

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v8i1>

Inserción laboral para mejorar el bienestar social del colectivo de personas con discapacidad física: caso provincia del Guayas

Labor insertion to improve the social well-being of the group of people with physical disabilities: the case of the province of Guayas

Inserção laboral para melhorar o bem-estar social do grupo de pessoas com deficiência física: o caso da província de Guayas

María de Lourdes Lligüin González ^I
p7002508433@ucvvirtual.edu.ep
<https://orcid.org/0000-0001-7021-6374>

Gladys Lola Luján Johnson ^{II}
ljohnsongl@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-4727-6931>

Correspondencia: p7002508433@ucvvirtual.edu.ep

* Recepción: 22/11/2022 * Aceptación: 12/12/2022 *Publicación: 15/01/2023

1. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
2. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.

Resumen

Introducción. El objetivo del presente documento fue identificar el panorama actual de las personas con capacidades diferentes en la provincia del Guayas con respecto a la influencia de obtención de empleo y su bienestar social. Y como afectaría una propuesta de inserción laboral en su escala de necesidades, se tomó como punto de partida las teorías de empleo pleno de Keynes y de jerarquía de necesidades de Maslow (Pirámide de Maslow), las mismas que fueron estudiadas y comparadas con los resultados obtenidos mediante los cuestionarios realizados a 383 participantes que padecen de alguna discapacidad física, los mismos que permitieron el desarrollo de un modelo predictivo funcional que explica la influencia de características relacionadas con la inserción laboral en el desarrollo de un mejor bienestar social del colectivo de personas con capacidades diferentes. Se pudo comprobar que la inserción laboral cumple una función importante en el mejoramiento del bienestar social, mediante 5 características que la comprenden como son las políticas de inclusión laboral, formación laboral, recursos para la obtención de empleo, Actitudes y Deserción laboral.

Palabras Claves: Bienestar social; Inclusión social; empleo; competencias; progreso social.

Abstract

Introduction. The objective of this document was to identify the current panorama of people with different abilities in the province of Guayas with respect to the influence of obtaining employment and their social well-being. And as a proposal for labor insertion would affect its scale of needs, the theories of Keynes' full employment and Maslow's hierarchy of needs (Maslow's Pyramid) were taken as a starting point, the same ones that were studied and compared with the results. obtained through the questionnaires carried out to 383 participants who suffer from some physical disability, the same ones that allowed the development of a functional predictive model that explains the influence of characteristics related to labor insertion in the development of a better social well-being of the group of people with disabilities. different capacities. It was possible to verify that labor insertion fulfills an important function in the improvement of social well-being, through 5 characteristics that include it, such as labor inclusion policies, labor training, resources for obtaining employment, attitudes, and labor desertion.

Key Words: Social welfare; social inclusion; job; skills; social progress.



Resumo

Introdução. O objetivo deste documento foi identificar o panorama atual das pessoas com diferentes habilidades na província de Guayas com relação à influência da obtenção de emprego e seu bem-estar social. E como uma proposta de inserção laboral afetaria sua escala de necessidades, foram tomadas como ponto de partida as teorias do pleno emprego de Keynes e da hierarquia de necessidades de Maslow (Pirâmide de Maslow), as mesmas que foram estudadas e comparadas com os resultados obtidos. através dos questionários realizados a 383 participantes que sofrem de alguma deficiência física, os mesmos que permitiram o desenvolvimento de um modelo preditivo funcional que explica a influência de características relacionadas com a inserção laboral no desenvolvimento de um melhor bem-estar social do grupo de pessoas com deficiência. diferentes capacidades. Foi possível constatar que a inserção laboral cumpre função importante na melhoria do bem-estar social, por meio de 5 características que a englobam, como políticas de inclusão laboral, capacitação de mão de obra, recursos para obtenção de emprego, atitudes e abandono laboral.

Palavras-chave: Bem estar social; inclusão social; trabalho; Habilidades; progresso social.

Introducción

Para la Organización de Naciones Unidas (2019) a la discapacidad se la puede referir como la limitación en un dominio funcional que surge de la interacción entre la capacidad intrínseca de una persona y factores ambientales y personales. bajo esta definición una discapacidad puede ser considerada cualquier dolencia o factor limitante que posea una persona por motivos naturales (de nacimiento) como por agentes exógenos, por ejemplo; accidentes laborales, enfermedades crónicas, entre otras. Esto deja entre dicho un problema de orden social como la discriminación, violencia y actitudes poco respetuosas en razón a la discapacidad presentada por un individuo (Organización Mundial de la Salud, 2021), por ese motivo, las Naciones Unidas en base a sus diferentes programas y estudios han buscado repuestas a la problemática del bajo nivel socioeconómico de estas personas y que se respeten sus derechos a ser incluidos en la sociedad como parte activa de esta (Naciones Unidas, 2018).

Uno de esos derechos que actualmente buscan las personas con capacidades diferentes es la inclusión laboral o su derecho igualitario al trabajo. en el Ecuador, La población detectada con discapacidad con posibilidad para obtener empleo, según el INEC es de 476.360 (Edición Médica, 2020), de los cuales se ha reportado por parte de CONADIS (2021) que apenas 26.475 se encuentran laborando, es decir que cerca del 5% de la población de personas con discapacidad tienen empleo. Estas cifras si son relacionadas con la población económicamente activa del país que tienen empleo, que rondan por 8 millones de personas (INEC, 2023), indican que menos del 1% de las personas con discapacidad conforman esta cifra lo cual contradice lo estipulado por el Ministerio del Trabajo donde se dictamina que por cada 25 personas contratadas debe existir una con capacidades diferentes (Ministerio del Trabajo, 2013), eso explicaría la tasa alta de pobreza del colectivo y la necesidad de impulsar la inserción laboral para mejorar su bienestar social actual. Situación similar a la antes planteada es presentada en la provincia del Guayas donde el número de individuos con capacidades limitadas registrados es de 94.043 (CONADIS, 2021), donde la mayor concentración se encuentra en el cantón Guayaquil con 74.164 habitantes (aproximadamente 79% de la provincia) y que cerca de 80 empresas de toda la provincia en la actualidad tienen contratadas personas del colectivo en su nómina (Gallegos, 2019), lo cual no es suficiente para mitigar el déficit laboral de esta población vulnerable, donde la situación social de estas personas es mayormente precaria debido a la falta de empleo y programas gubernamentales de gobiernos locales y zonales que impulsen la inserción laboral de manera efectiva, y donde la población rural es la que mayores problemas tiene en cuanto al mejoramiento de su bienestar social sin importar su condición física o mental (Argudo et al., 2018).

