



**Universidad Tecnológica ECOTEC.
Facultad de Marketing y Comunicación.**

Título del trabajo:

Percepción de discriminación laboral en personas con discapacidad del Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador año 2023: La Importancia de la Inserción Laboral.

Línea de investigación:

Psicología, Bienestar y Salud.

Modalidad de titulación:

Examen Complexivo.

Carrera:

Psicología con Itinerario en Organizacional

Título a obtener:

Licenciada en Psicología.

Autor (a):

Andrea Valeria Mena Sánchez.

Tutores:

Mgtr. Daniel Alfonso Oleas Rodríguez.

Samborondón - Ecuador

2023

Dedicatoria

A Dios, por sostenerme y abrazarme en los días más oscuros de mi vida y levantarme de una cama de hospital en varias ocasiones.

A mi ángel del cielo, sigues estando en primera fila, viéndome y aplaudiéndome.
¡Todo al 23!

A mi mamá, mi pilar fundamental. Gracias por tu paciencia, apoyo, amor y dedicación, sin duda te mereces el cielo y todo lo bueno de esta vida.

A mi hermana Bettina, mi alma gemela, por alentarme a no desistir en este largo camino, por aplaudirme siempre de pie y recordarme lo valiosa que soy. Tu vida en la mía es lo mejor que me sigue pasando.

A mi hermano Jorge, por estar en silencio siempre para mí.

A mi hijo Nicolás, tu llegada a mi vida jamás cambió mis metas, postergué algunos sueños para poder darte lo mejor de mí siendo tu mamá. ¡Por todo tu apoyo y paciencia, gracias!

A mi hijo Bolívar, eres mi cable a tierra. Deseo que la vida te brinde oportunidades de igualdad y puedas seguir creciendo en cada paso de esta vida.

A mi papá Jorge, tu apoyo y empuje me han permitido llegar hasta aquí. Lo bueno de tenerte en mi vida.

A mi Vale, quien está siempre para calmar toda angustia y convertirlas en risas.
¡Gracias gordita!

A mi familia entera, que valioso es contar con ustedes, sin duda alguna han sido mi soporte en todo momento y de quienes me recargo para volver a despegar una y otra vez en esta vida.

¡A cada persona que ha ido llegando a mi vida y se ha sumado a vivir este camino conmigo, gracias!

Agradecimiento

Un profundo agradecimiento a cada uno de mis profesores en este largo camino, por impartirme sus conocimientos y experiencias.

A mi tutor, Mgtr Daniel Oleas, gracias por su paciencia, por sus consejos, por sus conocimientos y por tener la puerta siempre abierta presto a ayudar y alentarnos en todo este proceso.

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO Y CIENTÍFICO.



ANEXO N° 7.1

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO Y CIENTÍFICO PARA LA
PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Samborondón, 5 de diciembre de 2023

Magíster
Verónica Baquerizo Álava.
Decana de la Facultad
Facultad de Marketing y Comunicación
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de integración curricular TITULADO: Percepción de discriminación laboral en personas con discapacidad del Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador año 2023: La Importancia de la Inserción Laboral, según su modalidad EXAMEN COMPLEXIVO; fue revisado, siendo su contenido original en su totalidad, así como el cumplimiento de los requerimientos establecidos en la guía para su elaboración, Por lo que se autoriza al estudiante: **Mena Sánchez Andrea Valeria**, para que proceda con la presentación oral del mismo.

ATENTAMENTE,

Firma 1

Mgtr/ Daniel Oleas R.
Tutor(a) metodológico

Firma 2

Mgtr/ Daniel Oleas R.
Tutor(a) de la ciencia

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS.



UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Habiendo sido revisado el trabajo de integración curricular TITULADO: Percepción de discriminación laboral en personas con discapacidad del Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador año 2023: La Importancia de la inserción laboral, según su modalidad EXAMEN COMPLEXIVO elaborado por **ANDREA VALERIA MENA SÁNCHEZ** fue remitido al sistema de coincidencias en todo su contenido el mismo que presentó un porcentaje de coincidencias del 6% mismo que cumple con el valor aceptado para su presentación que es inferior o igual al 10% sobre el total de hojas del Trabajo de integración curricular. Se puede verificar el informe en el siguiente link: <https://app.compileio.net/v5/report/c2d58cd445961fc99c2e55fd45c45b9cf0fd62e6/summary>. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
registro

ANDREA MENA AP

6%
Texto sospechoso

- 4% Similitudes
- 1% similitudes entre comillas
- 0% idioma no reconocido
- 0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: ANDREA MENA AP.docx	Depositar: DANIEL ALONSO OLEAS RODRIGUEZ	Número de palabras: 10.638
ID del documento: 51c00d8f79203aa70e18687c17cb4803338c3	Fecha de depósito: 5/7/2023	Número de caracteres: 71.730
Tamaño del documento original: 95,76 KB	Tipo de carga: inserción	Fecha de fin de análisis: 5/7/2023

Utilización de las similitudes en el documento:

ATENTAMENTE,

Firma 1
Mgtr/ Daniel Oleas R.
Tutor(a) metodológico

Firma 2
Mgtr/ Daniel Oleas R.
Tutor(a) de la ciencia

Resumen

Abordar la percepción de discriminación laboral en personas con discapacidad es esencial en la búsqueda de comprender y encontrar los obstáculos que circunscriben la inclusión laboral de este grupo. La discriminación en el entorno laboral es identificada como un problema crucial que requiere atención y acción para construir entornos laborales más equitativos. El propósito de esta investigación se concentra en examinar la percepción de discriminación en relación con la inclusión laboral de individuos con discapacidad que laboran en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador durante el año 2023. Para ello se planteó una ruta metodológica desde el paradigma cualitativo para obtener perspectivas valiosas y detalladas, enfocándose en entrevistas con 15 participantes que trabajan en la institución de estudio. Se recopilaron datos demográficos, incluyendo tipo de discapacidad, género y edad. Las preguntas abordaron la percepción de discriminación, condiciones laborales, experiencias de hostigamiento y necesidades de adaptación. Los resultados reflejan una compleja intersección de experiencias entre los trabajadores con discapacidad en el Distrito 09D01, destacando tanto avances en ciertos aspectos de igualdad de oportunidades como la necesidad continua de abordar de manera efectiva las barreras y prejuicios que aún limitan la plena inclusión laboral. Finalmente, se detallaron ajustes necesarios para mejorar el desempeño laboral y se destacaron obstáculos para la inclusión. Así también se proponen algunas orientaciones para potenciar y promover inclusión laboral, incluyendo programas de sensibilización, adaptaciones en la infraestructura y políticas más inclusivas.

Palabras clave: Discapacidad, discriminación, Inserción laboral.

ABSTRACT

Addressing the perception of labor discrimination among people with disabilities is essential in the quest to understand and address the obstacles that circumscribe the labor inclusion of this group. Discrimination in the work environment is identified as a crucial problem that requires attention and action to build more equitable work environments. The purpose of this research focuses on examining the perception of discrimination in relation to the labor inclusion of individuals with disabilities in District 09D01 of the Ministry of Public Health of Ecuador during the year 2023. For this purpose, a methodological route from the qualitative paradigm was proposed to obtain valuable and detailed perspectives, focusing on interviews with 15 participants working in the study institution. Demographic data were collected, including type of disability, gender, and age. Questions addressed perceptions of discrimination, working conditions, experiences of harassment, and accommodation needs. The results reflect a complex intersection of experiences among workers with disabilities in District 09D01, highlighting both advances in certain aspects of equal opportunity and the continued need to effectively address barriers and biases that still limit full workplace inclusion. Finally, adjustments needed to improve work performance were detailed and obstacles to inclusion were highlighted. Some orientations are also proposed to enhance and promote labor inclusion, including awareness programs, infrastructure adaptations and more inclusive policies.

Key words: Disability, discrimination, labor market insertion.

ÍNDICE GENERAL

Contenido

Dedicatoria.....	
Agradecimiento	
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO Y CIENTÍFICO.	
CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS.	
Resumen	
ABSTRACT	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
Introducción.....	1
Planteamiento del problema.....	4
Preguntas científicas	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos	5
Primera parte: Revisión de la Literatura.....	6
Antecedentes del estudio	6
Variable 1: Percepción de discriminación laboral.	8
Discriminación laboral.....	10
Inserción Laboral de las personas con discapacidad.....	13
Variable 2: Personas con discapacidad.	15
Discapacidad	15
Tipos de discapacidad	18
Fundamentos Psicológicos de la inclusión	19
Segunda parte: Método de Investigación.....	21

Diseño de investigación	21
Universo y muestra de la investigación	22
Métodos empleados	27
Instrumentos	27
Tercera parte: Análisis de resultados	29
Discusión resultados	30
Conclusiones	36
Recomendaciones	37
Bibliografía	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Agrupación de categorías por discriminación	12
Tabla 2 Discapacidades más comunes	18
Tabla 3 Operacionalización de variables.....	23
Tabla 4 Preguntas de entrevista.....	27
Tabla 5 Análisis a las entrevistas.	29

Introducción

La percepción de discriminación laboral en personas con discapacidad es un tema de creciente relevancia en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública durante el año 2023. El objetivo fundamental para promover la equidad y la justicia social es incorporar a las personas con discapacidad en el entorno laboral. Este proceso de inclusión no solo constituye un imperativo en términos de derechos fundamentales, sino que también contribuye de manera significativa al progreso económico y social de la región.

