

## **INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR VIRGEN DEL CISNE**

### **Labor inclusion of people with disabilities in the Virgen del Cisne sector**

Mgt. Carolyn Michelle Tigrero Baque\*, <https://orcid.org/0000-0003-4181-6711>

Dr. Edgar Fabián Cobos Alvarado, <https://orcid.org/0000-0002-8457-8322>

Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador

\*Autor para la correspondencia. email: [carolynmtb\\_1999@hotmail.com](mailto:carolynmtb_1999@hotmail.com)

**Para citar este artículo:** Tigrero Baque, C. M. y Cobos Alvarado, E. F. (2023). Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector Virgen del Cisne. *Maestro y Sociedad*, (Monográfico Educación Médica), 191-198. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu>

#### **RESUMEN**

**Introducción:** Las personas con discapacidad viven en una lucha constante por lo que enfrentan desafíos para lograr alcanzar un puesto laboral, debido a su situación física, intelectual y sensorial, por lo que es un motivo clave para la exclusión laboral. **Materiales y métodos:** La presente investigación analiza las condiciones de empleo de las personas en situación de discapacidad del sector Virgen del Cisne del cantón la Libertad. Es un enfoque de tipo cuantitativo. **Resultados:** Con relación con los resultados de realizó un diseño de programa que mejoren la empleabilidad a este grupo vulnerable. **Discusión:** El acceso al ámbito laboral a las personas con discapacidad se mantiene en barreras y limitaciones convirtiéndose en un tema cuestionable tanto en el entorno social como en lo laboral ya que es de conocimiento que los diversos criterios que existen para que este grupo vulnerable logre integrarse y cumplir funciones aptas en un determinado trabajo, llegando a alumbrar su participación en diferentes áreas, pero dentro de su entorno. **Conclusiones:** Se llegó a la conclusión que hay que llenar de más conocimiento a las personas con discapacidad para que logren tener una plaza laboral acorde a su condición de vida, así mismo, a las instituciones públicas y privadas que por ley deben tener una persona laborando en su empresa, se debe respetar dichos reglamentos.

**Palabras clave:** inclusión laboral, discapacidad, derechos humanos, empleabilidad, cantón La Libertad.

#### **ABSTRACT**

**Introduction:** People with disabilities live in a constant struggle for which they face challenges to achieve a job position, due to their physical, intellectual and sensory situation, which is why it is a key reason for labor exclusion. **Materials and methods:** This research analyzes the employment conditions of people with disabilities in the Virgen del Cisne sector of the canton of La Libertad. It is a quantitative approach. **Results:** In relation to the results, a program was designed to improve the employability of this vulnerable group. **Discussion:** Access to the workplace for people with disabilities remains in barriers and limitations, becoming a questionable issue both in the social environment and in the workplace, since it is known that the various criteria that exist for this vulnerable group to integrate and fulfill suitable functions in a certain job, coming to illuminate their participation in different areas, but within their environment. **Conclusions:** It was concluded that people with disabilities must be filled with more knowledge so that they can have a job according to their living conditions, likewise, public and private institutions that by law must have a person working. In your company, you must respect these regulations.

**Keywords:** labor inclusion, disability, human rights, employability, La Libertad canton.

Recibido: 11/6/2022    Aprobado: 25/10/2022

#### **INTRODUCCIÓN**

La inserción laboral de las personas en situación de discapacidad constituye una temática de constante interés en América Latina, aunque distintos instrumentos internacionales la han establecido como un derecho inherente de esta población. Sin embargo, dicho grupo tiene considerables obstáculos para insertarse en el ámbito del empleo (Paz Maldonado, 2020).