Esta situación es cada vez más preocupante, a pesar de que La Ley de Discapacidades del Ecuador, propuesta por la Asamblea Nacional (2012), estipula el derecho que tiene la población con discapacidad, particularmente la igualdad en el acceso al trabajo equitativo. Los casos de no contratación a personas pertenecientes a este sector poblacional vulnerable son muy frecuentes en empresas que por desconocimiento de la ley deciden no reclutar, bajo el pretexto de no tener los recursos para garantizar la integración de personas con capacidades diferentes a la organización, pese a que puedan tener la formación o previa experiencia para desempeñar una labor específica (Gallegos, 2019). Esto se refleja en los datos censales presentados sobre personas con discapacidad de Guayaquil, donde se evidencia que de las 74.164 personas registradas con discapacidad en la



ciudad, solo 14.517 están integradas al mercado laboral, es decir, aproximadamente el 60% de la población total de personas con capacidades diversas se encuentra en estado de recesión laboral (Imacaña & Villacres, 2022)

Marco conceptual

Discapacidad física

La discapacidad es un tema de larga data en la historia humana, que ha tenido una diversidad de enfoques y valoraciones de acuerdo con los tiempos. Por este motivo, profundizar en su contexto histórico permite comprender de mejor manera la dimensión que tiene como fenómeno. Desde un contexto histórico, la discapacidad ha sido un fenómeno recurrente cuya comprensión ha variado según cada cultura. Sobre ello, ha sido entendida con respeto y como sinónimo de sabiduría por unas culturas y por otras representaban honores sociales asociados a la heroicidad en la guerra. Cruz (2019) explica que las personas con capacidades diversas, en tiempos pasados como en el antiguo imperio romano, fueron consideradas como objetos de abusos, que tenían como único propósito servir como esclavos, o para mendigar en las calles, al apelar a la lástima para obtener réditos económicos, y en los casos más extremos seres desechables que se tenía que exterminar como se hacía en la Grecia de Arquímedes o en la era medieval.

La CIF es una clasificación empleada en la aplicación de diferentes disciplinas y sectores. Posee como finalidad el desarrollo de una base científica que forme parte de la profundización de la salud y los estados que la comprenden al igual que las consecuencias que la componen y determinan. La OMS, en el 2021, actualizó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF), basándose en la integración de los aspectos médicos y sociales de la discapacidad y ofrece una perspectiva integrada entre la concepción biológica, individual y social (BID, 2019). La CIF clasifica la discapacidad de acuerdo con las limitaciones que puede tener el individuo en el desarrollo de las actividades concernientes a su participación, en el diario vivir, además proporciona una valoración de los diferentes enfoques que corresponden a la actividad social y médica; para la OMS, es una herramienta esencial para trabajar sobre las diversas expresiones de discapacidad que pueda presentar una persona. Proporciona a su vez un enfoque científico y

estructurado que permite comprender de manera ordenada la repercusión que esta posee en el desarrollo de las situaciones que forman parte de actividad.

El estudio de la discapacidad a partir del uso de la CIF como instrumento de investigación contribuye a generar una comprensión legible de la discapacidad en sus diversas expresiones. Desde el ámbito de la salud es útil porque corresponde a una práctica ordenada que también involucra elementos asociados, pero no vinculados con la salud. Según Llache et al., (2020) La CIF integra las diversas clasificaciones internacionales de la Organización Mundial de la Salud, con reconocimiento por estándares internacionales que procuran mejorar la atención en salud, ofreciendo la información para adoptar decisiones en todos los niveles. Su objetivo principal es ofrecer criterios unificados, además de un marco conceptual para describir la salud y los estados relacionados a ella. De manera general se comprende que la discapacidad engloba una serie de deficiencias a nivel estructural y funcional, lo que produce limitaciones desde la dimensión física, psicológica y social en la realización de actividades cotidianas. Respecto a ello, el uso referencial de la estructura propuesta por la CIF es fundamental para establecer un punto de partida dirigido hacia la comprensión de la discapacidad y los diversos factores sobre los que genera una influencia directa. Véase la dimensión ambiental, corporal y social que requiere la participación directa de la persona con discapacidad y con ello, el ejercicio de las funciones que le corresponden.

Teoría del empleo pleno

Keynes, uno de los economistas más importantes del siglo XX, llegó a dictaminar que los gobiernos mediante sus diferentes organismos deben impulsar el crecimiento del empleo y de esa manera garantizar el crecimiento de las economías emergentes de un país (Moreno & Caisachana, 2021). Este enunciado teórico que promulga el crecimiento de la economía en base a fomentar el trabajo para la activación de la economía, se sigue aplicando en el aspecto socio económico de los diferentes sectores sociales, y son actualmente aceptados por organismos internacionales como las Naciones Unidas para la inclusión laboral integral de grupos vulnerables como el colectivo de personas con Capacidades físicas diferentes, que buscan en el empleo mejorar sus condiciones de vida y ser entes productivos de sus respectivas sociedades (Ocampo, 2020).

