



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE  
DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO  
CARRERA DE ECONOMÍA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ECONOMISTA**

**TEMA**

**ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN EL CANTÓN PLAYAS PROVINCIA DEL  
GUAYAS**

**TUTOR**

**ECON. HOLGER ESTEBAN ÁLAVA MARTÍNEZ**

**AUTORES**

**VÁSQUEZ RAMÍREZ STEFAN MIGUEL**

**MONCAYO CAIZA JAIME ANGEL**

**GUAYAQUIL**

**2019**



<b>REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>		
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS</b>		
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b> Análisis de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en el Cantón Playas Provincia Del Guayas		
<b>AUTOR/ES:</b> Moncayo Caiza Jaime Angel Vásquez Ramírez Stefan Miguel	<b>REVISORES O TUTORES</b> <b>ECON. HOLGER ESTEBAN ÁLAVA MARTÍNEZ</b>	
<b>INSTITUCIÓN:</b> <b>Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil</b>	<b>Grado obtenido:</b> Economista	
<b>FACULTAD:</b> FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO	<b>CARRERA:</b> ECONOMÍA	
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b> 2019	<b>N. DE PAGS:</b> 85	
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b> Ciencias Sociales y del Comportamiento		
<b>PALABRAS CLAVE:</b> Personas discapacitadas, inclusión laboral, empleador		
<b>RESUMEN:</b> El propósito del presente trabajo de investigación es analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Playas provincia del Guayas ya que en los últimos años el estado ecuatoriano ha formulado leyes en beneficio de los discapacitados y por ende se busca observar los resultados de dichas políticas. Entre los principales hallazgos se ha determinado que al observar las declaraciones de los participantes discapacitados frente a las declaraciones de los empleadores, parece importante trabajar para lograr un mayor diálogo y respeto mutuo cuando se trata del proceso de búsqueda de empleo y el reclutamiento de más discapacitados para cumplir con el objetivo del gobierno de lograr una meta intermedia de aumentar el número de personas con discapacidad en el trabajo. Las personas con discapacidad y sus necesidades también serán más visibles y en esta intersección donde los empleadores y los empleados con discapacidad se reúnen, el diálogo como herramienta ayudará a romper las barreras a las que se enfrentan los discapacitados en el proceso de solicitud, y posiblemente también influya en el trabajo diario.		
<b>N. DE REGISTRO (en base de datos):</b>	<b>N. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b> Jaime Angel Moncayo Caiza Stefan Miguel Vásquez Ramírez	<b>Teléfono:</b> 0985831227 0984932442	<b>E-mail:</b> Econ.moncayo@live.com <u><a href="mailto:Stefanvasques99@gmail.com">Stefanvasques99@gmail.com</a></u>
<b>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</b> +59342596500	<b>MSc. Marco Oramas Salcedo</b> <b>Teléfono:</b> (04) 259 6500 Ext. 249 <b>E-mail:</b> moramass@ulvr.edu.ec <b>MSc. Mónica Leoro Llerena</b> <b>Teléfono:</b> (04)2596500 Ext. 226 <b>E-mail:</b> mleorol@ulvr.edu.ec	

## Urkund Analysis Result

Analysed Document: Tesis Vasquez-Moncayo 09-04-2019.docx (D50436997)  
Submitted: 4/9/2019 10:58:00 PM  
Submitted By: halavam@ulvr.edu.ec  
Significance: 2 %

### Sources included in the report:

7 Libro Capítulo 1 Guido.docx (D47376913)  
TESIS TERMINADA 2.docx (D14943975)  
proyecto de tesis Ramón Zambrano.docx (D47989795)  
PROYECTO INTEGRADOR 3\_2015\_INCLUSION LABORAL\_PERSONAS DISCAPACITADAS.docx  
(D15047762)  
61014f57-5ffd-43f7-8cb3-1c0d8aa4d36f

### Instances where selected sources appear:


10


## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

Los estudiantes egresados Stefan Miguel Vásquez Ramírez y Jaime Angel Moncayo Caiza declaramos bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, Análisis de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Playas provincia del Guayas, corresponde totalmente a los suscritos y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

Firma:   
STEFAN MIGUEL VÁSQUEZ RAMÍREZ  
0927344853

Firma:   
JAIME ANGEL MONCAYO CAIZA  
0925063554

## CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación **ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CANTÓN PLAYAS PROVINCIA DEL GUAYAS**, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

### CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: **ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CANTÓN PLAYAS PROVINCIA DEL GUAYAS**, presentado por los estudiantes Stefan Miguel Vásquez Ramírez y Jaime Angel Moncayo Caiza como requisito previo, para optar al Título de ECONOMISTA encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



ECON. HOLGER ESTEBAN ÁLAVA MARTÍNEZ

C.C. 0912975272

v

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis padres, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Agradezco a nuestros docentes de la Facultad de Ciencias Sociales – Carrera de Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial, al Econ. Holger Álava tutor de nuestro proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente, y a los habitantes del cantón Playas por su valioso aporte para nuestra investigación.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

A mi hermano por estar siempre presente, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindo a lo largo de esta etapa de mi vida.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Stefan Vásquez Ramírez

## **AGRADECIMIENTO**

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones y fortalezas, a mis Padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez y a mi esposa Daniela Gruezo Naranjo por su apoyo y paciencia en este proyecto de estudio.

También quiero agradecer a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte, directivos y profesores por sus enseñanzas, consejos y ejemplos en esta etapa de mi vida académica.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi Padre, por ser mi motivación para realizar este estudio, siendo una persona discapacitada, su preocupación y entrega por velar por mi vida nunca cesó y es de ejemplo para mí. A mi madre es el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mis hermanos que a pesar de nuestra distancia física, siento que están conmigo siempre.

Este estudio va dedicado de manera especial a cada persona discapacitada, que nos enseñan que la única discapacidad está en la mente y a sus familias que se esfuerzan día a día por salir adelante a pesar de los estigmas y problemas económicos que son causadas por una sociedad sin inclusión laboral.

Jaime Moncayo Caiza



# ÍNDICE GENERAL

.....	v
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPITULO I</b> .....	2
<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	2
<b>1.1. Tema</b> .....	2
<b>1.2. Planteamiento del problema</b> .....	2
<b>1.3. Formulación del problema</b> .....	3
<b>1.4. Sistematización del problema</b> .....	4
<b>1.5. Objetivo General</b> .....	4
<b>1.6. Objetivos Específicos.</b> .....	4
<b>1.7. Justificación de la investigación</b> .....	4
<b>1.8. Delimitación de la investigación</b> .....	5
<b>1.9. Idea a defender</b> .....	5
<b>1.10. Línea de Investigación Institucional/Facultad.</b> .....	5
<b>CAPITULO II</b> .....	6
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	6
<b>2.1. Marco Teórico</b> .....	6
<b>2.1.1. Antecedentes de la aceptación cognitiva</b> .....	6
<b>2.1.2. Actitudes de estigmatización</b> .....	8
<b>2.1.3. Características del empleador</b> .....	10
<b>2.1.4. Tipo de discapacidad</b> .....	11
<b>2.1.5. Tipo de presentación (enfoque en la discapacidad versus enfoque en las fortalezas)</b> .....	14
<b>2.1.6. Actitudes hacia empleados con discapacidad: características del empresario.</b> .	14
<b>2.1.7. Tipo de experiencia previa</b> .....	15
<b>2.1.8. Tipo de trabajo considerado apropiado para personas discapacitadas</b> .....	15
<b>2.1.9. Importancia de las definiciones.</b> .....	16
<b>2.1.10. Diferentes entendimientos</b> .....	17
<b>2.1.11. Comprensión médica</b> .....	17
<b>2.1.12. Comprensión social</b> .....	18
<b>2.1.13. Comprensión relacional</b> .....	19
<b>2.1.14. Barreras a la inclusión en la vida laboral (estudio de la literatura)</b> .....	21
<b>2.1.15. Conocimiento de los empleadores</b> .....	21

2.1.16. Actitudes de los empresarios.....	22
2.2. Marco Conceptual .....	22
2.3. Marco Legal.....	23
2.3.1. Ley Orgánica de Discapacidades .....	23
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>25</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>25</b>
3.1. Metodología .....	25
3.2. Enfoque de Investigación.....	25
3.3. Tipo de la Investigación .....	26
3.4. Técnica e instrumentos .....	26
3.5. Población.....	27
3.6. Muestra .....	27
3.7. Análisis de resultados .....	28
3.7.1. Análisis de encuestas .....	28
3.7.2. Análisis de entrevistas .....	38
3.7.2.1. Validación de la propuesta.....	39
3.7.2.2. Análisis de los resultados. ....	40
3.7.2.3. Narración de hechos.....	40
3.7.2.4. Diálogo con el empresario.....	41
3.7.2.5. Demandas en el trabajo.....	42
3.7.2.6. Comportamiento Social.....	44
3.7.2.7. Uso de Redes.....	45
3.7.2.8. Historias que impactan .....	46
3.7.2.9. Infraestructura adecuada .....	48
3.7.2.10. Prejuicios .....	49
3.7.2.11. Análisis de entrevista al empleador .....	50
3.7.2.12. Infraestructura adecuada .....	51
3.7.2.13. Análisis de riesgos .....	53
3.7.2.14. Buena voluntad, reducir riesgo económico.....	54
3.7.2.15. Experiencia laboral. ....	54
3.7.2.16. Resumen .....	56
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>57</b>
<b>INFORME FINAL.....</b>	<b>57</b>