La discapacidad forma parte del ser humano y es consustancial a la experiencia humana ya que es el resultado de la interacción entre situaciones físicas, intelectuales, entre otras, combinadas con una serie de factores ambientales y personales, que dificultan y condicionan seriamente la vida de las personas en situación de discapacidad. Se calcula que 1300 millones de personas, es decir, aproximadamente un 16% de la población mundial, sufren actualmente una discapacidad. Esta cifra está aumentando debido al crecimiento de las enfermedades no transmisibles y a la mayor duración de la vida de las personas. Las personas con discapacidad constituyen un grupo diverso, por lo que sus experiencias vitales y a sus necesidades en materia de salud se ven afectadas por factores como el sexo, la edad, la identidad de género, la orientación sexual, la religión, la raza, la etnia y la situación económica. Las personas con discapacidad mueren antes, tienen peor salud y experimentan más limitaciones en su actividad cotidiana que las demás (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Las personas con discapacidad se enfrentan a numerosas barreras para su plena participación en la sociedad. En concreto, su integración en el mercado laboral representa uno de los principales desafíos sociales a día de hoy, puesto que el alcance y la naturaleza de la participación en el mercado de trabajo tiene una multitud de efectos directos e indirectos sobre el nivel y calidad de vida de las personas. La inserción social de las personas con discapacidad presenta dos lados opuestos, por un lado, la inclusión social, que permite la mejora en el bienestar de dicho colectivo, con una mayor autoestima, realización personal y profesional; y por otro la exclusión social, que los clasifica como colectivo vulnerable, en situación de precariedad económica y marginación. (Clemente, 2017).

La Ley Orgánica de Discapacidades ecuatoriana dispone a las instituciones tanto públicas como privadas del país, contratar para el recurso laboral un mínimo de un 4% de su nómina con personas con discapacidad, la norma actual de discapacidades se han venido cumpliendo de manera esporádica y a medias, existiendo una limitación en su cumplimiento en cuanto se refiere a la falta de utilizar todos los mecanismos necesarios y correctos para su ubicación, tratamiento especial de acuerdo al caso, funciones designadas, espacios de trabajo adecuados, mecanismos de evaluación, etc.

El derecho al trabajo para las personas con discapacidad es muy vulnerado, sin tener en consideración que las plazas laborales es un derecho fundamental en la vida de cada ser humano, garantizando en cada uno ningún tipo de limitaciones, tal como lo establece la constitución de la república del Ecuador 2008 como es, Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, ni muchos menos por tener alguna discapacidad. La ley sancionará toda forma de discriminación (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

En relación a la inclusión laboral, existen normativas en los países que buscan la integración laboral de las personas en situación de discapacidad, en algunos casos un empleador público o privado, las normas de los países dan mandato a que se cuente con un número o porcentaje mínimo obligatorio de contratos otorgados a las personas en situación de discapacidad, para que se les emplee en labores permanentes que se considere apropiadas en relación a sus conocimientos, su condición física y sus aptitudes individuales (Fisher, Santana y Martínez, 2019).

En lo que tiene que ver en el sector Virgen del Cisne, del Cantón La Libertad, se agrava cuando una persona con discapacidad debe desarrollar la actividad laboral en un ambiente que impide su propio desarrollo tanto profesional como personal, lo cual convierte a la inclusión laboral en un problema antes que, en una solución, las instituciones encargadas de precautelar los Derechos de las personas con discapacidad deberían actuar más severamente y no ser solo nulos actores y así evitar las múltiples violaciones con las personas menos favorecidas y así poder mejorar la calidad de vida a través del acceso al empleo ya que es imprescindible para desarrollar la autodeterminación de tales personas, dado que se fortalecen las relaciones sociales y su salud.

Por tanto, el objetivo general es analizar las condiciones de empleo de las personas en situación de discapacidad del sector Virgen del Cisne del cantón la Libertad. De igual manera en los objetivos específicos se basa en la caracterización de la población de personas en situación de discapacidad del sector Virgen del Cisne del cantón La Libertad, Identificar asuntos clave en condiciones de empleo de personas en situación de discapacidad del sector y Diseñar un programa/políticas que mejoren la empleabilidad y/o condiciones de empleo de personas en situación de discapacidad del sector Virgen del Cisne del cantón La Libertad.