Inserción laboral



La inserción laboral es un concepto que va de la mano con los derechos humanos y sociales que todo individuo tiene dentro de una sociedad (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2018), donde no se le puede negar su derecho al empleo en base a su condición física, género o creencia religiosa. A la inserción social se la conoce como un proceso sistemático que se realiza por parte de un ente gubernamental u otro tipo de organismo social para incorporar a un individuo carente de oportunidades laborales dentro del mercado laboral (Espinoza & Gallegos, 2018).

Otro punto para tomar en cuenta sobre la inserción laboral es la importancia que tiene con respecto a permitir la adaptación de un individuo a un nuevo campo laboral, ya que permite tener un periodo de aprendizaje y acoplamiento (Di Meglio et al., 2019). Al hablar de inserción laboral para personas con discapacidad se debe tomar en cuenta varios aspectos importantes ya que puede llegar a ser un campo muy complejo debido al tratamiento que este grupo poblacional requiere, ya que priman factores como la integración social (inclusión Social) para que este proceso sea exitoso.

A la inserción laboral hay que verla como un proceso integral de incorporación a un medio laboral para el crecimiento de la sociedad, donde factores como la política pública, la gestión del empleo, las competencias profesionales, las competencias de comunicación y la oferta laboral deben ser consideradas para que este proceso pueda ser óptimo, ya que pueden influir en el resultado final que es la inclusión laboral de un individuo considerado vulnerable debido a su condición física (Organización Mundial de la Salud, 2019)

Bienestar social

El bienestar social es un tema de amplio interés que se ha venido discutiendo en el transcurrir del tiempo, por sociólogos y economistas en sus respectivos campos. Uno de los conceptos mas aceptados sobre el tema se refiere a la valoración que hacemos de las circunstancias y el funcionamiento dentro de la sociedad, por lo que se podría decir que es un conjunto de factores que se conjugan para los integrantes de una sociedad, por lo que el autor enfatiza que estos factores puedan satisfacer sus necesidades fundamentales y por ende tener óptimos niveles de calidad de vida (Vargas Núñez, 2020). Este concepto se relaciona con la teoría de bienestar de Maslow y su modelo de pirámide de necesidades, donde menciona que las personas deben cubrir ciertos niveles de necesidad para llegar a sentir bienestar (Hadley & Hatch, 2018).

Con el pasar de los años se ha considerado al bienestar social como un elemento capaz de ser cuantificado en base a diversos factores como las necesidades, por ejemplo para Maslow existen varios estratos de necesidades o pisos a cubrirse para que un individuo pueda sentirse en pleno bienestar (Bajomi-Lazar, 2019), sin embargo, esta teoría trata ciertos puntos de manera muy subjetiva y no toma en consideración la responsabilidad social por parte de los gobiernos para poder cubrir de manera efectiva puntos como bienestar físico y emocional. En el caso de las personas con discapacidad el bienestar social es un punto del cual muchos no llegan a acceder de manera plena, si se toma en cuenta que es la población mundial que mayores déficits con respecto a salud, educación, alimentación según datos de la Organización Panamericana de la Salud (2020), donde la pobreza y falta de elementos básicos como el agua está presente en más de la mitad de la población con discapacidad.

Metodología

Para la presente investigación se aplicó como tipo de investigación la de básica, ya que se buscó en base la aplicación de estudios estadísticos comprobar la información documentada, debido a que la investigación básica tiene como propósito principal la comprensión y ampliación de los conocimientos mediante la aplicación de estudios que comprueben o refuten la tesis general de un estudio en específico (Hernández et al., 2014). Se aplicaron cuestionarios relacionados con la inserción laboral y el bienestar social a 383 personas con capacidades físicas diferentes de la provincia del Guayas para conocer su percepción con respecto al tema y determinar su situación actual.

Resultados y discusión

Uno de los objetivos primarios del presente trabajo es determinar los puntos vulnerables de los actuales sistemas de inserción laboral que existen en el país, al tomar como punto de partida a la provincia del Guayas, que al ser una de las de mayor población con personas con discapacidad física permitió tener datos relevantes y significativos los cuales son discutidos en los párrafos posteriores y que corroboran la información teórica recaba en el marco teórico del proyecto. Además, son puntos clave para la formulación de una propuesta personalizada que cubra todos los puntos diagnosticados sobre inserción laboral para mejorar el bienestar social de las personas con

discapacidad física y que concuerden con lo avalado por lo normado tanto por la Organización Mundial de la Salud (2021) como por la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) del Ecuador. Por lo que una reestructuración de la bolsa de trabajo para personas con discapacidad basándose en el bienestar social y en sus diferentes características detectadas como puntos de fortalecimiento es el punto por debatir en base a los datos encontrados en la investigación.

La inserción laboral como ya se ha discutido como un Proceso sistemático para la incorporación de una persona dentro de una actividad empresarial o productiva, siempre que cumpla con las condiciones interpersonales y sistémicas que busca la empresa (Espinoza & Gallegos, 2018) por lo que llega a ser la clave en el crecimiento de la sociedad gracias a los miembros que la integran, ya que llega a ser una herramienta que permite a que todo individuo pueda acceder a un empleo acorde a sus capacidades sin importar condiciones exógenas como su lugar de origen o condiciones endógenas como capacidades físicas, o mentales (Organización Panamericana de la Salud, 2020). En la actualidad de la provincia del Guayas se puede observar que esto se cumple a medias, ya que, si bien existen organismos tanto estatales como privados que ofrecen empleos a personas con discapacidad física, muchos de estos empleos no son los ideales en base a capacidades o salario ofrecido (Gallegos, 2019), por lo que es necesario reformular los procedimientos y accionar de estas organizaciones para optimizar la obtención de empleo por parte de sus usuarios.