<b>4.1. Divulgación de la discapacidad</b> .....	58
<b>4.2. Comportamiento Social</b> .....	60
<b>4.3. Uso de redes</b> .....	62
<b>4.4. Diálogo</b> .....	63
<b>CONCLUSIONES</b> .....	64
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	66
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	67
<b>ANEXOS</b> .....	70
<b>Formato de encuesta</b> .....	70
<b>Guía de entrevista</b> .....	72

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Enfoques teóricos sobre los discapacitados .....	20
Tabla 3 Género .....	28
Tabla 4 Edad .....	29
Tabla 5 Acompañado de un familiar .....	30
Tabla 6 Tipo de discapacidad .....	31
Tabla 7 Percepción sobre la discapacidad .....	32
Tabla 8 Estatus laboral .....	33
Tabla 9 Motivos del desempleo .....	34
Tabla 10 Igualdad de oportunidades para aplicar al trabajo .....	35
Tabla 11 Conocimientos de leyes a favor de los discapacitados .....	36
Tabla 12 Equidad de carga laboral .....	37
Tabla 14 Estigmatización de los discapacitados .....	38

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género. ....	28
Figura 2. Edad.....	29

Figura 3. Acompañado de un familiar. ....	30
Figura 4. Tipo de discapacidad. ....	31
Figura 5. Percepción sobre la discapacidad. ....	32
Figura 6. Estatus laboral. ....	33
Figura 7. Motivos del desempleo. ....	34
Figura 8. Igualdad de oportunidades para aplicar al trabajo. ....	35
Figura 9. Conocimientos de leyes a favor de los discapacitados. ....	36
Figura 10. Equidad de carga laboral. ....	37
Figura 11. Estigmatización de los discapacitados. ....	38

## INTRODUCCIÓN

Hace algunos años, la discapacidad se consideraba un problema social causado directamente por una enfermedad que requería atención clínica. Desde este punto de vista, comenzamos a visualizar la discapacidad como problemas orgánicos y limitaciones funcionales de las personas, por lo que debe considerarse como un problema separado que pertenece al paciente.

En los últimos años, la falta de atención a las personas con discapacidad se ha superado gracias a un enfoque filantrópico, de bienestar y proteccionista de la privacidad en lugares alejados de las ciudades donde la atención no era suficiente. No se puede hablar de grandes cambios, pero podemos decir que estas personas fueron tratadas más decentemente. Más tarde, los esfuerzos de cambio social de estos grupos se asociaron con los logros y los cambios científicos importantes del siglo XIX, que revolucionaron las esferas de la vida pública y la medicina.

Desde hace aproximadamente 12 años, ya se escuchaba sobre la inclusión de personas con discapacidad, apoyado por el vicepresidente de ese entonces, Lenin Moreno, quien promueve los derechos de las personas con capacidades especiales, generando grandes expectativas no solo a nivel nacional sino a nivel regional, por cuanto fueron muy bien vistos los programas de ayuda para las personas con discapacidad en el Ecuador por el resto del mundo.

Actualmente, las personas con discapacidades son aquellas que tienen una limitación que representa varias barreras para realizar cualquier actividad en la vida diaria.

Este estudio tiene como objetivo verificar si se están aplicando las leyes laborales a las personas con discapacidad y el cumplimiento de sus derechos, que aunque las leyes se aplican plenamente, existe cierta discriminación.

# CAPITULO I

## DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

### **1.1.Tema**

Análisis de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón playas provincia del Guayas

### **1.2.Planteamiento del problema**

El Ecuador tiene un índice de personas con capacidades especiales y su situación económica nunca fue totalmente favorable debido a la discriminación, siendo así que en la década de los 60 se registra la primera ejecución estatal por cubrir esta necesidad y empieza a funcionar en algunas entidades estatales conformándose las primeras escuelas de educación especial las cuales otorgan derecho a las personas discapacitadas para ser consideradas en los ámbitos educativo, salud e inclusión laboral (Moreno, 2017).

A partir del año 2007, el Estado Ecuatoriano marca cambios para la garantía de derechos de las personas con discapacidad con la generación de un marco normativo especializado, definición de políticas públicas, crea y organiza nueva institucionalidad, define competencias específicas en las áreas de salud, educación, empleo, accesibilidad, capacitación, política tributaria. “La Misión Solidaria “Manuela Espejo” efectuó 825.576 atenciones médicas a personas con discapacidad, se realizaron 21.062 consultas de genetistas y 35.257 consultas de otros especialistas. Asimismo, se registraron 26.095 casos de personas con discapacidad en situación crítica, aquellos en los que es urgente la atención del Estado” (Ministerio de Inclusión Económica y Social , 2017, pág. 5).

El gobierno nacional ha impulsado un conjunto de parámetros para promover la producción llamado Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, donde el segundo objetivo consiste en auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad, gracias a estas medidas adaptadas se ha visto un gran cambio cuyo desafío es

avanzar hacia la igualdad plena en la diversidad sin exclusión alguna, logrando que los discapacitados tengan una vida digna y protección social (Moreno, 2017).

Sin embargo, la discapacidad va más allá de las personas con limitaciones, en tanto no solo se trata de un grupo heterogéneo desde el punto de vista socioeconómico, sino que también está atravesado por particulares expresiones de diferencias y desigualdades de género, clase, etnia, que dan cuenta de la complejidad del tema y también de relaciones de poder, marginación y exclusión, que influyen en las estrategias con que cada persona, en este caso las madres diferentes, enfrentan la discapacidad/diferencia en un contexto determinado (Santamarina, López, & Mendiguren, 2002).

La pertenencia a un determinado estatus socioeconómico, conlleva una forma de división social que segmenta a la población en su conjunto. La división social por razón del estatus socioeconómico afecta inicialmente a todos los miembros de la sociedad, que participan de las ventajas e inconvenientes sociales y de los valores propios de su clase de pertenencia, realidad no ajena a las trayectorias sociales de nuestros interlocutores.

De acuerdo con datos proporcionados por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) menciona que en el año 2018 se han registrado 444,901 personas que tienen algún tipo de discapacidad física o mental (Consejo de Discapacidades, 2018). Del total de las personas discapacitadas 1111 personas (0.002%) corresponden al cantón de Playas de los cuales el 40.86% tienen discapacidad física, el 28,44% corresponde a la discapacidad intelectual, el 13,59% poseen una discapacidad auditiva, el 12,78% cuentan con una discapacidad visual y el 4,32% tienen una discapacidad psicosocial (Consejo de Discapacidades, 2018). En base a lo anteriormente mencionado, el propósito del presente trabajo de investigación es analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Playas provincia del Guayas ya que en los últimos años el estado ecuatoriano ha formulado leyes en beneficio de los discapacitados y por ende se busca observar los resultados de dichas políticas.

### **1.3. Formulación del problema**

¿Cuáles son los factores que inciden la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Playas provincia del Guayas?

#### **1.4.Sistematización del problema**

- ¿Cuáles son las principales variables referentes a las personas discapacitadas y su inclusión laboral?
- ¿Cuáles son las barreras que impiden laborar a las personas con discapacidad en el cantón Playas provincia del Guayas?
- ¿Cómo fueron las experiencias de las personas con discapacidad relacionadas con el proceso de búsqueda de empleo?

#### **1.5.Objetivo General.**

Analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Playas provincia del Guayas.

#### **1.6.Objetivos Específicos.**

- Determinar las principales teorías referentes a las personas discapacitadas y su inclusión laboral.
- Determinar las barreras laborales de las personas con discapacidad en el cantón Playas provincia del Guayas.
- Obtener información sobre las experiencias de las personas con discapacidad relacionadas con el proceso de búsqueda de empleo

#### **1.7.Justificación de la investigación**

El tema de investigación propuesto es muy importante porque Ecuador tiene la obligación de adoptar políticas para personas discapacitadas y marginadas que están excluidas de la sociedad. Por eso es una obligación vincularse a la llamada "buen vivir" del país, sin tener el trato calificativo de los seres humanos, maltratado y oculto por sus propias familias.

Con respecto a este tema, la Constitución ecuatoriana considera a las personas con discapacidad como un grupo preferencial, es decir, el estado debe estar en condiciones de participar de forma oportuna y efectiva. En los últimos años, el interés en las personas con discapacidad ha sido una de las actividades prioritarias desarrolladas en el país. Como es el



caso de la Ley de Discapacidad que incluye y amplía los derechos establecidos en la Constitución de la República.

Entre las políticas aplicadas por el estado ecuatoriano están el derecho al trabajo, el principal impulsor de la seguridad personal para quienes desean ejercer y el apoyo social para garantizarlo, tanto los individuos como los grupos reconocen la importancia de desarrollo.

