estudio de la discriminación por discapacidad en la vida cotidiana. Universidad de Salamanca. Salamanca - España. 261 p.
- Patiño-Vesga, M., Torres-Vargas, C., Duarte-Velasquez, L., & Ruiz-Goyeneche, D. (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto interno y externo en las organizaciones. Universidad EAN. Bogotá - Colombia. 68 p.
- Pellichero, A., Nezan, M., Lamontagne, M., Routhier, F., Allègre, W., & Le Goff-Pronost, M. (2023). Social participation and perceived quality of environment of adults with disabilities. *Disabilities*, 3(4), 680-692.
- Peña-Abregu, K. (2021). La inserción laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento. Universidad de Lima. Lima - Perú. 101 p.
- Pérez-Quintero, J., & Pérez-Peñafiel, S. (2020). Organización Inclusiva: Diseño de Desarrollo Organizacional para el América SA. *Revista de Psicología GEPU*, 11(1), 29-46.
- Portillo-Navarro, M., Lagos-Rodríguez, G., & Meseguer-Santamaría, M. (2022). Employability of university graduates with disabilities in Spain. *Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), e1463.
- Quevedo-Terán, A. (2022). Inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo formal en la ciudad de Guayaquil año 2021. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil - Ecuador. 156 p.
- Ramírez-Pérez, J., López-Torres, V., Ramírez-Pérez, A., & Morejón-Valdés, M. (2022). Fiabilidad y validez de un instrumento de medición del desempeño competitivo de las instituciones de salud mediante las tecnologías de la información y la comunicación. *CienciaUAT* 16(2): 97-113.
- Raykov, T., Marcoulides, G., Anthony, J., & Menold, N. (2024). Evaluating Cronbach's Coefficient Alpha and testing its identity to scale reliability: A direct bayesian confirmatory factor analysis procedure. *Measurement: Interdisciplinary Research and Perspectives* 22(1): 78-89.

- Reist, A., Boso, R., & Ortega, J. (2024). Revisión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y modelos de Empleo con Apoyo en Argentina. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. Ciudad Autónoma de Buenos Aires-Argentina. 26 p.
- Rosario-Gratereaux, J., & Duran-Cortes, Y. (2021). La discriminación laboral en República Dominicana. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 3(5), 61-78.
- Salinas-Vélez, I. (2023). El derecho al trabajo de las personas con diversidad funcional, una barrera por superar en Ecuador. Universidad Católica de Cuenca. Azogues - Ecuador. 20 p.
- Sánchez, J., & González, O. (2021). Transporte público e infraestructura urbana, causas de exclusión social. Quivera, *Revista de Estudios Territoriales*, 23(2), 49-68.
- Sonobrio-Rongel, P., Lazano-Martínez, M., & Muñoz-Rodríguez, L. (2022). Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. El caso de aspirantes para laborar en el Sistema Integrado de Transporte Público de una ciudad capital. *Innovar*, 32(85), 133-153.
- Soto-Alvarado, F. (2023). Una mirada a la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador. Análisis de la Implementación de la Política de Inclusión laboral de personas con discapacidad 2006-2017. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador. Quito - Ecuador. 118 p.
- Taber, K. (2018). The use of Cronbach's Alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education Article 48*: 1273–1296.
- Toro, R., Peña-Sarmiento, M., Avendaño-Prieto, B., Mejía-Vélez, S., & Bernal-Torres, A. (2022). Análisis empírico del coeficiente Alfa de Cronbach según opciones de respuesta, muestra y observaciones atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación* 2(63): 17-30.
- Traverso, L., & Rocha, H. (2019). Desarrollo integral sustentable: Cooperación público-privada para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. LID Editorial Empresarial 978-987.
- Tuapanta-Cullay, J. (2024). La responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional en la empresa Minabradec Cia Ltda. en la ciudad de Riobamba. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba - Ecuador. 65 p.

- Ulstein, J. (2023). The impact of employer characteristics on sustaining employment for workers with reduced capacity: Evidence from Norwegian register data. *Social Policy and Society* (2023), 1-16.
- Valdiviezo-Sánchez, G. (2024). Análisis jurídico del derecho de los sustitutos de las personas con discapacidad, cumplimiento y efectos legales. niversidad Estatal de Bolívar. Guaranda-Ecuador. 69 p.
- Valencia, L., & Jaramillo, J. (2024). Socialización de personas con discapacidad cognitiva un abordaje desde el Trabajo Social. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Sede Bello - Colombia. 71 p.
- Van Dam, K., Gielissen, M., Bles, R., Van Der Poel, A., & Boon, B. (2023). The impact of assistive living technology on perceived independence of people with a physical disability in executing daily activities: A systematic literature review. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 19(4), 1262-1271.
- Vargas, J., & Sánchez, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *Innova Research Journal*, 6(3), 1-18.
- Villatoro-Urizar, J. (2023). Empleabilidad en las personas con discapacidad en el sector privado. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala de la Asunción - Guatemala. 117 p.
- Vivanco-Romero, M. (2024). Plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la ciudad Machala. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito - Ecuador. 67 p.
- Viveros, O., & Fierro, C. (2020). Correlación de los niveles de engagement y síndrome de burnout en una empresa de telecomunicaciones. *Revista espacios*, 41(31).
- Woźniak, B., Brzyska, M., Piłat, A., & Tobiasz-Adamczyk, B. (2022). Factors affecting work ability and influencing early retirement decisions of older employees: An attempt to integrate the existing approaches. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 35(5), 509.
- Yarce-Arroyave, Y. (2020). Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve en Medellín: Una mirada reflexiva. Fundación Universitaria María Cano. Medellín - Colombia. 21 p.