La investigación es de estrato importante porque sustenta el requisito de desarrollar una norma legislativa basada en factores sociales y del mercado laboral que permita a las personas con discapacidad participar en la sociedad y la fuerza laboral a nivel nacional debido a que la legislación laboral vigente es incompleta,

dispersa e irrelevante para la realidad actual, con competencia sectorial compartida con sanciones ambiguas y débilmente coercitivas. La Constitución vigente, que establece que todas las personas son iguales y tienen los mismos derechos, hace de este un tema que sigue vigente en la actualidad por la trascendencia que tiene la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral y en la sociedad.

Este tema es reconocido no solo en el campo legal sino también en el económico y social por lo que beneficiará directamente a toda la sociedad ecuatoriana al ayudar a eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad en el trabajo y en la sociedad. El estudio se convertirá en una fuente de información bibliográfica para atender consultas sobre el tema propuesto que se requiere para su inclusión en la legislación ecuatoriana.

Según Pupiales Rueda (2016) es quizá esta una de las principales razones por la que, en los últimos años tanto en España, como en el contexto internacional, se han multiplicado las acciones e iniciativas orientadas a disminuir las desigualdades que presentan las personas con discapacidad para alcanzar sus metas profesionales y personales. En consecuencia, es necesario que se gestionen políticas en torno a la empleabilidad y al desarrollo integral de las personas con discapacidad, que no sólo proteja el derecho a la igualdad de oportunidades, sino que además fortalezca y contribuya al desarrollo de la sociedad en general, constituyéndose como una perspectiva menos compartimentada, respecto a la inclusión laboral y social de la persona con discapacidad. Pruebas de esto, son las políticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Unión Europea y España, orientadas a disminuir las desigualdades de partida del colectivo entre las más importantes se encuentran; el empleo con apoyo, los Centros Especiales de empleo y el teletrabajo.

Para Garcia Salazar Jennifer (2018) menciona que en las empresas públicas las personas con y sin discapacidad están en la potestad de adaptarse y ajustarse a las múltiples necesidades de las personas en condición de dificultad, con estimulación, apoyo y generación de medidas de protección que aumenten la seguridad laboral, empoderamiento de su labor y autonomía económica que aporte al desarrollo individual, familiar, empresarial y nacional. El modelo social de la discapacidad se enfoca en la creación y aplicación de reglamentos, en escenarios de respeto, igualdad, integración y participación mutua. Tomando en cuenta que la mayor discapacidad no son las condiciones que limitan el desenvolvimiento, si no de la mentalidad de las personas que discriminan, excluyen y evaden la igualdad universal.

La autora Heras (2018) en su artículo afirma realizar un análisis sobre inclusión laboral a personas con capacidades diferentes y las políticas públicas del país desde sus antecedentes por lograr la equidad e igualdad laboral de este grupo de personas cuyas leyes están destinadas hacerles partícipes de la sociedad y de la económica del país para que no sean excluidas del campo laboral.

Sánchez Ruiz (2019) en su estudio relacionado con la inserción laboral de las personas con discapacidad menciona que Al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente nos referimos al tema de los derechos humanos es importante conocer las leyes de los órganos e instituciones reguladoras del trabajo a nivel mundial como nacional de los países de Latinoamérica, como de sus políticas públicas de inserción laboral para todas las personas sin excepción discriminatoria, de fundamental interés, ya que determina las normativas y leyes que las empresas deben seguir para dar cumplimiento a las normas establecidas dentro del marco legal del trabajo, y más si hablamos de la inserción de las personas con discapacidades.