### **1.8. Delimitación de la investigación**

La investigación sobre el impacto socioeconómico de las personas con discapacidad

**Campo:** Socio economía

**Área:** Economía

**Aspecto:** Social

**Tiempo:** Septiembre 2018 – Febrero 2019

### **1.9. Idea a defender**

Las personas con discapacidades tienen poco acceso a la inclusión laboral.

### **1.10. Línea de Investigación Institucional/Facultad.**

“Desarrollo, sostenibilidad económica y matriz productiva”

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Marco Teórico

##### 2.1.1. Antecedentes de la aceptación cognitiva.

Este párrafo presenta los resultados de los estudios que han abordado la pregunta: ¿Qué factores afectan las actitudes o los estereotipos de las personas hacia los empleados con discapacidades? Los resultados de los estudios son diversos. En particular con respecto a las variables demográficas generales de los encuestados, los diferentes estudios a menudo informan resultados no consistentes o incluso contradictorios con respecto a los efectos de algunos factores en la aceptación de los empleados con discapacidades.

Un factor sobre el cual estos estudios informan efectos mixtos es el género del encuestado. Si bien cinco estudios presentan un efecto significativo del género en la aceptación (Lau & Cheung, *Discriminatory attitudes to people with intellectual disability or mental health difficulty.*, 1999), un estudio no encuentra ningún efecto en absoluto (McLaughlin, Bell, & Stringer, 2004). Jones et al. (2008) informan que los hombres tenían más probabilidades de creer que las personas con una discapacidad intelectual no necesitan tomar decisiones sobre las cosas que hacen cada día y que no tienen metas para sus vidas. En general, si se encontraron efectos de género, los hombres eran más discriminatorios hacia los empleados con discapacidades que las mujeres (Burge, Ouellette, & Lysaght, 2007). Solo un estudio realizado en Asia encontró el efecto inverso en que las mujeres mostraron un comportamiento más discriminatorio hacia las personas con discapacidades que los hombres (Lau & Cheung, 1999).

Para los factores edad y educación, tampoco se puede extraer una conclusión de los resultados de la investigación realizada hasta hoy. En general, solo cinco estudios encontraron efectos de la edad y la educación en la aceptación (Lau & Cheung, 1999). Los encuestados con niveles bajos de educación favorecieron la exclusión de las personas con discapacidad por encima de su integración en la sociedad y el empleo (Burge, Ouellette, &

Lysaght, 2007). Si se encontraron efectos de la edad, las personas más jóvenes tenían actitudes más positivas que las personas mayores (Lau & Cheung, 1999).

Cinco estudios investigaron el efecto de la carrera de los encuestados en la aceptación (Henry, Keys, Balcazar, & Jopp, 1996). El personal de la agencia comunitaria y los estudiantes de trabajo social y psicología tenían actitudes más favorables hacia las personas con discapacidades que la población general (W, Keys, Henry, Yamaki, & Watanabe, 2002). También las personas con conocimientos previos sobre discapacidades o que tenían experiencia y contacto regular con colegas con discapacidades tenían actitudes más favorables que la población general (Lau & Cheung, 1999).

Según García y otros. (2005) los rasgos de personalidad, la amabilidad y la apertura a la experiencia, afectan los juicios de adecuación para las adaptaciones hechas para empleados con discapacidades. Los colegas con un alto nivel de amabilidad y apertura a la experiencia aceptan más las adaptaciones hechas para el empleado con discapacidad que aquellos que obtienen puntuaciones bajas en estas dimensiones (García, Paetzold, & Colella, 2005).

Algunos de los estudios indican que no solo las características de los colegas, sino también los factores relacionados con las personas con discapacidades y los factores organizativos predicen los resultados de la integración y la aceptación de un empleado con una discapacidad. Cuatro estudios encontraron un efecto de la naturaleza de la discapacidad en la aceptación (Lau & Cheung, 1999). Por ejemplo, Banks et al. (2001) informan que los individuos diagnosticados con un trastorno del estado de ánimo experimentaron un mayor nivel de integración en comparación con los individuos diagnosticados con esquizofrenia. Sin embargo, otros tipos de discapacidades no se especificaron en este estudio. McLaughlin et al. (2004) descubrió que el tipo de discapacidad tiene una influencia indirecta en la aceptación. Encontraron que este efecto está mediado por el estigma, la severidad y la capacidad de control de la discapacidad se relacionan más negativamente con la aceptación que otras dimensiones del estigma. Lau y Cheung (1999) informan que las personas con dificultades de salud mental experimentan más discriminación que las personas con discapacidad intelectual.

Otro factor que se encontró que tiene un efecto en la aceptación es el desempeño del empleado con una discapacidad en el lugar de trabajo (2004). McLaughlin et al. (2004) y Banks et al. (2001) encontró que el rendimiento influye significativamente en la aceptación de los empleados con discapacidades. Cuanto mejor sea el desempeño del empleado con una discapacidad, es más probable que el empleado sea aceptado socialmente. Otros factores que parecen tener un efecto en la aceptación son el comportamiento social, la capacidad de comunicación y la higiene del individuo con una discapacidad (Cramm, Tebra, & Finkenflugel, 2008). Colella y Varma (2001) descubrieron que las personas con discapacidades que se involucran en el comportamiento social tenían relaciones significativamente mejores con sus supervisores que las personas con puntuaciones bajas en esta dimensión.

Finalmente, se ha encontrado que varios factores organizacionales tienen un efecto en la aceptación. Un estudio realizado por Butterworth et al. (2000) informa que la interdependencia de las tareas de trabajo mejora significativamente la aceptación de los empleados con discapacidades. Además, los empleados con discapacidades son más aceptados si tienen la misma responsabilidad que los demás empleados y si trabajan a tiempo completo (Fillary & Pernice, 2006). Además, parece ser beneficioso para la aceptación de nuevos empleados con discapacidades si otros empleados con discapacidades ya están trabajando en la empresa (Kulkarni & Lengnick, 2011). Los resultados para el efecto del tamaño de un equipo de trabajo en la aceptación son mixtos. Cramm et al. (2008) informan que la comunicación entre empleados con y sin discapacidades es mejor en equipos más pequeños, mientras que Gates et al. (1998) muestran que la cantidad de apoyo informativo y comentarios, que reciben los miembros del equipo con discapacidades, es mayor en los equipos más grandes.

### **2.1.2. Actitudes de estigmatización**

Los factores mencionados anteriormente influyen en las actitudes que los colegas tienen hacia sus compañeros de trabajo con discapacidades. Este párrafo describe las actitudes mismas y cómo se expresan. El análisis de los artículos presentados bajo este encabezado revela que muchas personas tienen una visión sesgada de las capacidades de los empleados con discapacidades. A menudo perciben que los empleados con discapacidades

funcionan en un rango de discapacidad moderado a severo y también informan que sienten un alto grado de distancia social hacia estos empleados (Burge, Ouellette, & Lysaght, 2007). Las personas que creen que un compañero de trabajo con una discapacidad es responsable de una mayor dificultad en el trabajo y una mayor carga de trabajo tienen menores expectativas hacia este compañero de trabajo y, en consecuencia, más reacciones negativas y actitudes hacia los empleados con discapacidades en general (Burge, Ouellette, & Lysaght, 2007). Burge et al. (2007) encontró que en la percepción de muchas personas, un trabajo no calificado junto con colegas sin discapacidades se considera el mejor tipo de empleo para adultos con discapacidades. En general, las personas a menudo parecen tener una idea parcial del desempeño de las personas con discapacidades y, como consecuencia, reaccionan negativamente cuando se trata de trabajar con compañeros de trabajo con discapacidades. Curiosamente, Colella y sus colegas (2001) demostraron que los participantes en sus estudios pudieron evaluar objetivamente el desempeño de una persona con una discapacidad cuando la información de desempeño estaba directamente disponible. Sin embargo, cuando estos participantes tuvieron que predecir el desempeño futuro de un empleado con una discapacidad, los dos estudios revelaron resultados contradictorios. Mientras que en el primer estudio los participantes esperaban que el rendimiento futuro fuera igual al rendimiento actual (Colella & Varma, 2001), los evaluadores del segundo estudio confiaban más bien en sus estereotipos acerca de la discapacidad para adaptarse al trabajo futuro y, por lo tanto, estaban menos dispuestos a recomendar a una persona con discapacidad para promoción (Colella & Varma, 2001). También se encontró que los sesgos negativos prevalecían en condiciones en las que el desempeño del empleado con discapacidad tenía consecuencias directas para el evaluador (por ejemplo, para recibir una recompensa) (Colella & Varma, 2001).

Otros investigadores estudiaron las percepciones de imparcialidad de acomodar a compañeros de trabajo con discapacidades. Sus resultados muestran que las adaptaciones especialmente hechas para un compañero de trabajo con una discapacidad a menudo se consideran injustas y pueden eventualmente llevar a una menor aceptación del empleado con una discapacidad (Paetzold, y otros, 2008). Paetzold et al. (2008) adicionalmente encontró una correlación entre una adaptación y el desempeño del empleado con una discapacidad.

Demuestran que las percepciones de imparcialidad fueron más bajas cuando la persona con discapacidad recibió una adaptación y se destacó en su desempeño.