ANEXOS

Anexo 1. Reporte de similitud y/o plagio académico de la plataforma Compilatio

CERTIFICADO DEL REPORTE DE SIMILITUD Y/O PLAGIO ACADÉMICO

Quevedo, 24 de junio del 2025

Ing.

Byron Wladimir Oviedo Bayas, PhD.

DECANO DE LA FACULTAD DE POSGRADO DE LA UTEQ

Presente

De mis consideraciones:

La suscrita, **Ing. Elsa Leuvany Álvarez Morales, M. Sc.**, Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, en calidad de Directora del Proyecto de Investigación titulado **“Los obstáculos y retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad física del GAD San Jacinto de Buena Fe año 2024”**, perteneciente a la Posgradista **Psi. Edu. Jinyer Catherine Patiño Vera** del Programa de Maestría en Gestión Pública, CERTIFICA: el cumplimiento de los parámetros establecidos por la SENESCYT, y se evidencia el reporte de la herramienta de prevención de coincidencia y/o plagio académico (Compilatio) con un porcentaje de coincidencia del 2%. Se adjunta captura de pantalla del reporte.

**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

JPatino - Proyecto de Investigacion
24.06.2025

2%
Textos
sospechosos

2% Similitudes
0% similitudes entre
comillas
0% entre las fuentes
mencionadas
2% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: JPatino - Proyecto de Investigacion
24.06.2025.docx
ID del documento: 7f2d4a8b1c5e3f7091d6b4e823a17c5f0b9d2e4c
Tamaño del documento original: 17,85 MB
Autores: []

Depositante: ELSA LEUVANY ALVAREZ MORALES
Fecha de depósito: 24/6/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 24/6/2025

Número de palabras: 23.912
Número de caracteres: 163.860



Firmado electrónicamente por:
**ELSA LEUVANY
ALVAREZ MORALES**

Ing. Elsa Leuvany Álvarez Morales, M. Sc.
Directora del Proyecto de Investigación

Anexo 2. Solicitud extendida al Director del Departamento de Desarrollo Social y Solidario para ejecución de la investigación



Universidad Técnica Estatal de Quevedo
La primera universidad agropecuaria del Ecuador

Buena Fe, 24 de septiembre del 2024

Psic.
Héctor Zambrano López
Director del Departamento de Desarrollo Social y Solidario
Gobierno Autónomo Descentralizado de San Jacinto de Buena Fe
Presente.-

De mis consideraciones:

Yo, **Jinyer Catherine Patiño Vera**, portadora de la cédula de ciudadanía No. 1311226060, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, me dirijo de la manera más comedida para solicitarle, se me permita ejecutar mi Proyecto de Investigación titulado **“Los obstáculos y retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad física del Gad San Jacinto de Buena Fe, año 2024”**, mismo que se presentará como requisito previo a la obtención de mi título de cuarto nivel en el mencionado programa de estudios.

El estudio se realizará con la finalidad de analizar los principales obstáculos y retos que enfrentan las personas con discapacidad física para su inclusión laboral en el proyecto Discapacidad Nosotros También Somos el Presente del GAD San Jacinto de Buena Fe durante el año 2024.

Para la realización de esta investigación, solicito la colaboración del Departamento de Desarrollo Social y Solidario en los siguientes aspectos:

- Acceso a información y datos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en la zona.
- Apoyo logístico para poder aplicar encuestas y entrevista que posibiliten la obtención de información directa de los beneficiarios y personas ligadas al proyecto.
- Colaboración en la difusión de los resultados obtenidos para poder aportar al desarrollo del proyecto.

Estoy convencida de que trabajando de manera conjunta se podrá generar un impacto positivo y duradero en la vida de las personas con discapacidad física beneficiarias del Proyecto Discapacidad Nosotros También Somos el Presente.

Esperando tener una respuesta favorable, anticipo mis sinceros agradecimientos, y a su vez expreso mi total disposición en coordinar o discutir cualquier aspecto relacionado con el mencionado proyecto.