Los autores Imacaña y Nuñez (2022) mencionan que se deben gestionar nuevas y mejores políticas en torno a la empleabilidad y al desarrollo integral de las personas con discapacidad con el propósito de que cada una de estas protejan el derecho a la igualdad de oportunidades, genere el fortalecimiento al desarrollo social en aras de menguar las dificultades que aún se evidencian. Lo que constituye un reto para el Gobierno Nacional, en lo que respecta al adecuado cumplimiento con las políticas públicas. Es importante y necesario que cada una de las acciones que se ejecuten estén enfocadas dentro de un marco de inclusión con el fin de que todas las oportunidades de empleo y los diversos programas de formación sean completamente accesibles y de buena calidad para este grupo de personas

Para Balbiner y Maciel (2009) en su trabajo investigativo menciona como objetivo general de Tele capacitados fue detectar cuántas personas con discapacidad podrían insertarse laboralmente a través del teletrabajo. Ello requirió contrastar datos censales con el perfil del teletrabajador de nuestra región de acuerdo con Etis-lac2, tarea que no resultó sencilla por la escasez de datos y la poca homogeneidad de la información disponible en los países de la investigación metodológicamente, hemos definido a esta investigación bajo un paradigma de diseño no experimental de carácter cuanti-cualitativo. Esta definición no implica asociar los datos macro a un marco cuantitativo y los datos micro a un marco cualitativo como podría advertirse rápidamente, sino

que hemos dado prevalencia a un enfoque cuantitativo tanto para la detección como para la recolección de datos en fuentes secundarias de datos (Censos nacionales, Organismos regionales), como también en la estructuración de los instrumentos de recolección de datos (encuestas y entrevistas) que permitiera generar información de tipo cuantitativa. En cuanto al enfoque cualitativo, nos hemos orientado a indagar mediante cuestionarios de entrevistas con disponibilidad de preguntas y estímulos lo suficientemente abiertos para permitir el mayor desarrollo posible por parte de los entrevistados de los temas a investigar.

Mejorar la calidad de vida a través del acceso al empleo es imprescindible para desarrollar la autodeterminación de tales personas, dado que se fortalecen las relaciones sociales y su salud. Los programas de formación laboral dirigidos a los jóvenes en situación de discapacidad han apuntado a aumentar las posibilidades de inserción en el mundo del trabajo (Silva-Peña, 2020). Para el autor Santos (2020) el trabajo es uno de los indicadores más importantes de la calidad de vida de las personas, puesto que incrementa las relaciones en el ámbito social por lo tanto proporciona independencia y autonomía económica mejorando la confianza y la seguridad en uno mismo.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones (Sampieri, 2014). Considerando los procedimientos que guían el estudio a realizar, la modalidad de la presente investigación tendrá el enfoque Cuantitativo, ya que se tratará de realizar la situación real de la inclusión laboral de las personas con discapacidad del sector Virgen del Cisne. Se trabajará con una muestra de 25 personas con discapacidad del sector Virgen del Cisne del cantón La Libertad.

La investigación corresponde al tipo de muestreo no probabilístico ya que es una técnica de muestreo donde se recogen en un proceso que no les brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades al momento de ser seleccionados, y según Lastra (2000) este tipo de muestreo, denominado también muestreo de modelos, las muestras no son representativas por el tipo de selección, son informales o arbitrarias y se basan en supuestos generales sobre la distribución de las variables en la población; por ejemplo: se juzga una canasta de uvas probando solo una de ellas; un distribuidor de cierto tipo de artículos acepta un envío después de probar algunos de ellos, que selecciona en forma casual; en física, biología o psicología los elementos que se estudian se seleccionan en forma casual, o bien porque reúnen ciertas características, como sería seleccionar al animal más gordo para estudiarlo.

La técnica utilizada para la investigación fue mediante una encuesta de veinte preguntas estructuradas para recolectar datos importantes enmarcados en la inclusión laboral, el autor López Roldán (2015) la encuesta se ha convertido en algo más que un solo instrumento técnico de recogida de datos para convertirse en todo un procedimiento o un método de investigación social cuya aplicación significa el seguimiento de un proceso de investigación en toda su extensión, destinado a la recogida de los datos de la investigación, pero en el que se involucran un conjunto diverso de técnicas que combinadas, en una sintaxis propia y coherente, que se orientan y tienen como objetivo la construcción de un objeto científico de investigación. Los resultados se obtuvieron mediante el sistema estadístico SPSS.