La importancia de abordar la discriminación laboral radica en avalar que todos los entes, soberanamente de sus facultades, posean igualdad de posibilidades para acceder a un empleo digno y realizar sus potencialidades. La discriminación laboral no solo perjudica a las personas con discapacidad, sino que igualmente circunscribe la diversidad y la riqueza de talentos que pueden contribuir al progreso del Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador.

Este estudio se adentra en la percepción de discriminación laboral en personas con discapacidad y examina las barreras que enfrentan dentro del entorno laboral. Al comprender mejor estos desafíos, se pueden desarrollar políticas y prácticas que fomenten una mayor inclusión laboral, generando beneficios tanto para los sujetos con discapacidad como para la colectividad en su conjunto.

El foco central de este estudio se enfoca en la percepción de discriminación laboral en individuos con discapacidad en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador en el año 2023, resaltando su significado y relevancia primordial en la investigación. Dado que tiene un impacto directo en la calidad de vida de las personas con discapacidad y tiene consecuencias importantes en el ámbito social, la cuestión científica planteada se destaca como un tema importante.

Estimando cómo se está implementando la Ley Orgánica de Discapacidades en Ecuador, específicamente en su sección sobre trabajo y capacitación, el Artículo 47 destaca la obligación de las entidades empleadoras, tanto públicas como privadas, con una fuerza laboral de veinticinco (25) o más empleados, de emplear al menos

el 4% de las personas con discapacidad en empleos permanentes. Con el objetivo de promover activamente la equidad de género y la diversidad de discapacidades en el entorno laboral, este compromiso se dirige hacia la consideración de las capacidades, condiciones físicas y habilidades individuales de las personas con discapacidad. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

De acuerdo a las estadísticas que se encuentran en la página web del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, con fuente del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IEES), fecha corte septiembre del año 2021, las personas con discapacidad laboralmente activas son 68.901 a nivel nacional, de los cuales el 54.25% corresponde a física, 15.94% a auditiva, 13.43% a visual 11.54% a intelectual y 4.84 a psicosocial, dando un total de 62.298 personas con discapacidad y 6.603 sustitutos de personas con discapacidad. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2023)

A su vez, los datos del Ministerio de Salud en Ecuador manifiestan que el 2.67 por ciento de personas presentan algún tipo de discapacidad, lo que representa un total nacional de 480.776 personas, de las cuales 1 en 9 personas mayores a 65 años registran algún tipo de discapacidad, 1 en 43 mujeres registran algún tipo de discapacidad y 1 en 33 hombres registran algún tipo de discapacidad, cifras actualizadas hasta el 6 de septiembre del 2023. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2023)

En cuanto a la Constitución de la República del Ecuador, en el título II capítulo tercero sección sexta sobre personas con discapacidad, establece en el Art. 47 que dentro de uno de los derechos que se reconocen para las personas con discapacidad es el trabajo en condiciones de igualdad pertinencia, que desarrolle sus capacidades y potencialidades, por medio de políticas que posibiliten su integración en instituciones públicas y privadas. (Constitución de la República del Ecuador, 2021)

Así mismo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades en Ecuador manifiesta que entre sus objetivos se encuentran la disminución de brechas de desigualdad, discriminación y exclusión, formulación de políticas públicas,

participación absoluta de las personas con discapacidad y sus familiares, la observación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de discapacidades, las cuales se consolidan con la constitución del 2008 para garantizar sus derechos. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2023)

La discriminación es cualquier tipo de evento que excluya, restrinja, obstruya el goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales; dando así paso a la inclusión en la que se reconoce que todas las personas tienen igual valor y es necesario respetar la pluralidad social e individual, llevando a un proceso en el que todas las personas obtengan las mismas oportunidades para poder ejercer, relacionarse, participar dentro de un bien, servicio o ambiente sin ningún limitante por motivo de discapacidad, mediante hechos precisos que ayuden a mejorar la calidad y calidez de la vida de las personas.

La inserción laboral en Ecuador está amparada bajo la ley del Ministerio de Trabajo, las personas con discapacidad tienen los mismos derechos de la población en general, al ser un grupo vulnerable las instituciones públicas deben regirse al marco de la ley para así poder insertar a este grupo al sector laboral. En el marco del Código de Trabajo, el artículo 42, numeral 33, establece que las personas con discapacidad deben tener acceso a empleos permanentes que se ajusten a sus habilidades, condición física y aptitudes individuales. Esta disposición resalta la importancia de respetar los principios de igualdad de género y diversidad al considerar la contratación y ubicación laboral de individuos con discapacidad. (Taruchaín, y otros, 2021)

Desde el contexto, cuando la persona con algún tipo de discapacidad sea física, auditiva, intelectual, de lenguaje, visual y psicosocial, no tiene que ser excluida del ámbito laboral, ya que al incluirlo no solamente se está respetando sus derechos, sino que se promueve la desigualdad y erradicación de la discriminación, en la cual el Gobierno implementará las acciones necesarias para la realización de los ajustes necesarios (Naciones Unidas, 2006).

La investigación actual tiene como objetivo destacar la relevancia de las entidades públicas y privadas en Ecuador con relación al cumplimiento de la ley en la

contratación de personas con discapacidad, a su vez, cómo estas entidades deben transformarse en lugares inclusivos, eliminando y reduciendo las brechas de discriminación en el lugar de trabajo y brindando oportunidades igualitarias, ajustes necesarios y servicios de apoyo para mejorar el desempeño laboral de este grupo prioritario.

El Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública de Ecuador en el año 2023 fue el tipo de caso seleccionado para este estudio. Este caso se ha elegido debido a su relevancia en el contexto de la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como por la necesidad de comprender a fondo las dinámicas y desafíos específicos que enfrenta esta población en este entorno geográfico y temporal.

Planteamiento del problema

Esta investigación se centra en las percepciones de las personas con discapacidad sobre la discriminación laboral en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública durante el año 2023. Se trata de un asunto importante que tiene un impacto tanto en el nivel individual como en la sociedad en su conjunto. En este contexto, la discriminación laboral se manifiesta en la dificultad que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a empleos dignos y desarrollar sus capacidades, a pesar de tener la formación y las habilidades necesarias.

La lucha constante por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, un derecho fundamental de todas las personas, independientemente de su condición de discapacidad, sustenta este problema. El potencial de estas personas se ve limitado por la exclusión laboral, lo que reduce la diversidad de talentos que podrían contribuir al desarrollo del Distrito 09D01. La discriminación laboral puede afectar negativamente la autoestima, la salud mental y la calidad de vida de las personas con discapacidad, continuando un ciclo negativo.

El problema científico se centra en la discriminación laboral que enfrentan las personas con discapacidad en el Distrito 09D01. Es evidente que existe una conexión entre la discapacidad y las dificultades para obtener un empleo estable y digno. La pregunta principal de esta relación es: ¿Cómo afecta la percepción de la discriminación laboral a las oportunidades de empleo de las personas con

discapacidad en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador en el año 2023?

Preguntas científicas

- ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad al tener una inserción laboral en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador?
- ¿Cuál es la percepción de las personas con discapacidad sobre su inclusión laboral en la sociedad?
- ¿Cuáles son las experiencias y desafíos específicos que enfrentan en el entorno laboral?

Objetivo General

Analizar la percepción de discriminación que existe sobre la inclusión laboral para las personas con discapacidad dentro del Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador año 2023.

Objetivos Específicos

- Conocer la percepción de las personas con discapacidad que laboran en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública sobre la discriminación e inserción que existe en su lugar de trabajo.
- Identificar las condiciones de igualdad de oportunidad que existen dentro del entorno laboral para este grupo de personas con discapacidad.
- Conocer el índice de inclusión laboral de personas con discapacidad del Distrito 09D01 y cuántos pertenecen a cada tipo de discapacidad.

Primera parte: Revisión de la Literatura

Antecedentes del estudio

Los antecedentes del estudio sobre la percepción de discriminación laboral en personas con discapacidad en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública en el año 2023 se enmarcan en una serie de investigaciones y desarrollos previos que han contribuido a comprender y abordar este problema en el contexto nacional e internacional.