Atentamente;

Psic. Jinyer Catherine Patiño Vera
1311226060
Estudiante de Posgrado UTEQ



Recibido
24-09-2024

Anexo 3. Modelo de la entrevista realizada al Director del Proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”



Universidad Técnica Estatal de Quevedo
La primera universidad agropecuaria del Ecuador

**Obstáculos y retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad física
del GAD San Jacinto de Buena Fe, año 2024**

Autora: Psi. Edu. Jinyer Catherine Patiño Vera

Directora: Ing. Elsa Leuvany Álvarez Morales, M. Sc.

**ENTREVISTA EL DIRECTOR DEL PROYECTO “DISCAPACIDAD NOSOTROS
TAMBIÉN SOMOS EL PRESENTE”**

Objetivo: Analizar los principales obstáculos y retos que enfrentan para su inclusión laboral en el proyecto Discapacidad Nosotros También Somos el Presente del GAD San Jacinto de Buena Fe durante el año 2024.

¿Cuáles son los principales objetivos del proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente” en términos de inclusión laboral de personas con discapacidad física?

¿Qué estrategias se han implementado para reducir las barreras estructurales en el cantón Buena Fe y facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad física?

¿Cuáles son las principales barreras sociales y culturales identificadas durante la ejecución del proyecto?



¿Qué mecanismos de sensibilización se han utilizado para promover una percepción positiva hacia las personas con discapacidad física en la comunidad?

¿Qué tipo de capacitaciones laborales ofrece el proyecto a las personas con discapacidad física y cómo se adaptan a sus necesidades?

¿Considera que el GAD San Jacinto de Buena Fe ha brindado el apoyo necesario para la integración laboral de las personas capacitadas en el proyecto?

¿Cuáles son los principales retos que ha enfrentado el proyecto al promover la inclusión laboral de personas con discapacidad física?

¿Qué cambios o mejoras considera necesarios para garantizar una mayor efectividad del proyecto en el futuro?

Anexo 4. Modelo de encuesta aplicada a los beneficiarios del proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”



Universidad Técnica Estatal de Quevedo

La primera universidad agropecuaria del Ecuador

Obstáculos y retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad física del GAD San Jacinto de Buena Fe, año 2024

Autora: Psi. Edu. Jinyer Catherine Patiño Vera

Directora: Ing. Elsa Leuvany Álvarez Morales, M. Sc.

Estimado beneficiario, la presente encuesta tiene por objetivo recopilar información para analizar los principales obstáculos y retos que enfrentan para su inclusión laboral en el proyecto Discapacidad Nosotros También Somos el Presente del GAD San Jacinto de Buena Fe durante el año 2024.

A continuación, se solicita seleccionar una opción con una “X” de acuerdo a su criterio. Las respuestas utilizan la siguiente escala:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Indiferente/neutral
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

O1: Identificar las barreras estructurales que dificultan la inclusión laboral de los beneficiarios del proyecto Discapacidad Nosotros También Somos el Presente.

Preguntas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿Considera que las calles y aceras de las empresas a las que ha aplicado están diseñadas para facilitar el desplazamiento de personas con discapacidad física?					
¿Considera que las instituciones públicas y privadas del cantón cuentan con accesos adecuados para personas con discapacidad física?					
¿Cree que los sistemas de transporte público en Buena Fe están adaptados para personas con discapacidad física?					
¿Considera que la falta de infraestructura inclusiva de las empresas en el cantón Buena Fe limita las oportunidades laborales de las personas con discapacidad física?					
¿Considera que los espacios públicos en el cantón Buena Fe están acondicionados para personas con discapacidad física?					
¿Cree que los programas de capacitación laboral en Buena Fe ofrecen instalaciones adecuadas para personas con discapacidad física?					

O2: Determinar las barreras sociales y culturales que limitan la inclusión laboral de las personas con discapacidad física en el proyecto Discapacidad Nosotros También Somos el Presente.

Preguntas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿Cree que las personas con discapacidad física enfrentan discriminación social en el proyecto "Discapacidad Nosotros También Somos el Presente"?					
¿Considera que las creencias culturales en el cantón Buena Fe afectan la percepción de las capacidades laborales de las personas con discapacidad física?					
¿Considera que los prejuicios sociales dificultan la participación de las personas con discapacidad física en el proyecto?					
¿Cree que los estereotipos culturales limitan la integración laboral de personas con discapacidad física en el proyecto?					
¿Considera que la comunidad del cantón Buena Fe valora la participación laboral de las personas con discapacidad física?					
¿Considera que las iniciativas de sensibilización social en el proyecto son suficientes para reducir barreras culturales?					