En la investigación se utilizó la estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach en la cual nos da un resultado de 800 a los elementos de instrumento que fue el cuestionario utilizado.

## **RESULTADOS**

Según la tabla 1 que da relación al sexo de las personas con discapacidad da un total 15 hombres y 10 mujeres dando un total de 25 personas con discapacidad en el sector Virgen del cisne.

Tabla 1. Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	15	60,0	60,0	60,0
	Femenino	10	40,0	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

De acuerdo a los diversos tipos de discapacidades que existen, en la presente investigación se menciona 3, que son física, intelectual y sensorial, de acuerdo a la física da un total de 17 personas, la intelectual 3 y la sensorial 5. Lo que nos da como resultado que en la discapacidad física es la de mayor número ya que por enfermedades a lo largo de los años se han detectado y por accidentes que han ocasionado tener este tipo de discapacidad (Tabla 2).

Tabla 2. ¿Qué tipo de discapacidad tiene?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	física	17	68,0	68,0	68,0
	intelectual	3	12,0	12,0	80,0
	sensorial	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Respecto al grado de discapacidad tenemos un porcentaje de 30 al 45% en este cálculo están 8 personas, en el 50 al 72% están 8 personas y del 70 al 82% queda un restante de 9 personas.

Tabla 3. ¿Cuál es su grado de discapacidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	30-45%	8	32,0	32,0	32,0
	50-72%	8	32,0	32,0	64,0
	70-82%	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

La siguiente pregunta en relación si tiene trabajo, tenemos el trabajo formal con un total de 4 personas en la que desglosa con contrato, salario fijo y seguro social y en el trabajo informal sin contrato, sin salario fijo, ni seguro social. Y en la opción no trabaja tenemos un total de 14 personas con discapacidad.

Tabla 4. ¿Tiene trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Trabajo formal	4	16,0	16,0	16,0
	Trabajo informal	7	28,0	28,0	44,0
	no trabaja	14	56,0	56,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Con respecto a la pregunta en la que sus ingresos económicos le ayudan a solventar sus gastos personales 6 encuestados pudieron manifestar que están totalmente de acuerdo que logran subsistir con sus ingresos para sus gastos diarios.

Tabla 5. ¿Sus ingresos económicos le ayudan a solventar sus gastos personales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en acuerdo	6	24,0	24,0	24,0
	Poco de acuerdo	10	40,0	40,0	64,0
	Algo de acuerdo	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

En la siguiente pregunta 9 de los encuestados están en total desacuerdo respecto a las ayudas por parte del estado para cubrir sus necesidades básicas, en poco desacuerdo se encuentran 4 personas y totalmente de acuerdo con 12 personas. Quiere decir que es mayor el número de personas que si logran recibir un bono por parte del estado.

Tabla 6. ¿Recibo ayudas del estado (bonos) para cubrir mis necesidades básicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total en desacuerdo	9	36,0	36,0	36,0
	Poco desacuerdo	4	16,0	16,0	52,0
	Total de acuerdo	12	48,0	48,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

De acuerdo a los bienes materiales que solventan las necesidades básicas de las personas con discapacidad están 7 personas en totalmente desacuerdo por lo que no cuentan con dichos bienes para mantener una buena calidad de vida, mientras que la cifra de 5 personas está en totalmente acuerdo son quienes logran tener bienes necesarios del diario.