A nivel mundial, varios informes y estudios de organizaciones como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han enfatizado la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad como un componente crucial de los derechos humanos y el desarrollo sostenible. Estos informes han destacado cómo las barreras y los estereotipos siguen existiendo, lo que dificulta que las personas con discapacidad participen plenamente en el mercado laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2023), (Naciones Unidas, 2006)

Aproximadamente mil millones de personas, o alrededor del 15% de la población mundial, tienen discapacidad. Aproximadamente el 80% de esta cantidad está en edad laboral. Sin embargo, con frecuencia se le impide el acceso a un trabajo adecuado. Es crucial enfatizar que las personas con discapacidad, especialmente las mujeres que pertenecen a este grupo, enfrentan una serie de desafíos, ya sean actitudinales, físicos o relacionados con el acceso a la información, que les impiden disfrutar de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Comparadas con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad enfrentan tasas de desempleo más altas y una mayor inactividad económica, lo que las coloca en un mayor riesgo de carecer de una protección social adecuada, lo cual es fundamental para reducir la pobreza extrema. (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Se puede mencionar el estudio realizado por Bietti (2023), donde el informe para las Naciones Unidas se enfoca en analizar los principales obstáculos que enfrentan los sistemas de protección social en América Latina y el Caribe en cuanto a la

protección de los derechos de las personas con discapacidad, especialmente en lo que respecta a la inclusión laboral. Se destaca que en la zona hay múltiples desafíos que impiden el cumplimiento de los compromisos internacionales de inclusión establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La persistencia de la pobreza y la desigualdad, así como las barreras que impiden el acceso a los sistemas de protección social y al empleo formal, son algunos de estos problemas.

El informe destaca la necesidad de fortalecer varios aspectos que garanticen el derecho de esta población a la protección social y a empleos dignos, a pesar de que los sistemas de protección social en la región han desarrollado herramientas destinadas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El análisis revisa algunos programas y políticas regionales que buscan avanzar en estos objetivos, así como medidas para fomentar la autonomía de las personas con discapacidad. Finalmente, se encuentran los componentes clave para lograr sistemas de protección social más inclusivos y eficientes (Bietti, 2023).

En este sentido, el artículo de Gómez et al. (2020), "Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia", se centra en encontrar formas de reducir las barreras de acceso al empleo para las personas con discapacidad en Colombia a partir del derecho al trabajo digno. El estudio examina la producción normativa relacionada con este tema desde la ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), es decir, desde 2011, las barreras identificadas para el acceso al empleo. Luego, se presentan las alternativas planteadas en el país para el acceso al empleo de esta población, tanto a nivel estatal como privado. La investigación es cualitativa y utiliza la metodología hermenéutica para analizar el contenido de las normas y la literatura sobre el tema de estudio. Los hallazgos demostraron que la legislación es amplia y suficiente para garantizar el bienestar en los entornos laborales.

El estudio realizado por Carrasco (2022), a nivel local aborda la marginación y exclusión histórica de las personas con discapacidad en la sociedad, particularmente en el ámbito laboral, donde se han visto prácticas discriminatorias.

Se enfatiza la importancia de permitir que las personas con discapacidad participen en la vida diaria y en el ámbito laboral, y se resalta la importancia de establecer normas y prácticas adecuadas para garantizar su correcta inclusión.

Se menciona que las personas con discapacidad y sus asociaciones han luchado a lo largo de la historia por el reconocimiento de sus derechos y la justicia social en todas las áreas de la vida pública. Además, se destaca la importancia de factores como la familia, el empleo, la integración, las leyes y las fundaciones para lograr una vida digna para las personas con discapacidad.

El trabajo también analiza el modelo social de la discapacidad y cómo se relaciona con el empleo. Se presenta el tema de las mujeres con discapacidad en este contexto y se señalan las incongruencias que enfrentan (Carrasco, 2022).

Se han implementado políticas y leyes para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador y en todo el país. Sin embargo, se requiere una evaluación más profunda para determinar la eficacia de estas medidas y su verdadero impacto en la vida de las personas con discapacidad. Se han identificado problemas específicos relacionados con la discriminación laboral en investigaciones realizadas a nivel local y nacional, pero se requiere un análisis más exhaustivo y contextualizado.

Se han creado programas y proyectos en la región para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad y para educar a las empresas sobre la importancia de la inclusión laboral. Aunque estos esfuerzos representan avances significativos en la dirección correcta, es crucial evaluar su impacto y eficacia en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador.

Variable 1: Percepción de discriminación laboral.

En el ámbito de los derechos laborales y la igualdad de oportunidades en el mundo contemporáneo, la percepción de la discriminación laboral es un tema de gran relevancia. Esta cuestión se refiere a cómo las personas, especialmente aquellas que pertenecen a grupos minoritarios o tienen características que las hacen

vulnerables a la discriminación, perciben y experimentan situaciones de desigualdad en el entorno laboral. Estas experiencias pueden incluir tratos desiguales, prejuicios, barreras para el acceso a empleos, oportunidades de crecimiento laboral o incluso el desarrollo de una carrera profesional. (Betancourt, 2022).

Según Estrada et al. (2021), examinaron las percepciones de la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua en su artículo titulado "Percepción sobre la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua". El diseño de la metodología fue no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional. La unidad de análisis, el marco muestral y la población se enfocaron en las personas con edad de trabajar residentes en la ciudad de Chihuahua. El tipo de muestreo fue probabilístico, y se estimó un tamaño de muestra con un nivel de confianza del 95 % y un error del 5 %. La discriminación laboral fue la variable evaluada. El sexo, la edad, la apariencia física, la experiencia laboral, los conocimientos, las habilidades y las capacitaciones; la preferencia/orientación sexual; discapacidad; embarazo/maternidad; aspecto indígena/cholo/origen étnico. El instrumento de medición, que tenía un formato de encuesta de opinión con cinco preguntas con opciones múltiples de respuesta, se utilizó para recopilar los datos. Resaltando principalmente el embarazo, la edad y la apariencia física, los principales resultados muestran una relación significativa entre los indicadores sociodemográficos y la discriminación laboral.

La cohesión social y la eficacia de las empresas se ven afectadas por esta problemática. La percepción de discriminación laboral puede causar un entorno de trabajo tenso y poco productivo, lo que afecta tanto a los empleados como a los empleadores.

Como bien afirma Carrera (2022), la percepción de la discriminación laboral es un fenómeno que se ha convertido en un campo de estudio importante en campos como la psicología social, la sociología, los estudios de género y la gestión de recursos humanos. Este estudio encontró elementos discriminatorios en los procesos de selección en empresas privadas y cómo estos afectan la inserción laboral de ciertos grupos sociales en Ecuador. Sin embargo, la encuesta reveló

que casi la mitad de la población se ha sentido discriminada por una variedad de razones, incluido el color de piel (48%), las circunstancias económicas (42%) y la orientación sexual (37%). Además, el 42 % de los encuestados dijeron que se sentían menospreciados en su trabajo o cuando buscaban trabajo. Según estos datos, la discriminación en los procesos de selección es un problema significativo en Ecuador. Los objetivos de la investigación y el análisis de este tema son comprender los factores que contribuyen a la discriminación laboral, encontrar soluciones efectivas y fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para todos. La lucha contra la discriminación laboral es fundamental para construir sociedades más justas e inclusivas en todo el mundo.

En su investigación sobre la discriminación en el entorno laboral, Villanueva (2017), afirma que las percepciones de injusticia distributiva en términos de asignación de trabajo, compensación y desarrollo profesional son la causa de esta discriminación. En España, se empleó una metodología cuantitativa con 107 empleados con algún tipo de discapacidad en organizaciones públicas y privadas. Según los hallazgos, el 45% de estos individuos percibe injusticia y discriminación, lo que contribuye a su insatisfacción en su trabajo. Según los resultados, las personas con discapacidad física perciben injusticia distributiva y discriminación en el trabajo en las organizaciones andaluzas en cuanto a la asignación de trabajo, la compensación y las oportunidades de desarrollo profesional. Esta percepción de discriminación les hace sentir insatisfechos. Dos de las variables estudiadas, la percepción de injusticia distributiva en el trabajo y la percepción de discriminación en el trabajo, están confirmadas en este estudio por la triple dimensionalidad. Estos resultados mejoran la comprensión de la justicia organizacional y mejoran la comprensión de las percepciones de injusticia y discriminación en este contexto particular.

Discriminación laboral

La discriminación laboral es una práctica injusta y perjudicial que ocurre cuando se trata de manera desigual a los empleados o candidatos a empleo debido a

características personales o grupos a los que pertenecen en lugar de evaluarlos basándose en sus habilidades y méritos. El género, la edad, la raza o etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la religión y otras categorías son algunas de las variedades de estas características personales. La discriminación laboral puede manifestarse de diversas formas, como rechazar un empleo, recibir ascensos discriminatorios, sufrir acoso en el trabajo y no recibir oportunidades de crecimiento profesional (Pachano & Molina, 2022).

El estudio "Personas con discapacidad, salud laboral y capacidades en las leyes del 2011-2020" de Gómez-Rúa et al. (2020), buscó identificar los conceptos de capacidades en las leyes relacionadas con la salud laboral de las personas con discapacidad en Colombia entre el 2011 y 2019. La metodología hermenéutico-comprensiva se utilizó para analizar el contenido del estudio. Los hallazgos del estudio demostraron algunas ideas de habilidades relacionadas con la capacidad de las personas con discapacidad para elegir funciones importantes para su vida. Sin embargo, las normas siguen brindando orientación hacia los funcionamientos que impiden el desarrollo de las capacidades de las personas con discapacidad. La legislación presenta conceptos generales y elementos básicos que plantean desafíos prácticos y de inclusión social para evitar la discriminación en entornos laborales para esta población, a pesar de los esfuerzos de la salud pública para abordar las desigualdades.