En la tabla 1, ubicada en la sección de resultados se puede observar cómo se valoró conforme a las respuestas de los participantes, tanto a la inserción laboral como a sus dimensiones e indicadores respectivos. La inserción laboral vista en términos generales fue mayormente valorada en el nivel medio con un 58,2%, sin embargo, su seguidor en porcentaje fue el nivel medio con 41,8%, donde se denota que no existe un valor en el nivel alto, que se puede traducir como completa insatisfacción por parte de la muestra poblacional tomada con respecto a la inserción laboral. En otras palabras, para el encuestado no existe un verdadero impulso de introducción al empleo por parte de organismos públicos o privados, donde no se cumple de manera objetiva lo estipulado por las Naciones Unidas (Department of Economic and Social Affairs, 2019) ni por la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) del Ecuador.

Tabla 1

Valoración de la variable independiente Inserción Laboral según sus dimensiones e indicadores

Variable/ Dimensión / Indicador	Nivel de valoración (%)		
	Bajo	Medio	Alto
V I: Inserción Laboral	41,8	58,2	0
D 1: Política Pública	66,8	30,3	2,9
Ind 1: Políticas de Inclusión Social	71,0	24,5	4,4
Ind 2: Políticas de Inclusión Laboral	67,4	23,5	9,1
D 2: Gestión del Empleo	50,4	45,4	4,2
Ind 1: Formación Laboral Inclusiva	70,2	25,6	4,2
Ind 2: Recursos para Obtención de empleo	52,2	36,3	11,5
D 3: Competencias Profesionales	44,9	40,5	14,6
Ind 1: Destrezas	56,1	31,9	12,0
Ind 2: Actitudes	46,5	21,7	31,9
D 4: Competencias de Comunicación	53,8	34,7	5,5
Ind 1: Medios de Comunicación	49,9	34,5	15,7
Ind 2: Lenguaje Inclusivo	59,8	34,7	5,5
D 5: Oferta Laboral	46,5	46,2	7,3
Ind 1: Inclusión Laboral	59,8	29,0	11,2
Ind 2: Deserción Laboral	57,4	30,0	12,5
Ind 3: Discriminación Laboral	58,2	33,9	7,8

Al continuar con el análisis de la tabla 1. De valoración de la variable independiente se pudo observar que para que se produzca tal concentración valorativa en los niveles bajo – medio, cada una de las dimensiones que la conforman como Política pública y competencias de comunicación aportan con tal insatisfacción en la inserción laboral por parte del bloque poblacional encuestado, donde se obtuvo que Política pública, que es la de mayor volumen obtuvo como resultado un 66,8% de valoración en el nivel bajo siendo su punto crítico el indicador políticas de inclusión social, lo que implica que este tipo de políticas no se cumplen dentro de las empresas contratantes a nivel de



la provincia o se cumplen a medias como para alcanzar el porcentaje normado en el reglamento de trabajo para personas con discapacidad (*Ley Orgánica de Discapacidades*, 2012). Esto justifica lo expuesto por CONADIS (2021) que apenas 26.475 de las 476.360 personas con discapacidad física se encuentran laborando, es decir que cerca del 5% de este colectivo poblacional tienen empleo.

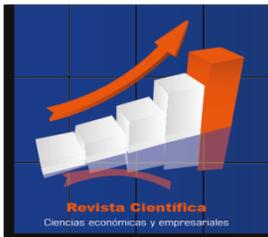
Por otro lado, la dimensión que presenta valoración de nivel alto, Competencias profesionales, no implica que esta sea significativa ya que apenas el 14,6% de la muestra poblacional se ubicó en este nivel, por lo que implica que las empresas no están tomando en consideración las destrezas y habilidades del postulante, en contraste a su discapacidad, es decir, no lo consideran como un elemento que aporte valor a las actividades empresariales a pesar de su experiencia y sus méritos profesionales (Gallegos, 2019). Esto se puede determinar de manera más clara si se observa el indicador con porcentaje valorativo mayoritario en el nivel bajo (destrezas con 56,1%), donde los individuos con discapacidad sienten que no se les toma en cuenta a pesar de sus destrezas profesionales y tienden a ser relegados de ingresar a un empleo adecuado. Por lo que fue necesario tomar en cuenta estos resultados para poder plantear la propuesta.

Para hilar más fino, se consideró como punto crítico para justificar la investigación a los indicadores que conforman a la dimensión oferta laboral, ya que estos son factores que afectan al individuo como es el caso de la inclusión laboral, la Deserción y la Discriminación laboral, que sus puntajes porcentuales de nivel valorativo bajo rondan entre el 57% al 60%, por lo que se deben tomar en cuenta para la ejecución de la propuesta ya que según Imacaña & Villacres (2022) en la provincia del guayas cerca del 60% de las personas con discapacidad física no tienen empleo debido a problemas de discriminación en puesto de trabajo anteriores o a cese de funciones injustificadas por parte de sus empleadores. Pero para poder comprender el por qué este nivel de valoración es tan negativo para la inserción laboral es importante analizar las estadísticas descriptivas de cada una de las características que conforman a cada dimensión e indicador.

Tabla 2

Caracterización de la variable independiente Inserción laboral

Ítem	Opciones de respuesta (%)				
	ED	PD	D	PA	DA
Considero que las normas y leyes ecuatorianas actuales son aplicadas de manera justa por parte del empleador al momento de conseguir empleo para una persona con discapacidad física	17,0	44,1	32,1	6,8	0,0
Considero que el gobierno ecuatoriano hace cumplir las normas y leyes sobre inclusión para personas con discapacidad física	11,2	45,4	36,6	3,4	3,4
Considero que es posible acceder a un trabajo adecuado, en base a su capacidad laboral	19,6	38,6	31,1	8,6	2,1
Considero que el mercado laboral actual cuenta con una amplia oferta con enfoque inclusivo para las personas con discapacidad física	14,1	42,0	34,7	7,6	1,6
Considero que la formación o capacitaciones laborales que he recibido en el trabajo tiene un enfoque exclusivamente para personas con discapacidad física	10,4	45,4	35,5	6,5	2,1
Las capacitaciones laborales son inclusivas para las personas con discapacidad física gracias a su material de apoyo	18,8	34,2	36,8	4,2	6,0
Considero que las bolsas de trabajo actuales facilitan la obtención de empleo para personas con discapacidad física	12,0	35,0	35,8	10,7	6,5
Considero que dentro de las bolsas de trabajo como Socio empleo, Multitrabajo, entre otras, existe oferta laboral suficiente para personas con discapacidad física	17,2	21,4	42,6	14,4	4,4