Finalmente, no solo los colegas, sino también los empleados con discapacidades pueden tener sesgos en sus percepciones. Angermeyer et al. (2004) encontraron que los individuos con discapacidades anticipan la estigmatización con más frecuencia de la que realmente experimentan la estigmatización, en particular con respecto al acceso al trabajo.

### **2.1.3. Características del empleador**

Los empleadores tienen un papel importante en el proceso de socialización de las personas con discapacidad. Representan la cultura organizacional y sirven de modelo para los empleados. Gilbride et al. (2003) informan varias características de los empleadores que están abiertos a contratar personas con discapacidades. Estas características incluyen problemas culturales de trabajo, problemas de pareo laboral, problemas de experiencia y apoyo del empleador. Los problemas culturales son la apertura de los empleadores a la diversidad y la igualdad de trato de los empleados discapacitados y no discapacitados; los problemas de emparejamiento laboral son, por ejemplo, el enfoque en las capacidades de un empleado en lugar de los impedimentos, y la experiencia del empleador y los problemas de apoyo son la clave. Capacidad del empleador para administrar y supervisar una fuerza laboral diversa. Schur et al. (2009) confirman con su estudio los efectos beneficiosos de una cultura corporativa en la integración de empleados con discapacidades. En general, es más probable que los empleadores con experiencia en la contratación de personas con discapacidades obtengan ventajas al contratar a personas con discapacidades cuando se les solicite, y tienen más probabilidades de contratar a alguien con una discapacidad nuevamente que los empleadores sin experiencia (Morgan & Alexander, 2005).

Sin embargo, otros estudios encontraron que muchos empleadores tienen una actitud bastante negativa hacia los empleados con discapacidades (Harlan & Robert, 1998.). Debido a que les preocupan los costos de las adaptaciones y temen la responsabilidad legal (2011), de hecho evitan la integración de personas con discapacidades o se resisten a hacer las adaptaciones razonables. Harlan y Robert (1998.) reconocen que los empleadores a menudo no hacen las adaptaciones necesarias para que una persona con discapacidad se convierta en un empleado exitoso. Las tácticas de resistencia utilizadas por los empleadores están negando

la necesidad de adaptación, renunciando a la responsabilidad de proporcionarla, ocultando información sobre derechos legales, negando solicitudes y utilizando la intimidación y el temor para obligar a las personas a asumir la responsabilidad de adaptarse a la organización (Harlan & Robert, 1998.). Williams-Whitt (2007) informa que hay cuatro impedimentos para la adaptación de la discapacidad en relación con el empleador. En su estudio, ella destaca que estos impedimentos son sesgos administrativos, la exclusión del empleado discapacitado de la planificación de una adaptación adecuada, los errores de investigación de la adaptación (por ejemplo, los problemas para equilibrar la legitimidad de la enfermedad y los requisitos de confidencialidad), y las tensas relaciones sindicales y de gestión. Además de las preocupaciones sobre los costos y la responsabilidad legal de las solicitudes de alojamiento, los empleadores tienen preocupaciones de seguridad cuando se trata de contratar a una persona con discapacidad (Hand & Tryssenaar, 2006). Es probable que estas preocupaciones se originen a partir de estereotipos o estigmas que los empleadores tienen con respecto a los empleados con discapacidades.

Hartnett et al. (2011) indican que si los empleadores están dispuestos a acomodar a los empleados con discapacidades, se benefician de ello. Estos beneficios incluyen la capacidad de retener empleados de calidad en la empresa, un aumento en la rentabilidad de la empresa, la diversidad de la fuerza laboral y la evitación de costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados (Habeck, Hunt, Rachel, Kregel, & Chan, 2010). Además, proporcionar alojamiento puede mejorar el clima y la cultura organizacional.

#### **2.1.4. Tipo de discapacidad**

El modelo de Stone y Colella (1996) sugiere que el factor más crítico que caracteriza las actitudes de trabajo del empleador es un tipo de discapacidad, que plantea que el grado de progresividad, cronicidad y / o visibilidad de una discapacidad dada está directamente relacionado con la probabilidad de la persona con esto. La discapacidad se clasifica como indeseable por los observadores, lo que provoca reacciones emocionales negativas en ellos. Por ejemplo, McMahon et al. (2008) observaron que las personas con discapacidad intelectual presentaron más acusaciones de discriminación en la contratación que las personas con discapacidad sensorial, especialmente en vista del hecho de que podrían requerir largos tiempos de capacitación y un apoyo intensivo en el trabajo. Otra variable que

interviene a este respecto es la percepción del potencial de interrupción o peligrosidad, por ejemplo, de la medida en que un individuo determinado con discapacidad probablemente cumpla con las normas o reglas, tenga un desempeño deficiente, cree malestar en los compañeros de trabajo y / o cause tensión. o incertidumbre en la interacción social. Bell y Klein (2001) observaron que los contratados hipotéticos con discapacidad física obtuvieron evaluaciones más positivas que los que tenían enfermedad mental y discapacidad neurológica. Del mismo modo, Russinova et al. (2011) encontraron que los empleadores tienden a usar más palabras negativas (por ejemplo, peligrosas, impredecibles) cuando describen a individuos con enfermedades mentales que los candidatos que presentan discapacidades físicas y estaban más preocupados por su trabajo y desempeño social.

Según información oficial del CONADIS (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades) los tipos de discapacidades se clasifican en:

- Discapacidad Física
- Discapacidad Psicosocial
- Discapacidad Intelectual
- Discapacidad Auditiva
- Discapacidad Visual

Discapacidad física: Se refiere a diferencias corporales y/o viscerales. Las primeras pueden ser evidentes como apuntaciones de miembros superiores o inferiores paraplejía o hemiparesia (falta de movilidad de la mitad del cuerpo). La segunda puede implicar un daño en los órganos internos y por lo tanto ser imperceptibles, como afectaciones a pulmones o corazón, fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, entre otras. Estas enfermedades generan dificultades para caminar, subir y bajar gradas, controlar esfínteres, mantener el equilibrio, etc.

Discapacidad Psicosocial: Este concepto evoluciona permanentemente, hasta antes de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, las personas con deficiencias mentales no eran consideradas personas con discapacidad sino “enfermas mentales”, o quedaban enmarcadas de maneras inespecíficas dentro de una amplia categoría,



a veces denominada “discapacidad mental” y otras “discapacidad intelectual”, que indiferenciadamente agrupaba a ambas (Fernández, 2010).

Discapacidad intelectual: Una persona con discapacidad intelectual, tiene dificultad para comprender ideas complejas, razonar, resolver problemas, tomar decisiones y desenvolverse en la vida diaria, lo cual influye en sus relaciones interpersonales y les convierte en personas fácilmente influenciables; dentro de esta categoría se encuentra el retraso mental en su grado fronterizo, leve, moderado, grave y profundo.

Para valorar este tipo de discapacidad se toma en cuenta la psicomotricidad, el lenguaje, las habilidades de autonomía personal y social, el proceso educativo, ocupacional, laboral, y la conducta.

Discapacidades sensoriales: Se subdivide en discapacidad auditiva y visual.

Discapacidad visual: Tiene esta discapacidad las personas que presentan ceguera o baja visión. En los dos casos se refiere a un alto grado de pérdida de visión, es decir que no ven absolutamente aún con el uso de lentes.

No todas las personas con este tipo de discapacidad tienen el mismo grado de afectación. Su deficiencia dependerá de factores como la luz, la tensión ocular o si es de día o de noche; y se pueden distinguir distintos tipos de dificultades: De acceso a la información escrita, para la orientación y movilidad y quienes tienen dificultades para la ejecución de las actividades de la vida diaria.

Dentro de esta categoría están las personas que tienen desfiguración de un ojo y usan una prótesis ocular.

Discapacidad auditiva: se refiere a personas con sordera bilateral total y/o sordera severa de ambos oídos. Puede presentarse por causa genética, congénita, infecciosa, ocupacional, traumática, toxicas, envejecimiento, entre otras.

Las personas con este tipo de discapacidad pueden utilizar varias formas de comunicación, no necesariamente el lenguaje de señas. Lo importante es reconocer las formas que utilizan estas personas para comunicarse, ya que muchas veces la persona que nació con dicha

discapacidad adopta formas de comunicación única y personal, que son el vínculo de inclusión con su entorno.

#### **2.1.5. Tipo de presentación (enfoque en la discapacidad versus enfoque en las fortalezas)**

Ren et al. (2008) observaron que las formas en que una persona con discapacidad se describía a los empleadores se relacionaban con las diferentes actitudes de los profesionales de recursos humanos encuestados. Los resultados del metanálisis mostraron que cuando las personas con discapacidad (por ejemplo, discapacidad física, discapacidad mental o discapacidad no especificada) se presentaron a través de descripciones de su experiencia laboral en trabajos o actividades laborales anteriores, las actitudes sobre su contratación y el rendimiento potencial fueron más positivas que en la condición de no presentar este tipo de información.

En conjunto, estos hallazgos sugieren que los empleadores potenciales que reciben información sobre las fortalezas de los solicitantes, como las habilidades adquiridas y el comportamiento positivo han demostrado ser útiles en el lugar de trabajo, tienden a mostrar actitudes más positivas hacia estos candidatos.