Es crucial destacar que la discriminación laboral va en contra de los principios de derechos humanos y de las leyes de igualdad de oportunidades laborales en muchas jurisdicciones. Las leyes laborales y de derechos civiles se han creado para proteger a los trabajadores contra la discriminación y promover un entorno laboral justo y equitativo donde las decisiones de empleo se basan en el mérito y las habilidades en lugar de características personales o de grupo. Para garantizar que todos tengan las mismas oportunidades en el trabajo y puedan contribuir plenamente a la sociedad, es esencial combatir la discriminación laboral.

Los tipos de discriminación laboral se presentan por lo general en los siguientes grupos:

Tabla 1

Agrupación de categorías por discriminación

Categoría	Descripción
Género	Cuando se trata a alguien de manera desigual en el trabajo debido a su sexo o género. Esto puede incluir la brecha salarial de género, promociones discriminatorias o acoso sexual.
Edad	La discriminación por edad ocurre cuando se trata a los empleados de manera injusta debido a su edad, ya sea porque son considerados demasiado jóvenes o viejos para un puesto o porque se les niegan oportunidades de desarrollo basadas en la edad.
Raza o etnia	La discriminación racial implica el trato desigual de los individuos debido a su raza o grupo étnico. Puede manifestarse en la negación de empleo, ascenso, aumento salarial o acceso a ciertos beneficios laborales debido a la raza o etnia de una persona.
Discapacidad	La discriminación por discapacidad se produce cuando las personas con discapacidad son tratadas de manera injusta o se les niega el acceso a oportunidades laborales debido a sus discapacidades. Esto es contrario a las leyes de igualdad de oportunidades laborales que exigen la adaptación razonable y la no discriminación por discapacidad.
Orientación sexual	La discriminación por orientación sexual ocurre cuando una persona es tratada injustamente en el trabajo debido a su orientación sexual, ya sea que sean lesbianas, gays, bisexuales o transgénero (LGBT). Esto puede incluir el acoso y la negación de oportunidades laborales.
Religión	La discriminación religiosa implica el trato desigual basado en la afiliación o las creencias religiosas de un individuo.

	Puede manifestarse en la negación de acomodaciones religiosas razonables en el lugar de trabajo o la exclusión de ciertos puestos debido a la religión de una persona.
Otras características protegidas	Dependiendo de la jurisdicción, otras características como el estado civil, la orientación política u otras categorías pueden estar protegidas contra la discriminación laboral.

Fuente: Adaptado de (Albuja & Enriquez, 2018), (Carrera, 2022)

Elaborado por: Andrea Valeria Mena S.

Inserción Laboral de las personas con discapacidad.

La inserción laboral es el proceso por el cual las personas se incorporan al mercado laboral, donde pueden encontrar trabajo y desarrollar una actividad remunerada. Esta etapa es esencial en la vida de las personas porque el trabajo no solo les da un medio de subsistencia, sino que también afecta su bienestar emocional y su participación activa en la sociedad. (Issa, 2022)

La inserción laboral implica buscar trabajo, ser seleccionado y contratado por empleadores y adaptarse a un nuevo lugar de trabajo. Puede ser particularmente beneficioso para grupos que han tenido dificultades anteriores para obtener empleo, como personas con discapacidades, jóvenes que buscan su primer trabajo o personas que han estado desempleadas por un período prolongado de tiempo. (Organización de los Estados Americanos, 2011).

Este proceso no se limita a encontrar un trabajo; también incluye adaptarse a la cultura organizacional, desarrollar habilidades profesionales, fomentar la igualdad de género en el lugar de trabajo y promover la diversidad e inclusión. (Forrester & Vigier, 2017).

Dado que el empleo es fundamental para el crecimiento económico y el bienestar social, la inserción laboral exitosa es un objetivo importante tanto a nivel individual como a nivel de políticas públicas. Los objetivos clave para crear sociedades más equitativas y prósperas son la creación de oportunidades laborales y la eliminación de obstáculos para la inserción laboral.

La inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral es un asunto de derechos humanos. Actualmente, Ecuador cuenta con políticas que reconocen que las personas con discapacidad requieren una atención especial. (Ordoñez, 2011).

La Constitución actual enfatiza que las personas con discapacidad requieren un trato especial y la asignación de recursos económicos, recursos humanos y ayudas técnicas para asegurar la educación, la salud, la rehabilitación, la habilitación, la inclusión social y el empleo. A través de empleo productivo, la inclusión laboral es esencial para que estas personas mejoren sus condiciones de vida, puedan mantener a sus familias y contribuyan al desarrollo del país. (Ordoñez, 2011).

Desde el punto de vista de Zimbrón y Ojeda (2022), "Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano" analiza por qué la inclusión laboral a personas con discapacidad (PCD) disminuyó entre 2013 y 2018 en el sureste mexicano. El estudio se llevó a cabo a través de un programa de rehabilitación e inclusión laboral, utilizando observaciones de participantes, entrevistas y revisión documental de políticas públicas recientes. Sin embargo, la mayoría de los empresarios que participaron en el programa dijeron que la inclusión laboral fue buena. El estudio sugiere que la inclusión laboral es solo el primer paso y destaca la necesidad de una mayor participación y apoyo de las autoridades, la sociedad, las personas con discapacidades y la academia para lograr una inclusión real en los ámbitos laboral y social. Estos resultados muestran que hay espacio para mejorar y fortalecer los esfuerzos de inclusión en la región a pesar de las políticas existentes.

Según Castañeda et al. (2021), en su artículo "Ergonomía e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve", busca establecer los ajustes razonables de tipo ergonómico que se deben tener en cuenta para favorecer los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve en el área operativa de una empresa manufacturera de cables. El análisis del sistema ergonómico es esencial para identificar las interacciones potenciales de cada uno de sus componentes (persona, objeto y espacio físico) y las barreras que podrían intervenir para implementar ajustes razonables. Los programas de responsabilidad social empresarial ya consideran la integración laboral de personas con

discapacidad, destacando la importancia de ajustes razonables para mejorar la calidad de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual leve.

En la opinión de Pulache (2021), afirma que es crucial fomentar actitudes favorables hacia las personas con discapacidad, especialmente en los aspectos sociales y laborales. Además, se llega a la conclusión de que las propuestas enfocadas en el cambio de actitudes son esenciales para revalorizar el potencial de las personas con discapacidad en la sociedad y en el ámbito laboral. El artículo también hace hincapié en la importancia de utilizar los datos teóricos recopilados para planificar y desarrollar intervenciones futuras dirigidas a este grupo social.

Sin embargo, debido a la falta de conciencia sobre sus derechos y responsabilidades como ciudadanos, el acceso al empleo para las personas con discapacidad sigue siendo un desafío en muchos países. Estas personas tienen los mismos derechos y deberes que el resto de la población, pero debido a sus discapacidades pueden necesitar cierta protección y apoyo.

En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, es fundamental tomar medidas para garantizar que puedan acceder al empleo y permanecer allí, respetando su individualidad y teniendo en cuenta el tipo de discapacidad que puedan tener.

Variable 2: Personas con discapacidad.

Discapacidad

La Organización Panamericana de la Salud define la discapacidad como un término general que incluye deficiencias, limitaciones y restricciones. Indica los aspectos negativos de la relación entre el individuo (con una calidad de salud específica) y sus factores contextuales (personales y ambientales). (Organización Mundial de la Salud, 2023)

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce que la discapacidad es una teoría en evolución que surge de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras debidas a las posturas y al entorno

que impiden que participen en la sociedad de manera plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2020)

La discapacidad es un concepto amplio y diverso que abarca una variedad de limitaciones físicas, sensoriales, cognitivas o emocionales que pueden tener un impacto en la vida de una persona en una variedad de aspectos. En su esencia, la discapacidad se refiere a la presencia de obstáculos o dificultades que impiden que una persona participe plenamente en la sociedad. Estas barreras pueden ser físicas, sociales, económicas o culturales y su impacto en la vida diaria de una persona puede variar. (Hernández, 2015).

Según lo mencionado anteriormente, las discapacidades pueden manifestarse de una variedad de maneras, como dificultades para comunicarse o procesar información. Sin embargo, es importante destacar que la discapacidad no debe entenderse únicamente como una característica inherente del individuo, sino como un resultado de la interacción entre su condición y su entorno. En este sentido, el modelo social de la discapacidad destaca que las barreras sociales y la falta de accesibilidad son los principales factores que contribuyen a la discapacidad al limitar las oportunidades de las personas con discapacidad y su plena participación en la sociedad.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2023), La discapacidad es una característica inherente a la experiencia humana y es el resultado de la interacción entre una variedad de condiciones de salud, como la demencia, la ceguera o las lesiones medulares, y factores ambientales y personales. Actualmente, se calcula que alrededor de 1300 millones de individuos, lo que representa el 16% de la población global, tienen una discapacidad significativa. El aumento de las enfermedades no transmisibles y la esperanza de vida de la población hacen que esta cifra aumente.