Considero que las empresas que contratan personas con discapacidad toman en cuenta las destrezas del solicitante en vez de su condición de persona con discapacidad	12,0	34,7	39,2	6,5	7,6
Estoy de acuerdo con que las empresas antes de contratar limitan su decisión en base a su discapacidad en vez a su destreza como posible empleado	18,8	21,4	43,3	14,4	2,1
Mi actitud laboral frente a sus jefes y compañeros de trabajo no se ha visto afectada de alguna manera debido a mi discapacidad física	19,1	24,3	23,0	21,9	11,7
Considero que en la empresa en la que laboro o he laborado me han ayudado con la accesibilidad frente a mi desempeño laboral, debido a su discapacidad física	23,8	12,3	23,2	24,5	16,2
Considero que he desarrollado un correcto manejo de comunicación con todos los colaborados de la empresa en la que laboro/ laborado, a pesar de su discapacidad física	12,0	31,9	29,2	15,9	11,0
Los dispositivos informáticos que manejo cuentan con los elementos suficientes para dar opinión y comunicarme de manera adecuada en la empresa que laboro	14,4	34,2	36,6	10,2	4,7
Existe dentro de la empresa en la que laboro una señalización adecuada para personas con discapacidad física y mejorar su experiencia laboral	16,4	37,9	38,1	6,3	1,3
Considero que hay capacitaciones de lenguaje inclusivo (lenguaje de señas o Braille) para todos los trabajadores con el propósito de integrarse entre todos	12,0	47,8	23,0	13,6	3,7
Conozco el uso de la plataforma exclusiva de bolsa de trabajo para personas con discapacidad física	16,4	36,8	32,4	11,5	2,9
En caso de existir una bolsa de trabajo exclusiva para personas con discapacidad, considero que la oferta laboral es amplia y diversa	12,3	29,8	40,2	14,4	3,4

He sentido la necesidad de abandonar un puesto de trabajo a causa de mi discapacidad física	7,3	50,1	30,0	12,5	0,0
En mi empleo o empleos anteriores, no me han limitado mis funciones a causa de mi discapacidad física	14,6	30,8	39,2	15,4	0,0
La discriminación no es parte de la cultura laboral de la empresa en la que trabajo	17,0	44,1	32,1	6,8	0,0

Nota: ^{ED} En Desacuerdo; ^{PD} Parcialmente en desacuerdo; ^D Dudoso; ^{PA} Parcialmente de acuerdo; ^{DA} De Acuerdo

En la tabla 2. De características de la variable independiente inserción laboral se puede identificar algunas características como detonantes de las dimensiones antes mencionadas y como puntos críticos para que la inserción laboral haya obtenido niveles de valoración concentrados en su totalidad en bajo – medio. Se puede apreciar que la característica: *Considero que las normas y leyes ecuatorianas actuales son aplicadas de manera justa por parte del empleador al momento de conseguir empleo para una persona con discapacidad física*, asociada con la dimensión política pública, obtuvo un total de 93,2% en la concentración de las respuestas *En desacuerdo*, *Parcialmente de Acuerdo* y *Dudoso*, siendo parcialmente en desacuerdo la respuesta mayoritaria (44,1%), seguida por dudoso, lo que explicaría que los niveles de valoración se encuentren mayormente agrupados en bajo y medio (ver tabla 1). Aquí se puede concluir que el participante desconoce de las leyes de equidad de empleo e inclusión, o que considera que estas no son aplicadas de manera correcta por las empresas contratantes, por lo que atropellan sus derechos y se sienten desfavorecidos al momento de aplicar a un empleo.

Por otro lado, la característica *Considero que el gobierno ecuatoriano hace cumplir las normas y leyes sobre inclusión para personas con discapacidad física*, también asociada con la dimensión Política Pública, obtuvo un total de 93,2% en la concentración de las respuestas *En desacuerdo*, *Parcialmente de Acuerdo* y *Dudoso*, siendo parcialmente en desacuerdo la respuesta mayoritaria con 45,4%, seguida por dudoso, lo que explicaría la concentración mayoritaria en el nivel de valoración medio y bajo del total de la variable inserción laboral (ver tabla 1). Denota la visión del encuestado con respecto al gobierno ecuatoriano, esta característica es clave con respecto a entender como percibe la persona con discapacidad a las entidades públicas, con respecto a ser los

organismos que prevén por sus derechos como ciudadano, a un empleo digno según sus competencias y méritos, encima de sus limitaciones (Espinoza & Gallegos, 2018). Por lo tanto, en la actualidad, a pesar de que las políticas a favor de los derechos humanos se encuentren en vigencia, muchas empresas no las cumplen y el órgano rector en hacerlas cumplir no ejerce su trabajo de manera correcta.

Por último, otra característica influyente fue: *Considero que el mercado laboral actual cuenta con una amplia oferta con enfoque inclusivo para las personas con discapacidad física* obtuvo un total de 90,9% en la concentración de las respuestas *En desacuerdo*, *Parcialmente de Acuerdo* y *Dudoso*, siendo parcialmente en desacuerdo la respuesta mayoritaria con 42%, seguida por dudoso, lo que explicaría la concentración mayoritaria en el nivel de valoración medio y bajo del total de la variable inserción laboral (ver tabla 1). Esta última característica analizada permite observar la percepción del participante, donde muestra molestias al momento de buscar empleo debido a su condición física, esto se justifica si se considera que la mayoría de las personas que sufren de algún tipo de limitante física se encuentran en situaciones de pobreza y extrema pobreza gracias a la falta de empleo, donde las personas que viven en zonas rurales son las que menos posibilidad a la obtención de un trabajo (Argudo et al., 2018). Por lo que para ellos el mercado laboral resulta un espacio de difícil y limitado acceso.