#### **2.1.6. Actitudes hacia empleados con discapacidad: características del empresario.**

El aspecto más importante que preocupa a los empleadores es el de la productividad empresarial, que los lleva a observar de cerca el desempeño de los empleados. Además, el alto grado actual de competencia y los avances tecnológicos continuos a escala global han aumentado las expectativas de negocios, que a su vez se asocian con estándares de desempeño cada vez más altos (Shinkle 2012). En este sentido, Louvet et al. (2009) mostró que las personas tienden a evaluar a los trabajadores con discapacidad como menos competentes profesionalmente que las personas sin discapacidad. Estas evaluaciones más negativas pueden reducir la probabilidad de contratar personas con discapacidad (Henkens et al. 2008). Sin embargo, se califican más positivamente, en términos de ser agradables y socialmente aceptados, que para el desempeño laboral.

Por lo tanto, es razonable esperar que las actitudes de los empleadores sobre el desempeño laboral de las personas con discapacidad sean más negativas que aquellas con respecto a su potencial de aceptabilidad social y calidad de interacción social en el lugar de trabajo.

#### **2.1.7. Tipo de experiencia previa.**

Hernandez et al. (2008) observaron que los empleadores con experiencia previa con personas discapacitadas tienden a reaccionar de manera más positiva y a contratarlos con mayor frecuencia que los empleadores con poco o ningún contacto. Por otra parte, McManus et al. (2010) sostienen que, además del grado de contacto y conocimiento sobre la discapacidad, la calidad de la interacción es otro elemento clave a considerar en la investigación de actitudes. De hecho, observaron que una mayor calidad de contacto estaba asociada con actitudes más positivas y declararon que estos hallazgos añaden apoyo a los resultados anteriores, lo que sugiere que las experiencias positivas conducen a menos ansiedad y hostilidad entre grupos. Sin embargo, algunos investigadores no pudieron replicar estos hallazgos. Por ejemplo, Popovich et al. (2003) no observaron actitudes positivas en los empleadores que tenían experiencias anteriores con la inclusión laboral de personas con discapacidad.

#### **2.1.8. Tipo de trabajo considerado apropiado para personas discapacitadas.**

Los observadores utilizan prototipos de trabajo y estereotipos sobre discapacidades específicas para examinar el grado de coincidencia entre las capacidades de una persona y el requisito de trabajo percibido. Por ejemplo, Louvet (2007) observó que la discriminación en el empleo era más frecuente en los trabajos que implicaban un alto grado de contacto interpersonal y, en particular, hacia personas con discapacidades altamente visibles (por ejemplo, necesidad de silla de ruedas) debido al temor de provocar incomodidad y evitación social en los clientes potenciales. Por otra parte, Gouvier et al. (2003), a la inversa, examinaron la interacción entre la complejidad del trabajo (requisito intelectual inferior / superior) y el tipo de discapacidad (discapacidad física / discapacidad intelectual / enfermedad mental), encontrando que los solicitantes con enfermedad mental crónica eran significativamente menos propensos a ser contratados que otros solicitantes, incluso para una tarea de baja complejidad (por ejemplo, conserje).

La complejidad cognitiva de un trabajo es la variable que los empleadores toman en consideración al examinar la posibilidad de incluir a personas con discapacidad en su lugar de trabajo. Según la clasificación RIASEC de Holland (1997), Gottfredson (1986) destacó que las ocupaciones de investigación tienden a caracterizarse por un alto grado de complejidad; Ocupaciones sociales, artísticas y emprendedoras, por un grado medio de complejidad; Y ocupaciones realistas y convencionales, por un bajo grado de complejidad. Específicamente, las ocupaciones realistas se consideran menos complejas que las convencionales, ya que estas últimas también implican el uso de cálculos y cuantificaciones.

El campo de la investigación de la discapacidad se extiende a lo largo de muchas disciplinas y hay varios conceptos y entendimientos de cómo se entiende la discapacidad. La forma en que se utilizan estos términos en relación con el modelo social es importante en este estudio y proporciona un marco para el estudio. En la siguiente sección, se explicarán los conceptos principales y los diferentes términos para ayudar a comprender el complejo campo de la discapacidad y el trabajo.

### **2.1.9. Importancia de las definiciones.**

En el artículo de revisión de Lederer, Loisel, Rivard y Champagne (2014) examinan cómo se han utilizado las definiciones de discapacidad en la literatura publicada existente. Cómo se usan las definiciones en la investigación, en términos políticos y en los negocios. También observan cómo la comprensión de la discapacidad ha evolucionado a lo largo del tiempo y dicen que la investigación sobre discapacidad y el trabajo consiste en una serie de definiciones a las que hay que adherirse. Vedeler (2014a) sostiene que la literatura no tiene una visión compartida de lo que es el término discapacidad. Esta falta de claridad aparece en parte en la forma en que se usa el término en "retórica normativa, legislativa y política, pero se vuelve aún más pronunciada cuando se analiza cómo entienden el término los gerentes, los usuarios y los destinatarios de la comunidad" (traducción propia).

Aquí se refiere a las muchas disciplinas y conceptualizaciones en que se compone el campo de la discapacidad. Parte del problema con la forma en que se entienden las discapacidades y luego se mide, puede llevar a dificultades para cuantificar cuántas personas están realmente discapacitadas. Tanto Vedeler (2014a) como Lederer et al. (2014) enfatizan la importancia de ser conscientes de estas diferentes perspectivas y la necesidad de que los

investigadores se posicionen claramente en relación con su propia comprensión al analizar las condiciones que promueven o inhiben la participación en la vida laboral. También, qué tipo de términos que se utilizan para describir un fenómeno pueden expresar nuestra comprensión (Vedeler, 2014a). Del mismo modo, será fundamental para mi proyecto conocer estos entendimientos al realizar este proyecto.

#### **2.1.10. Diferentes entendimientos**

Dentro de los estudios sobre discapacidad, existen principalmente dos conceptos dominantes de discapacidad, los modelos médico y social. Noruega también ha adoptado un modelo relacional, que según Shakespeare (2004), es simplemente otro tipo de modelo social. La siguiente sección explicará estos entendimientos.

#### **2.1.11. Comprensión médica**

Oliver y Barnes (2012) afirman que, a pesar del "aumento del interés por la discapacidad en los círculos políticos y académicos desde la publicación de la primera edición de su libro" (p.11), muchos países occidentales todavía piensan en la discapacidad como una tragedia personal. Según Oliver y Barnes (2012) existe la necesidad de distinguir entre deterioro y discapacidad. Se piensa que el deterioro es "carecer de parte o de todo un miembro, o tener un miembro, órgano o mecanismo defectuoso" (p.21), mientras que la discapacidad se define como "la desventaja o restricción de la actividad causada por la organización social contemporánea que no se toma mucho en cuenta en las personas que tienen discapacidades físicas y, por lo tanto, las excluye de la participación en la corriente principal de las actividades sociales ". Esto se adoptó de la Unión de Discapacitados Físicos contra la Segregación [UPIAS] y fue una organización de derechos de discapacidad temprana desde 1974, que trabajó por los derechos de los discapacitados. Criticaron a "las organizaciones controladas por expertos sin discapacidades por no abordar las diversas barreras centrales para la exclusión de las personas discapacitadas de la actividad económica y social general y su falta de responsabilidad ante la comunidad de discapacitados" (Oliver y Barnes, 2012, p. 21).

Estas ideas iniciales han tenido una gran influencia en el movimiento de discapacitados y la teorización de la discapacidad en el Reino Unido (Oliver & Barnes, 2012). La comprensión médica está estrechamente relacionada con el deterioro, pero la comprensión

de la discapacidad ha cambiado con el tiempo (Tøssebro, Hva er funksjonshemming (Vol. 36), 2010) y como dice Tøssebro (2013) en su artículo que apunta a Noruega, “antes de 1990 las perspectivas médicas dominaron la investigación y no se centró principalmente en las deficiencias”(p.71), es decir, la investigación centrada en la opresión social y los problemas sociales como la igualdad y la participación no fue el objetivo principal, pero a principios de la década de 1990 surgió una tradición de investigación en ciencias sociales que se convirtió en un área institucionalizada de investigación". Inicialmente, el deterioro se relacionó con el deterioro físico, pero luego se eliminó para incluir todos los impedimentos físicos, sensoriales y cognitivos. Hoy en día el término comprensión médica se usa cuando se piensa en la discapacidad. “En una comprensión médica, la discapacidad se ve como un fenómeno causado por limitaciones funcionales resultantes de una enfermedad, lesión o discapacidad (Vedeler, 2014a).