Es fundamental comprender que las personas con discapacidad son un grupo heterogéneo y que una variedad de factores, como el género, la edad, la identidad de género, la orientación sexual, la religión, la raza, la etnia y la situación económica, afectan sus experiencias y necesidades en materia de salud. En

comparación con aquellas que no tienen discapacidad, las personas con discapacidad suelen enfrentar una menor esperanza de vida, una salud más precaria y un mayor número de limitaciones en su vida diaria. (Organización Mundial de la Salud, 2023).

En el marco de la Ley Orgánica de Discapacidades, específicamente en su título II que aborda las personas con discapacidad, sus derechos, garantías y beneficios, y dentro del primer capítulo sobre las personas con discapacidad y demás sujetos de ley, en la sección primera de los sujetos, el artículo 6 define a la persona con discapacidad como aquella que, debido a una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, sin importar la causa que las haya ocasionado, experimenta una limitación permanente en su capacidad biológica, psicológica y asociativa para llevar a cabo una o más acciones esenciales de la vida diaria, según lo establecido por el Reglamento correspondiente. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

En su obra *El Modelo Social de la Discapacidad*, Agustina Palacios (2008), destaca que una de las ideas más importantes es que los factores que contribuyen a la discapacidad no están relacionados con la religión o el conocimiento científico, sino más bien con la sociedad. El problema no proviene de las limitaciones personales de las personas con discapacidad, sino de las barreras que la sociedad pone para garantizar que las necesidades de las personas con discapacidad sean priorizadas en la sociedad.

Mientras que el artículo de Analuisa et al (2020), en su artículo "La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial", analiza la contratación de personas con discapacidad en Ecuador. El estudio se llevó a cabo a través de una revisión de la literatura existente y una investigación cualitativa con participantes del sector empresarial de la Provincia de El Oro. El fortalecimiento de la imagen corporativa, el aumento de la competitividad interna, el clima laboral más humano y otros beneficios tributarios son algunos de los beneficios obtenidos para el sector empresarial. Se ha llegado a la conclusión de que el sector empresarial se beneficia

de la contratación de personas con discapacidad. En cuanto a la discriminación en las entrevistas de trabajo, descubrió que, en comparación con los hombres, las mujeres tenían un 30% menos de probabilidades de ser contratadas con el mismo currículum.

El artículo de Velandia (2021), "La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local", estima las tasas locales de ocupación, desempleo, informalidad e ingresos de las personas con discapacidad a partir de datos del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (2018) y del Servicio Público de Empleo (2018). Además, se estableció una función de emparejamiento laboral para evaluar las oportunidades de acceso del mercado laboral para la PCD. Los resultados muestran una función de emparejamiento con asimetrías con respecto a las probabilidades de encontrar trabajo (26,1%) y de ocupar vacantes para la PCD (73,9%). También muestran tasas de desempleo municipales entre el 17,0% y el 41,0% y tasas de ocupación sin contrato entre el 69,0% y el 81,2%. Finalmente, se examinaron los progresos realizados en las iniciativas locales de empleo inclusivo para personas con discapacidades físicas (PCD). Estos avances se pueden considerar como modelos de buenas prácticas para reducir las disparidades entre la oferta y la demanda de empleo.

Tipos de discapacidad

Tabla 2

Discapacidades más comunes

Tipo de Discapacidad	Descripción
Física	Implica limitaciones en la movilidad y el uso de las extremidades debido a lesiones o afecciones médicas.
Sensorial	Incluye la pérdida o limitación de los sentidos, como la ceguera (discapacidad visual) o la sordera (discapacidad auditiva).

Cognitiva	Se refiere a dificultades en la cognición, como el trastorno del espectro autista, la dislexia o el trastorno del déficit de atención.
Intelectual	Implica un funcionamiento intelectual limitado, lo que puede afectar la capacidad de aprendizaje y la toma de decisiones.
Mental	Incluye condiciones de salud mental, como la depresión, la ansiedad, el trastorno bipolar y la esquizofrenia.
Comunicativa	Se relaciona con dificultades en la comunicación, como el mutismo selectivo o la afasia.
Psicosocial	Se refiere a desafíos sociales y emocionales, como el trastorno del espectro autista, el síndrome de Down y el síndrome de Asperger.
Múltiples	Cuando una persona tiene más de un tipo de discapacidad, como una combinación de discapacidad física y sensorial.

Fuente: Adaptado de (UNICEF, 2019)
 Elaborado por: Andrea Valeria Mena S.

Fundamentos Psicológicos de la inclusión

Los fundamentos psicológicos de la inclusión se basan en la comprensión y la promoción de la participación activa y equitativa de todas las personas en diversos entornos sociales, como la educación, el trabajo y la sociedad en general, independientemente de sus diferencias individuales. Estos principios se basan en principios y teorías psicológicas que respaldan la importancia de la inclusión para el bienestar individual y colectivo. Algunos de los principios psicológicos fundamentales de la inclusión incluyen:

Teoría del Desarrollo Social (Vygotsky): Lev Vygotsky fue un psicólogo importante que destacó la importancia de la interacción social en el desarrollo humano. Su teoría sostiene que la interacción es donde ocurre el aprendizaje y el desarrollo. La inclusión es esencial para el crecimiento y el desarrollo de las personas, incluidas las con discapacidades, ya que brinda oportunidades para una interacción social significativa. (Regader, 2023).

Teoría del Aprendizaje Social (Bandura): Albert Bandura sostiene que las personas aprenden observando a los demás y modelando cómo se comportan. Las personas con discapacidad tienen la oportunidad de observar y aprender de sus pares sin discapacidad en un entorno inclusivo, lo que puede ser beneficioso para su crecimiento y adquisición de habilidades. (Vergara, 2023).

Teoría de la Identidad Social (Tajfel y Turner): se enfoca en cómo las personas se identifican con grupos sociales y cómo estas identidades afectan su comportamiento y autoconcepto. Para que las personas con discapacidad se sientan valoradas y parte de la sociedad, es necesario fomentar un sentido de pertenencia y aceptación en un entorno inclusivo. (Ruiz, 2019).

Psicología Positiva: La psicología positiva se enfoca en el bienestar humano, la resiliencia y el florecimiento. La inclusión contribuye al bienestar al promover la autoestima, el sentido de logro y la satisfacción con la vida de las personas con discapacidad al permitirles participar plenamente en la sociedad (Gaxiola & Palomar, 2016).

Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan): Esta teoría destaca la importancia de la autonomía y la autodeterminación en la motivación y el bienestar de las personas. La inclusión permite que las personas con discapacidad tengan un mayor control sobre sus vidas y decisiones, lo que promueve su autodeterminación y autoeficacia (Delgado, García, Téllez, & Zamarripa, 2021).

Segunda parte: Método de Investigación

El estudio de investigación fue registrado en: Open Science Framework:
<https://osf.io/c895x/>

Diseño de investigación

El diseño de la investigación tiene como objetivo abordar la "Percepción de discriminación laboral en personas con discapacidad del Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador año 2023". El enfoque principal de esta investigación es evaluar la percepción de discriminación laboral entre las personas con discapacidad en este distrito específico y destacar la importancia de la inserción laboral para este grupo.

En cuanto a la metodología, se llevó a cabo una investigación cualitativa. Se realizaron entrevistas en profundidad a trabajadores con diferentes tipos de discapacidad para obtener una comprensión más detallada de sus experiencias y percepciones en relación con la discriminación laboral.

La muestra de la investigación comprende a personas con discapacidad que laboran en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador año 2023.

Finalmente, los hallazgos de la investigación se presentarán en un informe completo que resaltarán la importancia de la inserción laboral de personas con discapacidad, identificarán posibles áreas de mejora en las políticas y prácticas existentes y ofrecerán recomendaciones concretas para promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador año 2023.

En el desarrollo del presente trabajo, se llevó a cabo una investigación de tipo no experimental observacional. Este enfoque se caracteriza por la ausencia de manipulación premeditada de variables, centrándose en la observación y examen de fenómenos en su entorno natural. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018).

Además, se utilizó un diseño de corte de tiempo transeccional o transversal para recopilar datos en un momento específico.

El alcance de esta investigación se definió como descriptivo, ya que su principal objetivo fue identificar y describir características del fenómeno en estudio. Además, se adoptó un enfoque cualitativo en la recopilación de datos para obtener una comprensión más completa del tema.

Período y lugar

Esta investigación se llevó a cabo en los meses de septiembre y octubre del año 2023 en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador que es la cartera del Estado delegado de desempeñar la rectoría, organización, planificación, coordinación, verificación y gestión de la salud pública ecuatoriana.

Universo y muestra de la investigación

Los resultados de las entrevistas serán utilizados única y exclusivamente para los objetivos del estudio y serán tratados por el equipo de investigación de manera confidencial. No será identificado por su nombre en ninguno de los registros del estudio.

Esta investigación se adecua a la declaración de Helsinki sobre la investigación con seres humanos y a la Constitución de la República del Ecuador 2008 registro oficial # 449, en el art. 66 literal 19, donde se respalda el derecho a la protección de datos de carácter personal.

El Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador cuenta con 734 trabajadores, de los cuales 46 servidores públicos cuentan con algún tipo de discapacidad.