De la misma forma que se realizó la valoración de la variable independiente se procedió a evaluar al Bienestar social, ya que este al definirse como un conjunto de factores que buscan cubrir las necesidades primarias, secundarias y terciarias de un individuo para sentirse realizado en sociedad (Adler, 2019), sus dimensiones a evaluarse deben cumplir con características propias, sin embargo, se pudo observar según la tabla 3, un comportamiento similar al obtenido en la Inserción laboral, donde su nivel de valoración bajo se ubica en el 61,9%, lo que implicó que los participantes consideran que su bienestar social es pobre o precario, ya que sus condiciones de vida son limitadas y los accesos a vivienda, salud y seguridad son escasos. Eso es mayormente evidente al observar aquellas dimensiones consideradas puntos críticos, tales como Derecho y Desarrollo personal que tienen un porcentaje de nivel bajo que oscila entre el 63 y el 64%. Por el lado de los Derechos se observó que tanto los Derechos sociales como los Derechos laborales son percibidos como deficientes ya que su nivel de valoración bajo alcanza el 70% aproximadamente, lo que justifica lo

informado por la Organización Mundial de la Salud (2019) en donde se destaca que los derechos sociales y laborales de las personas con limitación física no son respetados por el resto de la sociedad ni por las empresas que las reclutan, transformándose en una de las principales preocupaciones para organismos de derechos humanos alrededor del mundo.

Tabla 3

Valoración de la variable dependiente Bienestar Social según sus dimensiones e indicadores

Variable/ Dimensión / Indicador	Nivel de valoración (%)		
	Bajo	Medio	Alto
V D: Bienestar Social	61,9	25,1	13,1
D 1: Derecho	63,4	25,8	10,7
Ind 1: Derechos Sociales	70,5	18,3	11,2
Ind 2: Derechos Humanos	57,7	26,4	15,9
Ind 3: Derechos Laborales	68,7	23,2	8,1
D 2: Bienestar Físico	52,0	35,2	12,8
Ind 1: Condiciones de Vivienda	58,0	27,7	14,4
Ind 2: Condiciones de Salud	60,1	24,0	15,9
Ind 3: Condiciones de Seguridad	62,7	21,1	16,2
D 3: Bienestar Emocional	56,1	26,1	17,8
Ind 1: Salud Emocional	57,7	15,9	26,4
Ind 2: Inteligencia Emocional	60,6	21,7	17,8
D 4: Desarrollo Personal	63,4	26,6	9,9
Ind 1: Destrezas	59,8	25,8	14,4
Ind 2: Actitudes	63,4	15,7	20,9
Ind 3: Habilidades	62,1	20,1	17,8
Ind 4: Conducta	56,1	25,1	18,8
D 5: Inclusión Social	55,9	31,1	13,1
Ind 1: Involucramiento Ciudadano	56,9	24,5	18,5
Ind 2: Involucramiento Socio Económico	64,0	20,1	15,9

Fuente: Matriz Registro de datos sobre Bienestar Social (Anexo 7)

Con respecto a la dimensión Desarrollo personal, la situación se repite, donde sus puntos críticos se encuentran en Actitudes y habilidades ya que según su nivel de valoración obtenido (63,4 y 62,1% respectivamente) la percepción del colectivo de personas con discapacidad siente que las dificultades que tienen para desarrollar sus actitudes y habilidades son condicionadas a su condición física y se sienten menospreciados (Department of Economic and Social Affairs, 2019), por lo que al realizarse la propuesta se toma como punto clave, buscar métodos de apoyo para cubrir esta problemática y ayudar al colectivo a su desarrollo personal como individuo y como trabajador. Por lo tanto, los puntos críticos encontrados como indicadores pueden ser observados en las características y buscar el justificativo para que la valoración de la variable y sus diferentes indicadores y dimensiones hayan tenido como resultado valores negativos o poco satisfactorios.

En la tabla 4, de características de la variable dependiente se puede observar el comportamiento a las diferentes preguntas realizadas al colectivo de personas con discapacidad, que como propósito de la investigación se las denominó como características. Se pudo observar que, para la característica, *En los empleos de las personas con discapacidad física respetan los derechos asociados a inclusión social*, se obtuvo un total de 88% en la concentración de las respuestas *En desacuerdo*, *Parcialmente de Acuerdo* y *Dudoso*, siendo parcialmente en desacuerdo la respuesta mayoritaria con 43,9%, seguida por dudoso, lo que explicaría la concentración mayoritaria en el nivel de valoración bajo del total de la variable Bienestar Social (ver tabla 4). Esta ítem asociado con la dimensión derecho justifica, lo antes expuesto en nivel de valoración bajo, ya que la percepción del colectivo es que no se respeta los derechos asociados con la inclusión social, además se pone en evidencia que muchas de las personas con discapacidad sienten vulnerados sus derechos y les cuesta integrarse en entornos considerados normales lo que puede ocasionar estrés y ansiedad (Contreras-Mendoza et al., 2021), por lo que para la propuesta se tomó en consideración dicho punto para ser ajustado a beneficio de las personas con discapacidad física.