#### **2.1.12. Comprensión social**

Dentro de una comprensión social de la discapacidad, la atención se centra en el entorno de la persona y en cómo estos entornos pueden ser incapacitantes. Este enfoque puede verse como una reacción a una perspectiva unidimensional e individual de la discapacidad como la comprensión médica (Vedeler, 2014a). Según Vedeler (2014a) es posible dividirse en una versión débil y fuerte al entender el modelo social de la discapacidad. En la versión fuerte, la discapacidad se explica por el hecho de que la sociedad ha establecido barreras que hacen que los discapacitados no puedan participar en igualdad de condiciones con los demás. La sociedad crea barreras sistemáticas y estructurales que conducen a la exclusión social y la opresión. Por ejemplo, puede tratarse de edificios no disponibles y servicios de transporte. Una versión débil de la comprensión social de la discapacidad integra las experiencias subjetivas del cuerpo y la enfermedad como condiciones importantes para la identidad y la comprensión de uno mismo. Esto ayuda a demostrar cómo los mecanismos discriminatorios y opresivos pueden crear discapacidad (Vedeler, 2014a, p. 12). En el modelo social de discapacidad, la discapacidad no se niega, pero no se considera como la causa de la desventaja económica y social de las personas con discapacidad.

En cambio, se produce un cambio hacia "a qué distancia, y de qué manera la sociedad restringe sus oportunidades para participar en actividades económicas y sociales generales"

(Oliver y Barnes, 2012, p. 22). Lo que significa que la discapacidad se define como el resultado de una relación opresiva entre las personas con discapacidades y el resto de la sociedad Finkelstein en Oliver y Barnes (2012), el modelo social cambia su atención a las experiencias comunes de opresión y exclusión de las personas con discapacidad y esas áreas pueden ser cambiadas por la acción política y el cambio social.

### **2.1.13. Comprensión relacional**

En una comprensión relacional, la discapacidad se crea en la interacción entre la discapacidad de la persona y el entorno social, cultural y físico (Vedeler, 2014a). Esta comprensión relacional da significado a las "características corporales significantes de las condiciones sociales de las que el individuo forma parte" (p.13). En otras palabras, una discapacidad física o mental no es crucial para determinar la discapacidad de una persona, ya que es esta interacción la que crea la discapacidad real. Lo que significa que la discapacidad debe ponerse en contexto para que se entienda completamente.

Priestley (1998) demuestra los diversos modelos que describen claramente qué tipo de unidades se analizan de acuerdo a cómo se entiende la discapacidad.

Tabla 1  
Enfoques teóricos sobre los discapacitados

TABLA II. Aproximaciones a la teoría de la discapacidad

	Materialista	Idealista
Individual	<p>Posición 1 Modelos materialistas individuales La discapacidad es el producto físico de la biología que actúa sobre el funcionamiento de los individuos materiales (cuerpos)</p> <p>Las unidades de análisis son cuerpos deteriorados</p>	<p>Posición 2 Modelos idealistas individuales La discapacidad es el producto de individuos voluntarios (discapacitados y no discapacitados) participa en la creación de identidades y en la negociación de roles</p> <p>Las unidades de análisis son las creencias e identidades</p>
Social	<p>Posición 3 Modelos creacionistas sociales La discapacidad es el producto material de las relaciones socioeconómicas que se desarrollan dentro de un contexto histórico específico.</p> <p>Las unidades de análisis son barreras incapacitantes y relaciones materiales de poder</p>	<p>Posición 4 Modelos construccionistas sociales La discapacidad es el producto idealista del desarrollo de la sociedad dentro de un contexto cultural específico</p> <p>Las unidades de análisis son valores culturales y representaciones.</p>

Fuente: Sellevoll (2016).

Esta tabla muestra los cuatro enfoques de las teorías de la discapacidad y qué tipo de unidades se analizan en cada posición. Sin embargo, con estos párrafos anteriores, existe la necesidad de aclarar o agudizar la explicación de la comprensión de la discapacidad. Priestley (1998) en su artículo se refiere básicamente a las mismas teorías, pero trata de complicarlo aún más. Priestley (1998) en su artículo argumenta que una comprensión adecuada de la teoría de la discapacidad requiere más que la distinción entre enfoques de modelos sociales y individuales. Priestley (1998) en su artículo dice que hay muchos enfoques de la



"discapacidad que parecen estar relacionados con los fenómenos sociales" (p.82), pero en realidad son modelos individualistas.

#### **2.1.14. Barreras a la inclusión en la vida laboral (estudio de la literatura)**

Al realizar una revisión bibliográfica de la discapacidad y el trabajo, hay una gran cantidad de información disponible y la tarea de saber qué incluir es difícil. La investigación sobre discapacidad consta de muchos conceptos y está ampliamente distribuida en muchas disciplinas como la economía, la medicina y la sociología, lo que hace que todo el campo sea muy completo y difícil de entender (Roulstone, 2013). Gran parte de la investigación disponible se encuentra en informes y en investigaciones realizadas por institutos nacionales de investigación. Una explicación de cómo se llevó a cabo la revisión de la literatura se explica en la sección de métodos. A nivel internacional, la investigación sobre la transición a la vida adulta, incluida la participación laboral, ha recibido cierta atención y está demostrando que esta transición es muy difícil, especialmente para los jóvenes con discapacidades (Vedeler, 2014a). Esta transición es difícil debido a condiciones individuales tales como limitaciones físicas, sensoriales o cognitivas. Los obstáculos o barreras son áreas como las actitudes de las personas hacia las personas con discapacidades, la falta de conocimiento entre los proveedores de servicios, las instituciones educativas, los padres y otros (Vedeler, 2014a).

#### **2.1.15. Conocimiento de los empleadores**

En una encuesta de grupos focales realizada por el departamento de trabajo de EE. UU., A 13 empleadores de diversas industrias se les preguntó cuáles pensaban que eran las áreas más importantes en términos de bajo empleo entre las personas con discapacidad. La respuesta más común fue que los empleadores necesitan más información práctica sobre cómo eliminar sus propios prejuicios y preocupaciones sobre la contratación y retención de personas con discapacidades (Burke, y otros, 2013). En el trabajo de Sellevoll (2016) mencionan cuatro barreras diferentes para la integración de las personas con discapacidad. Estas son barreras contra la discriminación, una barrera de costos, una barrera de productividad y una barrera de información y actitud. Vedeler (2009) aborda el hecho de que los procesos en el servicio de asistencia social pueden ser una barrera para obtener empleo.

### **2.1.16. Actitudes de los empresarios.**

Actualmente hay varias barreras que enfrentan las personas con discapacidades cuando intentan progresar en el mercado laboral. En dos estudios realizados respectivamente por The Work Research Institute [AFI] (Rusnes, 2010) y el Instituto Noruego de Investigación sobre Bienestar Social y envejecimiento [NOVA] (Grue y Finnvold, 2014) reconocen dos lugares diferentes donde las personas con discapacidades encuentran diferentes barreras u obstáculos esto es cuando se enfrentan con la administración de bienestar o cuando se enfrentan con la vida laboral. Las principales barreras en la administración del bienestar están relacionadas con las reuniones con los trabajadores sociales, las medidas restrictivas y pasivas del mercado laboral y la autocomprensión / conciencia de los jóvenes discapacitados. Cuando se enfrentan a la vida laboral, las principales barreras que enfrentan son la falta de adaptaciones, las demandas en el lugar de trabajo, la baja educación, la falta de competencia relevante, la apertura sobre la discapacidad y las actitudes y el comportamiento del empleador.

### **2.2.Marco Conceptual**

Aceptación: El acto de aceptar algo o alguien: el hecho de ser aceptado.

Bienestar: La salud, la felicidad y la fortuna de una persona o grupo.

Discapacitado: Es una condición que puede restringir las funciones mentales, sensoriales o de movilidad de una persona para realizar o realizar una tarea de la misma manera que una persona que no tiene una discapacidad.

Empleado: Una persona que trabaja para otra persona o una empresa comercial a cambio de un salario.

Empleador: Una persona o empresa que emplea a una o más personas, especialmente por salario.

Estereotipo: Es una imagen general fija o un conjunto de características que mucha gente cree que representan un tipo particular de persona o cosa.

Estigmatización: tratar a alguien o algo injustamente por desaprobación de él o de ella.

Exclusión: La exclusión es el acto de evitar que alguien ingrese a un lugar o participe en una actividad.

Inclusión laboral: Es el acto de hacer que una persona forme parte como empleado de una empresa.

Integración: el acto o proceso o una instancia de integración, tal como la incorporación como iguales a la sociedad o una organización de individuos de diferentes grupos.

## **2.3.Marco Legal**

### **2.3.1. Ley Orgánica de Discapacidades**

Art. 12.- Inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.

El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional encargada de trabajo. En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes. Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número. Sin perjuicio de lo antes señalado, la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales

podrá excluir determinadas labores permanentes, que no serán consideradas para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral, por la especialidad de la actividad productiva.

Art. 14.- Servicio de transporte para los trabajadores con discapacidad.- Cuando el empleador brinde el servicio de transporte a través de unidades que no reúnan las condiciones previstas en la Ley, el empleador compensará en dinero por este beneficio al trabajador con discapacidad, de conformidad con la norma técnica que para el efecto dicte la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales.