La entrevista llegó a un punto de saturación en el número 15, obteniendo entrevistas a personas con discapacidad intelectual, discapacidad física,

discapacidad psicosocial, discapacidad de lenguaje, discapacidad auditiva – intelectual, discapacidad auditiva y discapacidad visual.

Se trabajó con 15 participantes, pertenecientes a una institución pública de la ciudad de Guayaquil: Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, el promedio de edad fue de 51.4%, la cantidad de mujeres fueron 5 y por hombres fueron 10, en el tipo de discapacidad de los participantes encontramos con discapacidad intelectual: 2, discapacidad física: 5, discapacidad psicosocial: 2, discapacidad de lenguaje: 1, discapacidad auditiva - intelectual: 1, discapacidad auditiva: 2 y por discapacidad visual: 2, en cuanto al promedio del porcentaje de discapacidad fue: 52%.

El método de selección de los participantes se realizó a través de un tipo de muestreo no probabilísticos, a conveniencia, con criterios de inclusión que comprendieron: a) personas que laboran en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador; b) poseer algún tipo de discapacidad; c) firmar acta de consentimiento para participar en el estudio.

Tabla 3

Operacionalización de variables.

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTOS Y/O MÉTODOS
Percepción de discriminación laboral.	La discriminación se define como cualquier forma de tratamiento desigual, exclusión o preferencia hacia una persona basada en aspectos como su identidad de género, orientación sexual,	Representación de la disminución de brechas de desigualdad, discriminación y exclusión. Percepción de las condiciones	Entrevista Percepción de Discriminación Laboral en personas con Discapacidad.

	<p>edad, discapacidad, estado de VIH/SIDA, etnia, riesgo de enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, historial judicial, estereotipos estéticos, embarazo, lactancia u otros factores. Esto incluye cualquier impedimento que afecte el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, tanto en procesos de selección como durante la relación laboral. La intención es asegurar la igualdad de oportunidades y un trato justo para todos, evitando cualquier forma de discriminación en diversos contextos, ya sea legal, laboral o social. (Trabajo., 2017)</p>	<p>de igualdad de oportunidades. Obstáculos percibidos.</p>	
--	---	---	--

<p>Personas con discapacidad.</p>	<p>Las personas con discapacidad se caracterizan por tener deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, cuando se combinan con diversas barreras, pueden dificultar su plena participación en la compañía en equivalencia de circunstancias con los restantes. Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad, aproximadamente el 15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad.</p> <p>La concepción de la discapacidad ha evolucionado desde una perspectiva exclusivamente física o médica hacia otra que considera el contexto físico, social y político que rodea a una persona. En la</p>	<p>Adaptaciones y modificaciones necesarias para el desarrollo personal. Contribución a la inclusión.</p>	<p>Entrevista Percepción de Discriminación Laboral en personas con Discapacidad.</p>
-----------------------------------	---	---	--

	<p>actualidad, se reconoce que la discapacidad surge de la interacción entre el estado de salud o la deficiencia de una persona y la variedad de factores presentes en su entorno. Este enfoque más amplio refleja una comprensión más holística de la discapacidad y destaca la importancia de abordar no solo las limitaciones individuales, sino también las barreras sociales y ambientales que pueden afectar la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad. (Organización Mundial de la Salud, 2023)</p>		
--	--	--	--

Elaborado por: Andrea Valeria Mena S.

Métodos empleados

Los métodos empleados para la recolección de datos en esta investigación fueron realizados a través del método empírico de la entrevista.

Instrumentos

Se realizó una entrevista ad hoc, validada por expertos. Esta contenía seis preguntas referentes a la percepción de la discriminación de las personas con discapacidad en su ámbito laboral. Las preguntas fueron referentes a: representación de la disminución de brechas de desigualdad, discriminación y exclusión; percepción de las condiciones de igualdad de oportunidades; percepción de hostigamiento; adaptaciones y modificaciones necesarias para el desarrollo personal; obstáculos percibidos; y contribución a la inclusión. En la tabla 4. se desglosan las preguntas de la entrevista.

Tabla 4

Preguntas de entrevista.

Constructo	Preguntas
Representación de la disminución de brechas de desigualdad, discriminación y exclusión.	1. ¿Qué significa para usted que dentro de su entorno laboral exista la disminución de brechas de desigualdad, discriminación y exclusión para las personas con discapacidad?
Percepción de las condiciones de igualdad de oportunidades.	2. ¿Cuáles son las condiciones de igualdad de oportunidades que existen dentro de su trabajo para las personas con discapacidad?
Percepción de hostigamiento.	3. ¿Ha sentido en algún momento durante su jornada de trabajo hostigamiento por parte de su jefe

	inmediato, jefe superior y compañeros de trabajo por presentar el tipo de discapacidad que tiene? ¿En qué forma?
Adaptaciones y modificaciones necesarias para el desarrollo personal.	4. ¿Cuáles serían los ajustes necesarios (modificaciones y adaptaciones requeridas) y servicios de apoyo (tipos de sistemas, instrumentos, servicios, etc.) que cree usted que necesitaría para tener un desempeño laboral adecuado?
Obstáculos percibidos.	5. ¿Cuáles serían los principales obstáculos existentes para la inclusión laboral de personas con discapacidad?
Contribución a la inclusión.	6. ¿Cuáles son las acciones que podría realizar cualquier espacio de trabajo para contribuir a derrocar las barreras y prejuicios que limitan la inclusión de personas con discapacidad dentro del entorno laboral?

Elaborado por: Andrea Valeria Mena S.

Tercera parte: Análisis de resultados

En este momento, se procede a examinar en detalle el análisis derivado de las entrevistas. En la tabla 5. se muestran las respuestas a cada pregunta realizada.

Tabla 5

Análisis a las entrevistas.

Preguntas	Respuestas
1. ¿Qué significa para usted que dentro de su entorno laboral exista la disminución de brechas de desigualdad, discriminación y exclusión para las personas con discapacidad?	Significa que pueden estar en un entorno laboral donde existe igualdad, crecimiento laboral sin limitantes, contar con medidas de protección, trato digno, trabajo sin discriminación, trabajo justo y equitativo y contar con oportunidad laboral sin discriminación.
2. ¿Cuáles son las condiciones de igualdad de oportunidades que existen dentro de su trabajo para las personas con discapacidad?	Existen condiciones de espacios de trabajo para la persona con discapacidad, crecimiento profesional justo, igualdad en la carga laboral y en actividades de trabajo, trabajo justo y toma de decisiones conjuntas.
3. ¿Ha sentido en algún momento durante su jornada de trabajo hostigamiento por parte de su jefe inmediato, jefe superior y compañeros de trabajo por presentar el tipo de discapacidad que tiene? ¿En qué forma?	Del número de personas entrevistadas dieron su respuesta: Si: 3 personas. No: 11 personas. A veces: 1 persona.
4. ¿Cuáles serían los ajustes necesarios (modificaciones y	Como adaptaciones requeridas es necesario el apoyo en el mejoramiento

<p>adaptaciones requeridas) y servicios de apoyo (tipos de sistemas, instrumentos, servicios, etc.) que cree usted que necesitaría para tener un desempeño laboral adecuado?</p>	<p>de las iluminaciones, rampas de acceso para personas con discapacidad, barandas de seguridad en las paredes, y mejores herramientas de trabajo.</p>
<p>5. ¿Cuáles serían los principales obstáculos existentes para la inclusión laboral de personas con discapacidad?</p>	<p>Como obstáculos existentes los entrevistados pudieron manifestar: rechazo, falta de apoyo y empatía, falta de adaptaciones a las necesidades especiales del trabajador, escasez de aumento en plazas de trabajo para este grupo prioritario e igualdad de oportunidades y crecimiento.</p>
<p>6. ¿Cuáles son las acciones que podría realizar cualquier espacio de trabajo para contribuir a derrocar las barreras y prejuicios que limitan la inclusión de personas con discapacidad dentro del entorno laboral?</p>	<p>Se podría fomentar la creación de espacios seguros, oportunidades en el crecimiento laboral, convenios entre instituciones para promover la inclusión laboral y talleres informativos e inclusivos.</p>

Elaborado por: Andrea Valeria Mena S.

Discusión resultados

Se realizó una comparación de los resultados obtenidos en relación a lo mencionado anteriormente. Para abordar el objetivo de investigación, primero se determinó la edad promedio de los miembros de la institución. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis de las percepciones que los trabajadores con discapacidad tienen sobre el entorno laboral en cuanto a la asignación de trabajo, la compensación y las oportunidades de desarrollo profesional. Se examinaron también los efectos causados por estos estereotipos. Es importante destacar que la institución está compuesta principalmente por hombres, y a pesar de que solo se

realizaron entrevistas a cinco mujeres, se consideró crucial incorporar sus opiniones. Aunque son una minoría, las opiniones de las mujeres se consideran importantes, especialmente en el contexto de la incorporación gradual de las mujeres a un sector tradicionalmente "masculinizado", lo que les brinda una perspectiva importante en este análisis.