Tabla 4
Caracterización de la variable dependiente Bienestar Social

Ítem	Opciones de Respuesta (%)				
	ED	PD	D	PA	DA
En los lugares de trabajo se garantiza el derecho social de las trabajadoras o trabajadores con discapacidad física	19,3	42,0	24,8	13,6	,3
En los empleos de las personas con discapacidad física respetan los derechos asociados a inclusión social	14,4	43,9	29,8	7,6	4,4
La normativa actual no se haya alineada a la problemática que afronta el colectivo de personas con discapacidad física	16,4	41,3	26,4	13,8	2,1
El colectivo de personas con discapacidad física se encuentra seguros de insertarse, permanecer y poseer las condiciones laborales dignas en los empleos.	12,0	44,4	29,2	11,7	2,6
Las políticas públicas de creación y expansión del mercado laboral inclusivo aseguran el acceso al trabajo al colectivo de personas con discapacidad física.	21,1	33,4	31,9	8,9	4,7
Las personas con discapacidad física fácilmente consiguen viviendas adaptables a sus requerimientos	14,1	39,4	28,2	11,7	6,5
Las personas con discapacidad física tienen facilidad de acceder a viviendas de interés social inclusivos	20,1	23,2	34,7	17,0	5,0
A pesar de su discapacidad física, este colectivo de personas cuenta con soporte de salud adecuado, a través del IESS o de un seguro privado	21,4	38,6	24,0	13,3	2,6
A pesar de su discapacidad física, este colectivo de personas, se sienten seguros para afrontar situaciones de peligro	14,6	37,9	27,2	11,7	8,6
A pesar de su discapacidad física, este colectivo de personas no se siente vulnerable en el contexto social ya que existen controles de seguridad como policía y guardianía privada	22,2	26,1	33,2	16,2	2,3



A pesar de su discapacidad física, este colectivo de personas frecuentemente desarrolla situaciones positivas a favor de su salud emocional	24,3	29,2	17,5	18,0	11,0
A pesar de su discapacidad física, este colectivo de personas accede fácilmente a instituciones a cargo del estado o entidad privada para ser atendidos psicológica y mentalmente,	25,6	21,1	20,4	20,1	12,8
A pesar de su discapacidad física, este colectivo de personas con frecuencia maneja sus emociones	17,5	39,4	18,3	15,4	9,4
A pesar de su discapacidad física, este colectivo de personas en interacción con el entorno social o laboral manejan sus emociones	18,0	36,8	26,1	13,3	5,7
A pesar de su discapacidad física estas personas afrontan las dificultades en base a su conocimiento y práctica adquirida	20,6	39,2	25,8	10,4	3,9
A pesar de su discapacidad física estas personas demuestran comportamientos hábiles, confianza y seguridad al utilizarlas.	15,4	48,0	15,7	15,9	5,0
A pesar de su discapacidad física estas personas contribuyen a la toma de decisiones de acciones concretas y efectivas.	21,9	40,2	20,1	14,1	3,7
A pesar de su discapacidad física, este colectivo de personas producto de la interacción con el entorno laboral desarrollan sentimientos negativos afectándoles considerablemente sus habilidades para hacer frente a dificultades	17,8	38,4	25,1	14,6	4,2
A pesar de su discapacidad física, este colectivo de personas en interacción con el entorno laboral desarrolla comportamientos adaptables al contexto.	10,4	46,5	24,5	17,5	1,0

A pesar de la existencia de colectivos con discapacidad física, estas personas en interacción con la sociedad son percibidos entes que gozan plenamente de sus derechos. 18,3 37,1 24,5 19,3 ,8

A pesar de la existencia de colectivos con discapacidad física, estas personas en interacción con la sociedad son percibidos por los ciudadanos, entes que cumplen con sus obligaciones 7,8 43,3 26,6 18,3 3,9

Nota: ^{ED} En Desacuerdo; ^{PD} Parcialmente en desacuerdo; ^D Dudoso; ^{PA} Parcialmente de acuerdo; ^{DA} De Acuerdo

Fuente: Matriz Registro de datos Bienestar Social Anexo 7

Otro factor influyente para que el Bienestar social tenga su concentración de nivel de valoración bajo fue la característica, *El colectivo de personas con discapacidad física se encuentra seguros de insertarse, permanecer y poseer las condiciones laborales dignas en los empleos*, perteneciente a la dimensión Derecho, la cual presentó un total de 85,6% % en la concentración de las respuestas *En desacuerdo, Parcialmente de Acuerdo y Dudoso*, siendo parcialmente en desacuerdo la respuesta mayoritaria con 44,4%, lo que explicaría la concentración mayoritaria en el nivel de valoración bajo del total de la variable Bienestar Social (ver tabla 4). Al igual que en la característica anterior el derecho laboral es un punto que se trata a medias o queda sobre escrito en el papel, ya que muchas de estas normas no se aplican de manera correcta, para Bob (2019) el derecho como herramienta de poder puede mejorar la calidad de vida de grupos vulnerables, si y solo si, tanto gobierno como ciudadanos buscan los mecanismos para el cumplimiento mediante las leyes, normas y reglamentos establecidos o en casos más extremos, reestructurándolos en concordancia de dar un trato justo a todos por igual (Comité español de representantes de personas con discapacidad, 2020). Es por eso que la evidencia de lo expuesto en esta característica es necesario orientar la propuesta a favor de los derechos de las personas con discapacidad.

Por último, se considera que un elemento que sobresale para caracterizar en el nivel de valoración bajo fue la característica, *A pesar de su discapacidad física estas personas demuestran comportamientos hábiles, confianza y seguridad al utilizarlas*, asociada a la dimensión Desarrollo

Personal, obtuvo un total de 79,1% en la concentración de las respuestas *En desacuerdo*, *Parcialmente de Acuerdo* y *Dudoso*, siendo parcialmente en desacuerdo la respuesta mayoritaria con 48%, lo que explicaría la concentración mayoritaria en el nivel de valoración bajo del total de la variable Bienestar Social (ver tabla 4). Evidencia que las actitudes se socaban debido a que el entorno laboral y social no es el adecuado bajo la perspectiva del participante del presente estudio, por lo que estas pueden distorsionarse a un punto de encontrarse a la defensiva, y generando malestar en el entorno que se encuentre (Villar Sánchez et al., 2022), por lo que fue necesario buscar un enfoque dentro de la propuesta donde el desarrollo personal, vaya de la mano con el mejoramiento del bienestar social mediante la inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad física.