Art. 15.-Sustitutos.-La calidad de sustituto será acreditada por la autoridad competente mediante el correspondiente certificado. La calificación se hará previo requerimiento de parte interesada y conforme al instructivo que se expida para el efecto. Se suspenderá la entrega del Bono Joaquín Gallegos Lara para los sustitutos que, debido a su situación laboral, dejen de cumplir con su obligación de cuidado a la persona con discapacidad. La autoridad nacional encargada de trabajo, solicitará a las unidades de talento humano de todas las instituciones públicas y privadas el registro de personas que laboran como sustitutos. Así mismo, de acuerdo a la Ley Orgánica de Discapacidades, deberá generar y administrar la base de datos de las personas con discapacidad incluidas laboralmente a nivel público y privado, a nivel nacional y remitir obligatoriamente estas bases al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, para realizar la observancia, seguimiento y evaluación de su competencia.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Metodología**

La investigación no experimental es una investigación que carece de la manipulación de una variable independiente, la asignación aleatoria de participantes a condiciones u órdenes de condiciones, o ambas.

La investigación no experimental, se ajusta al presente trabajo debido a que no se ha influido sobre las personas discapacitadas, ya que se les consulto sobre sus experiencias dentro del campo laboral.

#### **3.2. Enfoque de Investigación**

La investigación cuantitativa, se define como la investigación sistemática de fenómenos mediante la recopilación de datos cuantificables y la realización de técnicas estadísticas, matemáticas o computacionales. La investigación cuantitativa recopila información de clientes existentes y potenciales utilizando métodos de muestreo y enviando encuestas en línea, cuestionarios, etc., cuyos resultados se pueden representar en forma de números. Después de una comprensión cuidadosa de estos números para predecir el futuro de un producto o servicio y hacer los cambios correspondientes.

En el presente trabajo de investigación se utilizó el enfoque cuantitativo debido a que se va a encuestar a las personas que presentan alguna discapacidad en el cantón Playas para conocer su condición al respecto sobre la inclusión laboral hacia las personas discapacitadas y si existen las facilidades para obtener empleo debido a su situación de discapacidad.

### **3.3. Tipo de la Investigación**

La investigación descriptiva se define como un método de investigación que describe las características de la población o el fenómeno que se está estudiando. Esta metodología se enfoca más en el "qué" del sujeto de investigación que en el "por qué" del sujeto de investigación.

En otras palabras, la investigación descriptiva se centra principalmente en describir la naturaleza de un segmento demográfico, sin centrarse en "por qué" ocurre un fenómeno determinado. En otras palabras, "describe" el tema de la investigación, sin cubrir "por qué" sucede.

En este sentido, la investigación se ajusta al tipo de investigación descriptiva debido a que se describen las barreras laborales de las personas con discapacidad en el cantón Playas provincia del Guayas, ya que permitirá establecer cuáles son los factores que influyen del porque las personas discapacitadas se les dificulta obtener un empleo.

### **3.4. Técnica e instrumentos**

Una encuesta se define como un método de investigación utilizado para recopilar datos de un grupo predefinido de encuestados para obtener información sobre diversos temas de interés. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y pueden llevarse a cabo de muchas maneras, dependiendo de la metodología elegida y los objetivos a alcanzar.

La encuesta está dirigida a las personas que presentan discapacidades en el cantón Playas ya que permite conocer sobre la situación actual del estatus laboral de las personas que presentan discapacidad en relación a las barreras de inclusión laboral, igualdad de oportunidades para acceder a un empleo, determinar la presencia de estigmatización o discriminación por el hecho de poseer una discapacidad.

Se realizó una entrevista a personas discapacitadas del cantón Playas y a un empleador de para conocer sus percepciones sobre la inclusión laboral de las personas discapacitadas.

### 3.5. Población

De acuerdo al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2018) en el cantón Playas existen 1125 personas discapacitadas.

### 3.6. Muestra

Para la muestra se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

En donde

Z = nivel de confianza,

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

N= Tamaño de la población

e = error de estimación

n = Tamaño de la muestra

Al reemplazar las variables en la formula queda de la siguiente manera:

Z	1.96
P	0.5
Q	0.5
E	0.05
N	1125

El tamaño de la muestra es de 287 personas

### 3.7. Análisis de resultados

#### 3.7.1. Análisis de encuestas

##### Género

Tabla 2  
*Genero*

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	85	40%
Femenino	130	60%
Total	215	

Fuente: preguntas de encuesta

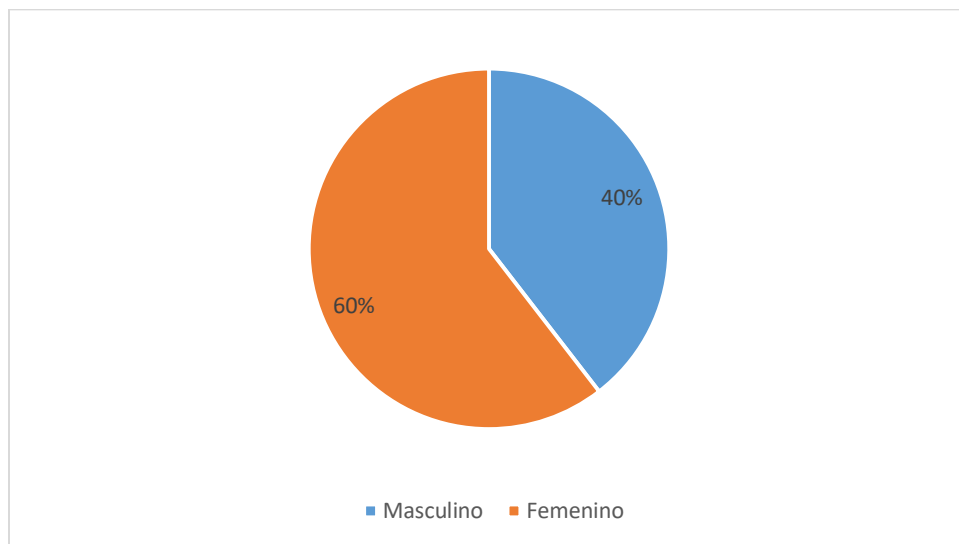


Figura 1. Género.  
Fuente: Obtenido de las encuestas

Con base a la gráfica determinamos que hay más mujeres que hombres con discapacidad, esto es, 60 y 40% respectivamente



## Edad

Tabla 3  
Edad

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
18-23	32	15%
24-29	54	25%
30-35	74	34%
36-41	25	12%
Mayor a 41 años	30	14%
Total	215	

Fuente: preguntas de encuesta

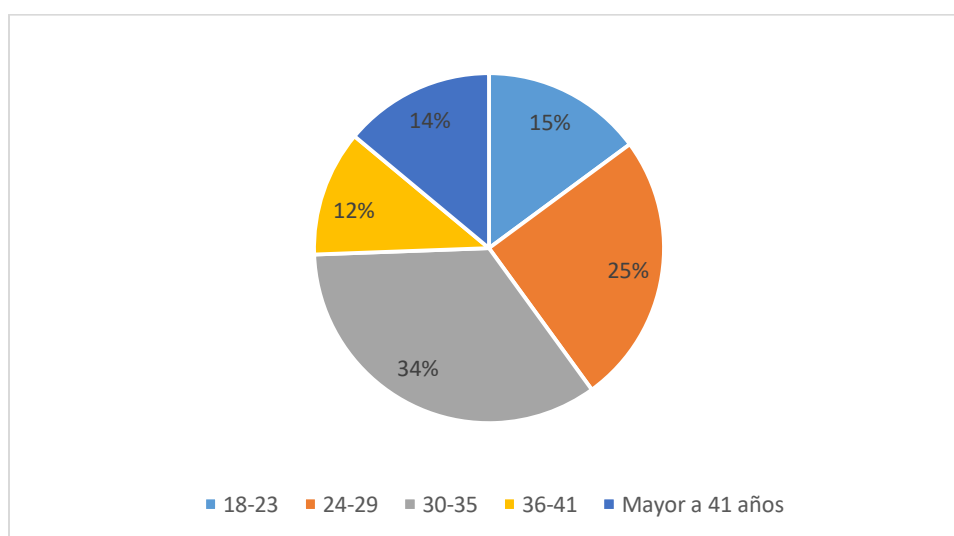


Figura 2. Edad.

Fuente: Obtenido de las encuestas

Con respecto al rango de edad de las personas discapacitadas, De acuerdo a los resultados de la encuesta se ha determinado que el 34% de las personas pertenecen al rango entre 30 a 35 años de edad, el 25% tienen entre 24 a 29 años, el 15% tienen de 18 a 23 años, el 14% son mayores a 41 años y el 12% tienen entre 36 a 41 años de edad.