Tabla 7. ¿Tengo los bienes materiales para cubrir mis necesidades básicas (cocina, refrigerador, cama, colchón, televisión, etc.)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total en desacuerdo	7	28,0	28,0	28,0
	Poco desacuerdo	3	12,0	12,0	40,0
	Indiferente	3	12,0	12,0	52,0
	Algo de acuerdo	7	28,0	28,0	80,0
	Total de acuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Se mencionó acerca de los mecanismos en el mercado laboral para tener un acceso al empleo más igualitario, se obtuvo un total de 16 encuestados con discapacidad que están totalmente de acuerdo que son pocos dichos mecanismos por lo que obtener una oportunidad en la plaza laboral es baja.

Tabla 8. Creo que el mercado laboral tiene pocos mecanismos para hacer más igualitario el acceso al empleo de personas en situación de discapacidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco desacuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Algo de acuerdo	5	20,0	20,0	36,0
	Total de acuerdo	16	64,0	64,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Se debe enfatizar que el Estado junto con la sociedad y la familia van a procurar que exista un equilibrio en cuanto a las oportunidades que se les ofrece y su integración social además se les reconocerá el derecho a un trabajo en condiciones de igualdad que fomente sus capacidades, y como ya existe un trabajo en conjunto para llenar de conocimiento a las personas con discapacidad respecto a los derechos laborales que deben estar planteado en las empresas públicas y privadas, por lo que 8 personas con discapacidad del sector Virgen del Cisne están algo de acuerdo en conocer de estos derechos, mientras que 5 de ellos están totalmente en desacuerdo por lo que se entiende que no es clara este tema en el ámbito laboral.

Tabla 9. Creo que las personas con discapacidad tienen bien reconocidos sus derechos laborales en las instituciones públicas y privadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Total en desacuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	Poco desacuerdo	10	40,0	40,0	60,0
	Indiferente	2	8,0	8,0	68,0
	Algo de acuerdo	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Se conoce que en el cantón La Libertad crean programas dirigidos a las personas con discapacidad, pero que tengan relación en el ámbito laboral y que sea exitoso, no es de conocimiento al público, por lo que 6 encuestados manifestaron estar totalmente desacuerdo por lo que considera que no existen dichos programas, así mismo en totalmente de acuerdo están reflejados 3 personas que confirmar si existir.

En los espacios más igualitarios 16 encuestados contestaron estar totalmente de acuerdo que el mercado laboral cuentan con pocos mecanismos para lograr una igualdad al momento de acceder al empleo de personas en situación de discapacidad. Los encuestados lograron mencionar que toda persona puede o sufren ya de discriminación en el entorno laboral, por lo que ellos con su condición es más seguro padecer de esta situación, y así se logró obtener 15 personas totalmente de acuerdo, asegurando que las personas con discapacidad son más propensas de sufrir discriminación. Cada una de las personas con discapacidad tienen diversas limitantes por las condiciones en la que están, por lo que anhelarían emprender en una actividad laboral que se asemeje y adapte a su situación entre ellas existen 21 encuestados que están totalmente de acuerdo a suplir sus necesidades a base de sus propios emprendimientos. Mientras que los 4 restantes están algo de acuerdo a acceder a este medio.

## **DISCUSIÓN**

El acceso al ámbito laboral a las personas con discapacidad se mantiene en barreras y limitaciones convirtiéndose en un tema cuestionable tanto en el entorno social como en lo laboral ya que es de conocimiento que los diversos criterios que existen para que este grupo vulnerable logre integrarse y cumplir funciones aptas en un determinado trabajo, llegando a alumbrar su participación en diferentes áreas, pero dentro de su entorno.

Como lograron manifestarnos, que el mercado laboral tiene pocos mecanismos para hacer más igualitario el acceso al empleo a este grupo de personas con discapacidad impidiéndoles lograr una participación activa y colaboradora brindándole la oportunidad de tener un cargo apto o poder desempeñar las mismas funciones que el resto, de esta manera se estarían estimulando su participación en el ámbito personal, laboral y social. Con ello hace relación con la opinión de Pupiales Rueda & Córdoba Andrade (2016) que menciona necesario gestionar políticas en torno a la empleabilidad y al desarrollo integral de las personas con discapacidad, que no sólo proteja el derecho a la igualdad de oportunidades, sino que además fortalezca y contribuya al desarrollo de la sociedad en general.