Conclusiones

1. Se comprobó que la inserción laboral si influye de manera directa al bienestar social.
2. las políticas públicas son un punto de vital importancia para el desarrollo de programas de inserción social para personas con capacidades físicas diferentes y que pueden crear mayores oportunidades de empleo en los sectores públicos y privados
3. la formación laboral o capacitaciones para personas con discapacidad juegan un rol importante al momento de hablar de inserción laboral ya que permite la adaptación del personal con discapacidad al sector profesional.
4. Las condiciones de vivienda, de salud y de seguridad son puntos de vital importancia para el mejoramiento de bienestar social de las personas por lo que el mejoramiento de políticas públicas en base a los derechos sociales, humanos y laborales de las personas con discapacidad es clave para dicho propósito.

Las personas con discapacidad física necesitan tener involucramiento en su entorno social para poder crecer como individuos y la inserción laboral permite que exista ese tipo de participación.

Referencias

1. Adler, M. (2019). *Measuring Social Welfare: An Introduction*. In Oxford University press. Oxford University Press. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=_GitDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=social+welfare+&ots=6Uuzcbqev0&sig=eUSxGxbIZFoI0J3aLXIXWDI0AOU#v=onepage&q=social%20welfare&f=false
2. Argudo, M. M., Parrales, F. Z., & García, G. C. (2018). La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil. *Revista Boletín Redipe*, 7(2), 174–183. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/438>
3. Asamblea General de las Naciones Unidas. (2018). Report of the Special Rapporteur on the rights of persons with disabilities. <https://siteresources.worldbank.org/>
4. Ley Orgánica de discapacidades, (2012) (testimony of Asamblea Nacional de la república del Ecuador). https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
5. Bajomi-Lazar, P. (2019). Inequality in the media and the “Maslow pyramid” of journalistic needs in Central and Eastern Europe. *Digital Media Inequalities: Policies Against Divides, Distrust and Discrimination*, 113–126. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1535719&dswid=-4673>
6. Bob, C. (2019). *Rights as Weapons: Instruments of conflicts, Tools of power*. In *Rights as Weapons*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9780691189055/HTML>
7. Comité español de representantes de personas con discapacidad. (2020). *Derechos humanos y discapacidad*.
8. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2021). *Personas con discapacidad por provincia*. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/09/estadistica_conadis.pdf
9. RESOLUCIÓN No. 001-CONADIS-2021, (2021). <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/04/RESOLUCION-No.-001-CONADIS-2021.pdf>
10. Contreras-Mendoza, I., Olivas-Ugarte, L. O., & de La Cruz-Valdiviano, C. (2021). Escalas abreviadas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21): validez, fiabilidad y equidad en



- adolescentes peruanos. *Revista de Psicología Clínica Con Niños y Adolescentes*, 8(1), 24–30. <https://doi.org/10.21134/PCNA.2021.08.1.3>
11. Department of Economic and Social Affairs. (2019). *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities*. <https://social.un.org/publications/UN-Flagship-Report-Disability-Final.pdf>
12. di Meglio, G., Barge-Gil, A., Camiña, E., & Moreno, L. (2019). El impacto de las prácticas en empresas en la inserción laboral: un análisis aplicado a los grados de Economía y Administración y Dirección de Empresas. *Educación XX1 : Revista de La Facultad de Educación*, 22(2), 235–266. <https://doi.org/10.5944/EDUCXX1.22579>
13. Edición Médica. (2020, December 3). Ecuador registra 476.360 personas con discapacidad. *Edición Médica*. <https://www.edicionmedica.ec/secciones/salud-publica/ecuador-registra-476-360-personas-con-discapacidad--96819>
14. Espinoza & Gallegos. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51). <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
15. Gallegos, F. A. (2019). Realidad tras el Desempleo de las Personas con Discapacidad, en la Ciudad de Guayaquil-Ecuador. *Espacios*, 39(51), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1234/y.ch.v8i3.613>
16. Hadley, R., & Hatch, S. (2018). Social welfare and the failure of the state: Centralised social services and participatory alternatives. In *Social Welfare and the Failure of the State: Centralised Social Services and Participatory Alternatives* (1st ed.). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9780429465390/SOCIAL-WELFARE-FAILURE-STATE-ROGER-HADLEY-STEPHEN-HATCH>
17. Imacaña & Villacres. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
18. INEC. (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo-ENEMDU Indicadores laborales. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web->

inec/EMPLEO/2022/Trimestre%1F_abril_junio_2022/2022_II_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf

19. Ministerio de Relaciones Laborales, Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, & Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades - CONADIS. (2013). Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. www.relacioneslaborales.gob.ec
20. Moreno, M., & Caisachana, C. (2021). La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social. *Dominio de Las Ciencias*, 7(1), 1080–1095. <https://doi.org/10.23857/DC.V7I1.1758>
21. Ocampo, E. (2020). La revolución Keynesiana en perspectiva: Contexto histórico y repercusiones. In *Serie de documentos de trabajo No. 738 (No. 738)*. <http://hdl.handle.net/10419/238363>
22. Organización Mundial de la Salud. (2019). Disability and Development Report 2018. *Disability and Development Report 2018*. <https://doi.org/10.18356/a0b1b1d1-en>
23. Organización Mundial de la Salud. (2021, November 24). Disability and health. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
24. Organización Panamericana de la Salud. (2020). Discapacidad- OPS/OMS | Organización Panamericana de La Salud.
25. Vargas Núñez, B. I. (2020). Bienestar social, Satisfacción de la vida y Características personales de violencia Social well-being, life satisfaction, and personal characteristics of violence. *Vertientes*, 23(1–2), 22–30.
26. Villar Sánchez, P., Arancibia-Carvajal, S., Robotham, H., & González, F. (2022). Factores que inciden en la actitud hacia el aprendizaje de las matemáticas en primer año de ingeniería. *Revista Complutense de Educación*, 33(2), 337–349. <https://doi.org/10.5209/rced.74356>

©2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).