Los resultados indican que la investigación aborda un tema importante y relevante sobre la percepción de la discriminación laboral entre personas con discapacidad. Los hallazgos destacan que la igualdad laboral implica un entorno donde se fomenta el crecimiento sin limitaciones, medidas de protección, trato digno, trabajo sin discriminación y oportunidades justas; aunque la mayoría de los participantes no experimentan hostigamiento ni alguna forma de discriminación, los hallazgos indican que la igualdad laboral implica la existencia.

Los resultados incluyen el rechazo, la falta de apoyo y empatía, la falta de adaptaciones a necesidades especiales, la falta de aumento en plazas de trabajo y la desigualdad en oportunidades de crecimiento. Por lo tanto, se proponen acciones como la creación de espacios seguros, oportunidades de crecimiento, convenios interinstitucionales para promover la inclusión y talleres informativos, en los que se resalta la importancia de abordar la discriminación laboral y la necesidad de implementar.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Villanueva (2017), porque las personas con discapacidad con frecuencia tienen una percepción de que se les discrimina en el trabajo, lo que puede afectar negativamente su satisfacción laboral y su bienestar general. Según los estudios, los trabajadores con discapacidad perciben injusticia distributiva y discriminación en términos de asignación de trabajo, compensación y oportunidades de desarrollo profesional.

En este punto las prácticas discriminatorias en el sector público pueden crear barreras invisibles al empleo satisfactorio para los empleados con discapacidad coincidiendo con la investigación de Gómez et al. (2020), los autores manifiestan que las barreras laborales para personas con discapacidad en Colombia son amplias, enfocándose en el derecho al trabajo digno. Esto se evidencia en esta

investigación, pues, los trabajadores aceptan que el estereotipo se encuentra interiorizado en la empresa.

Las tasas municipales de desempleo en el estudio de Velandia (2021), variarían entre 17,0% y 41,0%, lo que indica un desafío significativo en términos de acceso al empleo para las personas con discapacidad. Comparativamente, los resultados del estudio mostraron que, si bien algunas personas con discapacidad experimentaron hostilidad en el trabajo, la mayoría de los participantes no lo reconocieron y enfatizaron la importancia de la igualdad de condiciones y oportunidades de crecimiento.

La función de emparejamiento estudio de Velandia (2021), también revela asimetrías notables, con una baja probabilidad (26,1%) de encontrar trabajo y una alta probabilidad (73,9%) de ocupar vacantes para personas con discapacidad. Esta discrepancia podría indicar barreras significativas en el proceso de búsqueda de empleo, lo que contrasta con las sugerencias de los participantes en el estudio de Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, que enfatizaron la importancia de condiciones de trabajo justas y oportunidades de crecimiento.

La falta de igualdad en las oportunidades laborales para las personas con discapacidad es obvia en ambos estudios, pero las dinámicas específicas pueden diferir según el entorno regional y las políticas de empleo. Mientras que en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador se destacaron aspectos relacionados con la decencia y las oportunidades de crecimiento, el estudio colombiano se centró más en las tasas de empleo y desempleo, así como en la probabilidad de encontrar empleo.

Concordando con los resultados de Analuisa et al. (2020), donde se evidencian similitudes y complementariedades importantes. Ambos estudios convergen en la importancia de abordar la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero desde perspectivas ligeramente diferentes. La complementariedad entre ambos estudios podría enriquecer la discusión sobre la inclusión laboral. Mientras que el estudio de Analuisa et al. (2020), ofrece una perspectiva desde el punto de vista empresarial, el estudio en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador aporta la voz de las personas con discapacidad, resaltando la importancia

de políticas y prácticas inclusivas en el ámbito laboral. Integrar estas perspectivas podría resultar en recomendaciones más holísticas y aplicables a diversos actores, desde las empresas hasta los individuos con discapacidad y las políticas gubernamentales.

En contraste con el estudio de Castañeda et al. (2021), el cual resalta la importancia de ajustes razonables de tipo ergonómico para facilitar la inclusión laboral, específicamente en el área operativa de la empresa manufacturera, mientras que el estudio en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador proporcionó una visión más general sobre la discriminación laboral, destacando obstáculos como el rechazo y la falta de adaptaciones a las necesidades especiales de los trabajadores con discapacidad. Sin embargo, la necesidad de adaptaciones ergonómicas específicas no fue abordada de manera tan detallada. Integrar estos hallazgos podría fortalecer las recomendaciones para empresas y responsables de políticas, subrayando la necesidad de un enfoque integral que considere tanto los aspectos psicosociales como las adaptaciones físicas en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, según Gómez-Rúa et al. (2020), brinda una perspectiva legislativa útil. Al comparar estos hallazgos con la investigación del Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, hay vacíos significativos en la definición y la orientación hacia las funcionalidades, lo que impide el desarrollo completo de las habilidades. Este resultado indica que aún hay desafíos legales para abordar de manera específica y efectiva las necesidades de las personas con discapacidad en entornos laborales.

Aunque las percepciones subjetivas son esenciales, el estudio de Gómez-Rúa et al. (2020), aporta una capa adicional al resaltar las limitaciones en el marco legal para abordar de manera integral las capacidades y necesidades específicas de las personas con discapacidad en el contexto laboral.

Es importante destacar que la investigación de Estrada (2021), muestra elementos importantes y relacionados con el estudio del Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública porque la complejidad de los desafíos que enfrenta la fuerza laboral en términos de igualdad de oportunidades se ve reforzada por la relación significativa entre los indicadores sociodemográficos y la discriminación laboral, con un enfoque

particular en el embarazo, la edad y la apariencia física. Comparado con un estudio anterior que examina las barreras para la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral, es interesante observar que la discriminación relacionada con el embarazo, la edad y la apariencia física también se destaca. Esto demuestra que la discriminación laboral puede manifestarse de una variedad de formas y afectar a una variedad de grupos dentro de la población activa.

Sin duda, el artículo de Carrera (2022), que se centra en identificar los factores de discriminación en los procesos de selección dentro de las empresas privadas en Ecuador, proporciona información útil que complementa el estudio previo realizado por Estrada et al. (2021). El estudio realizado en Chihuahua analizó la discriminación laboral desde una perspectiva amplia y teniendo en cuenta diversos factores sociodemográficos. Sin embargo, este estudio se concentra en los procesos de selección y cómo ciertos elementos influyen en la inserción laboral de grupos sociales específicos.

Los resultados indican factores de discriminación directa e indirecta, como el sexo, la edad, la diversidad funcional y étnica. Estos resultados coinciden con los resultados del estudio previo en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, donde la discriminación relacionada con la discapacidad se identificó como un obstáculo significativo en el ámbito laboral. La conexión entre la discriminación en los procesos de selección y las barreras de inserción laboral enfatiza la necesidad de abordar estas preocupaciones en múltiples niveles. El impacto de la discriminación en la empleabilidad de ciertos grupos sociales en términos económicos, políticos y sociales hace que sean necesarias intervenciones y políticas específicas que sean inclusivas.

En consecuencia, el trabajo de Zimbrón y Ojeda (2022), sigue una línea similar, ya que ambos estudios enfatizan la relevancia de las políticas y programas que fomenten la inclusión laboral. Sin embargo, el estudio en el sureste de México se enfoca en los resultados a nivel regional y la implementación de un programa específico, mientras que el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública examina las percepciones individuales de las personas con discapacidad. A pesar de la existencia de legislación y programas, la disminución de la inclusión laboral entre

2013 y 2018, demuestra la complejidad de convertir las políticas en resultados concretos.

Por lo tanto, se concluye que donde se investigue la presencia de discriminación laboral hacia las personas con discapacidad, se encuentra una actitud negativa hacia este grupo de personas. Por lo tanto, aunque no aborda directamente la discriminación laboral en términos de asignación de roles y salarios, las diferencias en las actitudes pueden ser indicativas de posibles disparidades en la manera en que las personas con discapacidad se integran en los entornos laborales de estos sectores específicos. Los hallazgos destacan la importancia de combatir las actitudes desfavorables y promover la conciencia y la comprensión en el ámbito laboral, independientemente del sector. Esto tiene una sola respuesta, que ya se ha discutido en la sección teórica del presente estudio: la sensibilización y la educación son herramientas clave para abordar estas disparidades y promover un entorno laboral más equitativo e inclusivo.

Conclusiones

La presente investigación examina en profundidad cómo las personas con discapacidad ven la discriminación en el trabajo dentro del Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador 2023. El objetivo general de esta investigación es analizar cómo estas personas ven la discriminación en cuanto a la inclusión laboral. La mayoría de los participantes coincidieron en que es crucial reducir las brechas de desigualdad, discriminación y exclusión en el entorno laboral. Varios destacaron la importancia de garantizar condiciones justas y oportunidades equitativas. Los resultados muestran que, aunque hay aspectos positivos, como la conciencia de la importancia de la igualdad y algunas condiciones inclusivas, todavía hay desafíos y obstáculos que las personas con discapacidad enfrentan en el entorno laboral del Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Por lo tanto, se puede concluir que el objetivo general se ha alcanzado parcialmente debido a la persistencia de la discriminación en algunos aspectos. Esto indica que se debe seguir trabajando para mejorar la inclusión laboral en la región.