Por otra parte, las personas con discapacidad no tienen bien reconocidos sus derechos laborales en las instituciones públicas y privadas es bajo el número de personas que logran tener una idea clara a sus derechos y beneficios, por lo que con ayuda de instituciones públicas, la sociedad y la familia se podrá lograr a que estos temas y más sean de conocimiento alto, como lo afirma Sánchez Ruiz (2019) que al referirnos sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente hablamos al tema de los derechos humanos ya que se reconoce las leyes de los órganos e instituciones reguladoras del trabajo a nivel mundial como nacional de los países de Latinoamérica.

Diseñar un programa/políticas que mejoren la empleabilidad y/o condiciones de empleo de personas en situación de discapacidad del sector Virgen del Cisne del cantón La Libertad. Los diversos programas y medidas estatales que se realicen para promover la integración por parte de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y combatir los actos discriminatorios, por lo cual se incluyen las siguientes políticas en mejora de este grupo vulnerable:

- Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengas diversos tipos de discapacidad.
- Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo.
- Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo como, por ejemplo, asistencia personal y servicios de interpretación.

## **CONCLUSIONES**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector Virgen del Cisne pretende o aspira que se valore la diversidad al momento de alcanzar grandes oportunidades impulsando una cultura de inclusión ya que es un trabajo muy fundamentado dentro de las organizaciones por lo que los beneficios de ellos como empresa son amplios, considerando que un ámbito diverso va a aumentar la innovación, y se va a mejorar las tomas de decisiones incrementando capacidades sociales en todo el grupo. Las personas con discapacidad

quieren hacer respetar sus derechos y bajo su poco conocimiento del mismo luchan día a día a buscar un sustento para sobrevivir puesto que no todos pueden ser beneficiarios de una ayuda o bono por parte del Estado, aun así, con su condición mantienen una calidad de vida aceptable.

Los objetivos que fueron planteados se cumplieron satisfactoriamente se realizó la caracterización entorno a la población de las personas con discapacidad, se logró identificar las condiciones de empleo de este grupo vulnerable y en base a eso construir un diseño de programa que mejore la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad del sector Virgen del Cisne.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi: Asamblea Nacional. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
2. Balbinder, M., & Maciel, P. (2009). Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Disertaciones*, 1(1), 208-237. <https://www.redalyc.org/pdf/5115/511555567011.pdf>
3. Clemente, I. R. (2017). Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España. Murcia: Universidad Católica San Antonio de Murcia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=250364>
4. Fisher, E., Santana G. and Martínez, T, A. (2019). Bringing the Virtual to Reality-How Virtual Reality Can Enhance People's Health and Social Lives. *Neurol Res Surg*, 2.1, 1-10.
5. Garcia Salazar Jennifer, M. C. (2018). *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. "Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la Parroquia Calceta Cantón Bolívar". <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html>
6. Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, (18), 101-109. [https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR\\_18\\_05.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf)
7. Imacaña Nuñez, S., & Villacrés López, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1). <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/241>
8. Jefferson Sánchez Ruiz, A. T. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000500201](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500201)
9. Lastra, R. P. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura*. <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701313.pdf>
10. Organización Mundial de la Salud. (2022). <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
11. Paz Maldonado, E., & Silva Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?lang=es&format=pdf>
12. Paz-Maldonado, E. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. <https://www.scielosp.org/pdf/sausoc/2020.v29n4/e190724/es>
13. Pedro López-Roldán, S. F. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
14. Pupiales Rueda, B. E., & Córdoba Andrade, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. *Archivos de Medicina (Col)*, 16(2), 279-289. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273849945007/html/>
15. Sampieri, R. H. (2014). Metodología de Investigación. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
16. Santos, S. (2020). El perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 475-493.
17. Silva-Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?format=pdf&lang=es>

### Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.