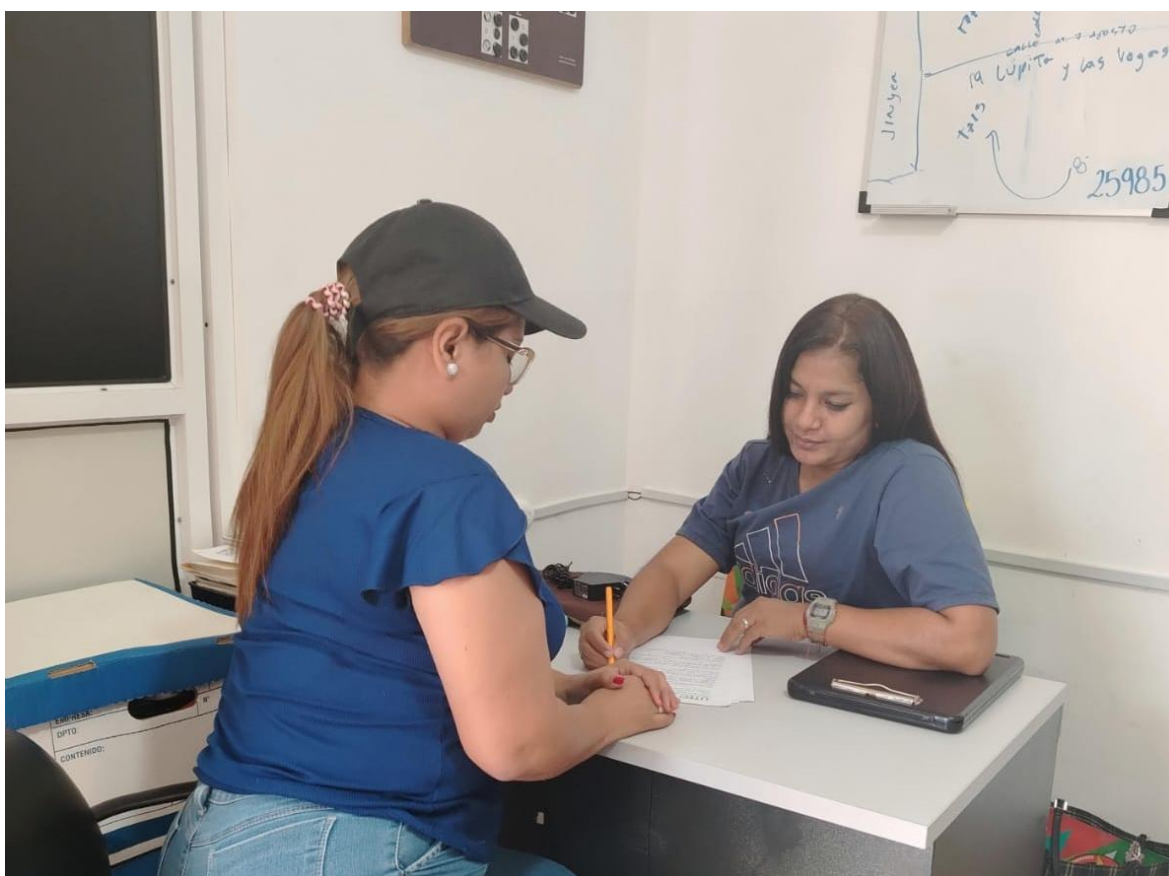
O3: Examinar las facilidades brindadas por los trabajadores del GAD San Jacinto de Buena Fe para apoyar la integración laboral de personas con discapacidad física de los usuarios del proyecto.

Preguntas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿Cree que los técnicos del GAD están comprometidos con la inclusión laboral de personas con discapacidad física?					
¿Considera que los técnicos del GAD ofrecen apoyo técnico adecuado a las personas con discapacidad física durante su integración laboral?					
¿Considera que los técnicos del GAD reciben la capacitación necesaria para trabajar con personas con discapacidad física?					
¿Cree que los técnicos del GAD muestran una actitud positiva hacia las personas con discapacidad física?					
¿Considera que los técnicos del GAD se esfuerzan por fomentar un ambiente inclusivo en el lugar de trabajo?					
¿Considera que los técnicos del GAD adaptan sus actividades laborales para facilitar la inclusión de personas con discapacidad física?					

Anexo 5. Ejecución de la entrevista al Director del Proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”



Anexo 6. Ejecución de la entrevista a la Coordinadora del Proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”



Anexo 7. Ejecución de la entrevista al Director del Departamento de Desarrollo Social, Económico y Productivo del GAD de San Jacinto de Buena Fe



Anexo 8. Socialización individual de las preguntas de la encuesta a los beneficiarios del Proyecto “Discapacidad Nosotros También Somos el Presente”



Anexo 9. Asistencias en la aplicación de la Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe



Anexo 10. Aplicación de la Encuesta a personas con discapacidad física en el cantón Buena Fe