En lo que respecta al primer objetivo específico los participantes expresaron la necesidad de ajustes y servicios de apoyo para un desempeño laboral adecuado, como mejoras en herramientas de trabajo, adaptaciones en los espacios y talleres informativos. En este contexto y dado que las entrevistas en profundidad permitieron obtener una comprensión detallada de las experiencias y percepciones de los trabajadores con discapacidad, se puede afirmar que se logró conocer la percepción de estas personas en relación con la discriminación e inserción en su lugar de trabajo en el Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador. En este sentido, el primer objetivo específico se cumplió.

Sin duda el segundo objetivo específico y dado que los resultados proporcionan información específica sobre las condiciones de igualdad de oportunidades en el entorno laboral para personas con discapacidad, en áreas como toma de decisiones, crecimiento profesional, oportunidades laborales y adaptaciones en los espacios de trabajo, se puede afirmar que se logró identificar estas condiciones. Los participantes expresaron sus percepciones sobre aspectos como la igualdad, el trato justo, las oportunidades de crecimiento profesional y las adaptaciones necesarias, cumpliendo así con el segundo objetivo específico.

Para concluir, se cumplió con éxito el tercer objetivo específico al recopilar datos demográficos detallados de los participantes, incluyendo el tipo de discapacidad, género, edad y porcentaje de discapacidad. Esto proporcionó una visión integral del panorama de inclusión laboral en el distrito. En conjunto, estos resultados ofrecen una comprensión completa de la situación laboral del Distrito 09D01, permitiendo sugerencias concretas para fomentar la inclusión y abogar por un entorno laboral más equitativo y respetuoso.

Recomendaciones

Se recomienda llevar a cabo investigaciones más específicas centradas en las experiencias individuales de personas con diferentes tipos de discapacidad en el entorno laboral. Esto permitirá una comprensión más detallada de los desafíos y oportunidades específicos que enfrenta cada grupo, contribuyendo así a estrategias de inclusión más personalizadas.

Se sugiere investigar el impacto a largo plazo de programas de sensibilización en el lugar de trabajo. Evaluar cómo estos programas afectan las actitudes, comportamientos y percepciones de los empleados puede proporcionar información valiosa sobre la efectividad de las iniciativas de sensibilización y su contribución a la creación de entornos laborales más inclusivos.

Investigaciones futuras podrían centrarse en el desarrollo y validación de herramientas de evaluación específicas para medir la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas herramientas podrían ser útiles para las organizaciones al evaluar y mejorar sus prácticas de inclusión. Así también explorar las barreras perceptuales en la toma de decisiones y la promoción profesional es crucial porque se pueden analizar cómo las percepciones erróneas sobre las capacidades de las personas con discapacidad afectan su progresión profesional y qué medidas se pueden tomar para cambiar esas percepciones.

Además, para obtener una perspectiva más amplia, se sugiere llevar a cabo investigaciones comparativas entre diferentes contextos laborales, incluyendo organizaciones públicas y privadas. Esto podría revelar patrones y variaciones en

la percepción de discriminación y las condiciones de igualdad de oportunidades en distintos entornos laborales.

Bibliografía

- Albuja, & Enriquez. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 25(78), 13-41. doi:<https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>.
- Analuisa, Román, & González. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(3), 38-48. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.208>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (16 de Diciembre de 2020). *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo*. doi:<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (25 de septiembre de 2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial N° 796. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Betancourt. (12 de Octubre de 2022). *Estudio de la percepción de los trabajadores sobre estereotipos de género en el ámbito laboral en la empresa CONTROLRISK*. Repositorio Digital - EPN Facultad de Ciencias Administrativas (FCA) Ingeniería Empresarial (IEMP) Tesis Ingeniería Empresarial (IEMP). <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/23391>
- Bietti, M. F. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe*. Publicación de las Naciones Unidas. doi:<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>
- Carrasco, G. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779-792. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569
- Carrera, A. (30 de Marzo de 2022). *Factores de discriminación en los procesos de selección*. Universidad Andina Simón Bolívar.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8806/1/T3855-MGTH-Carrera-Factores.pdf>

Castañeda, Carvajal, Leal, Martínez, & Ordóñez. (2021). Ergonomía e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve. Febrero de 2019. *Revista Sapientía*, 13(25), 7-22. doi:<https://doi.org/10.54278/sapientia.v13i25.85>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (22 de Enero de 2023). *Estadísticas de Discapacidad*. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades > Programas y Servicios > Estadísticas de Discapacidad. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

Constitución de la República del Ecuador. (25 de Enero de 2021). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Delgado, García, Téllez, & Zamarripa. (2021). Teoría de la Autodeterminación. Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social. *Realidades Revista De La Facultad De Trabajo Social Y Desarrollo Humano*, 11(2), 1-12. doi:<https://realidades.uanl.mx/index.php/realidades/article/view/141>

Estrada, Reyes, & García. (6 de Octubre de 2021). *PERCEPCIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA CIUDAD DE CHIHUAHUA*. 25 Congreso Internacional de Ciencias Administrativas. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2021/9.04.pdf>

Forrester, J., & Vigier, A. (7 de Marzo de 2017). *Diversidad e inclusión en la cultura organizacional*. Trabajo Final de Ingeniería Industrial. Universidad Católica Argentina. Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/471/1/doc.pdf>

Gaxiola, & Palomar. (2016). *El Bienestar psicológico*. Qartuppi, S. de R.L. de C.V. doi:ISBN 978-607-518-205-6

- Gómez, Pérez, López, & Medina. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *CES Derecho*, 11(2), 3–24. doi:<https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>
- Gómez-Rúa, Moreno-Angarita, Toro-Hernández, Restrepo-Ochoa, & Silva-Sánchez. (2020). Personas con discapacidad, salud laboral y capacidades en las leyes del 2011-2020. *Rev. cienc. ciudad.*, 17(2), 116-128. doi:<https://doi.org/10.22463/17949831.1850>
- Hernández. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *CES Derecho*, 6(2), 46–59. doi:<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/3661>
- Hernández, S. D., Fernández, C. D., & Baptista, L. D. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mac Graw Hill. doi:<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Issa. (15 de Noviembre de 2022). *La inclusión laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos?* Factor Trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (6 de Septiembre de 2023). *Estadísticas de Discapacidad*. MSP. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiNGQ1MjY4MWUtMjdINC00Y2RhLTlmNGMtZmFjN2I4OTEyOGYzliwidCI6IjcwNjlyMGRiLTliMjktNGU5MS1hODI1LTI1NmIwNmQyNjlmMyJ9>
- Naciones Unidas. (13 de Diciembre de 2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Instrumentos de derechos humanos. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>
- Ordoñez, L. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad, Revista de Educación*, 6(2), 145-147. doi:<https://doi.org/10.17163/alt.v6n2.2011.06>

- Organización de los Estados Americanos. (2011). *Desigualdad e inclusión social en las Américas : 14 ensayos*. OAS Cataloging-in-Publication Data. doi:<https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (12 de Febrero de 2023). *Discapacidad y trabajo*. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (07 de Marzo de 2023). *Discapacidad*. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Pachano, & Molina. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinaria de la Universidad Metropolitana de Ecuador*, 5(1), 179-186. doi:<https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/484>
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Ediciones Cinca, S.A. doi:ISBN 978-84-96889-33-0
- Pulache, J. (12 de Junio de 2021). *Actitudes hacia las personas con discapacidad en profesionales del sector interior y salud de Chiclayo, 2020*. DSpace Principal → 1. Pregrado → Facultad de Medicina → Escuela de Psicología → Ver ítem. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3228>
- Regader, B. (29 de julio de 2023). *La Teoría Sociocultural de Lev Vygotsky*. Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-sociocultural-lev-vygotsky>
- Ruiz, L. (15 de marzo de 2019). *La Teoría de la Identidad Social: características y postulados*. Psicología y mente. <https://psicologiaymente.com/social/teoria-identidad-social>
- Taruchaín, Hidalgo, Silva, Márquez, & Molina. (2021). Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con

discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador. *Dominio De Las Ciencias*, 7(2), 71–86. doi:<https://doi.org/10.23857/dc.v7i2.1783>

Trabajo., M. d. (16 de junio de 2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051>

UNICEF. (10 de Junio de 2019). *Definición y clasificación de la Discapacidad*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. <https://www.unicef.org/lac/informes/definici%C3%B3n-y-clasificaci%C3%B3n-de-la-discapacidad>

Velandia, Castillo, & Mora. (2021). The employment situation of disabled people in Colombia from a local approach. *Journal of Quantitative Methods for Economics and Business Administration*, 31(1), 280-300. doi:<https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.4404>

Vergara, C. (10 de marzo de 2023). *Bandura y la Teoría del Aprendizaje Social*. Actualidad en Psicología. <https://www.actualidadenpsicologia.com/bandura-teoria-aprendizaje-social/>

Villanueva, Valle, & Bornay-Barrachina. (2017). Perceptions of discrimination and distributive injustice among people with physical disabilities: In jobs, compensation and career development. *Personnel Review*, 43(2), 680–698. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-04-2015-0098>

Zimbrón, & Ojeda. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *Trascender contab. gest.*, 7(19), 2. doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>.