## Acompañado de un familiar

Tabla 4  
*Acompañado de un familiar*

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	148	69%
No	67	31%
Total	215	

Fuente: preguntas de encuesta

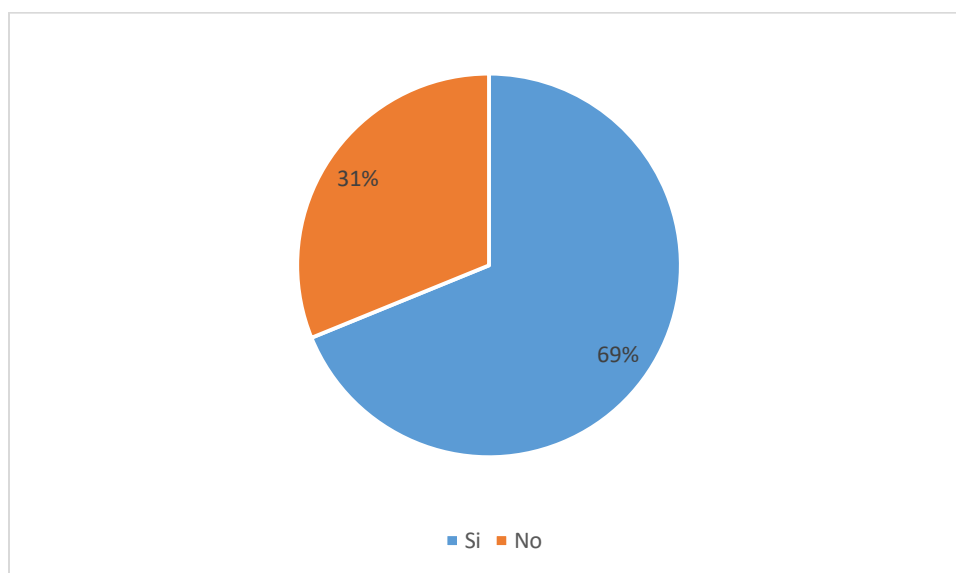


Figura 3. Acompañado de un familiar.  
Fuente: Obtenido de las encuestas

Se ha observado el 69% de las personas discapacitadas viene acompañada de un familiar que le ayuda a responder el cuestionario, mientras que 31% restante no estaba acompañado de un familiar debido a que el encuestado estaba en condiciones de responder el cuestionario.

## Tipo de discapacidad

Tabla 5  
*Tipo de discapacidad*

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Física	91	42%
Intelectual	68	32%
Auditiva	27	13%
Visual	25	12%
Psicosocial	4	1%
Total	215	

Fuente: preguntas de encuesta

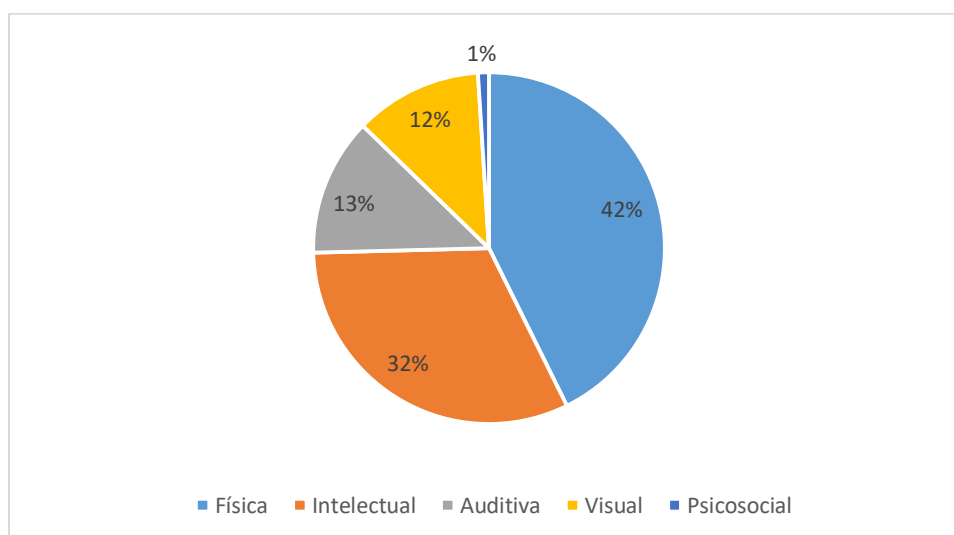


Figura 4. Tipo de discapacidad.  
Fuente: Obtenido de las encuestas

Los principales tipos de discapacidad que poseen los participantes de la encuesta se compuso de la siguiente manera: el 42% poseen discapacidad física, el 32% tienen una discapacidad intelectual, el 13% tienen discapacidad auditiva, el 12% tienen discapacidad visual y el 1% tienen discapacidad psicosocial.

## 1. ¿Desde su experiencia las personas con discapacidad son vistas como?

Tabla 6  
*Percepción sobre la discapacidad*

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Sujetos de derechos	55	26%
Sujetos de protección	147	68%
No contesta	13	6%
Total	215	

Fuente: preguntas de encuesta

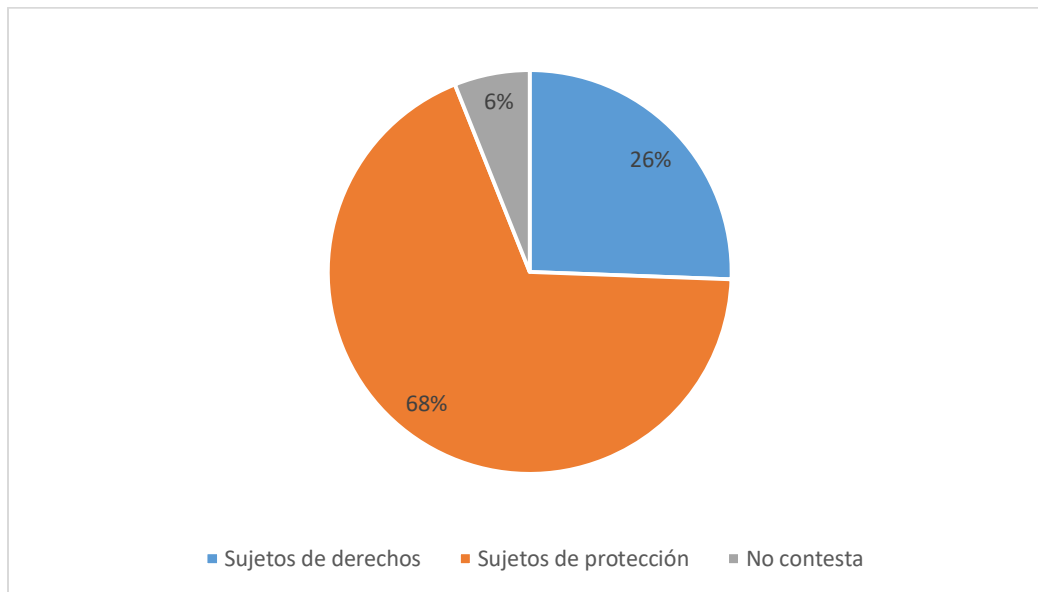


Figura 5. Percepción sobre la discapacidad.  
Fuente: Obtenido de las encuestas

La pregunta 1 de la encuesta corresponde sobre como son vistas las personas discapacitadas y mencionan que el 68% son vistos como sujetos de protección, el 26% indican que son vistos como sujetos de derecho y el 6% no respondió a la pregunta.

**2. ¿A qué se dedica actualmente? (en caso de no trabajar pasar a la pregunta siguiente, caso contrario responder la pregunta 4)**

Tabla 7  
*Estatus laboral*

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Estudia	45	21%
Trabaja	43	20%
Estudia y trabaja	40	19%
Ninguna	87	40%
Total	215	

Fuente: preguntas de encuesta

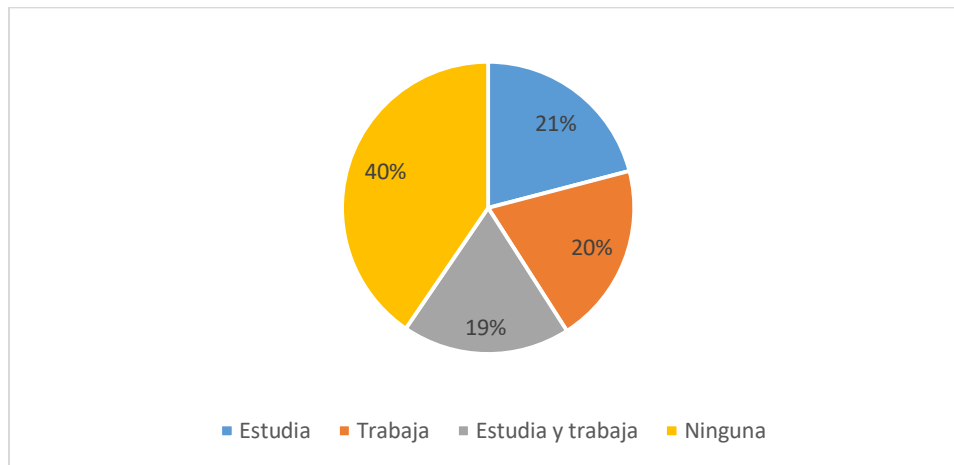


Figura 6. Estatus laboral.  
Fuente: Obtenido de las encuestas

La segunda pregunta de la encuesta trata sobre el estatus laboral, donde el 40% mencionan que no se dedican a nada, 21% dicen que estudian, el 20% indican que trabajan y el 19% afirman que estudian y trabajan.

### 3. ¿Cuáles son los motivos por el cual usted no se encuentra trabajando? (Aquí finaliza la encuesta para las personas que respondieron no)

Tabla 8  
*Motivos del desempleo*

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
El hecho de ser discapacitado	41	49%
No cuenta con la experiencia de trabajo	21	25%
Su perfil profesional no se ajusta a la cultura organizacional de la empresa	11	13%
Rechazo del empleador	10	13%
Total	83	

Fuente: preguntas de encuesta

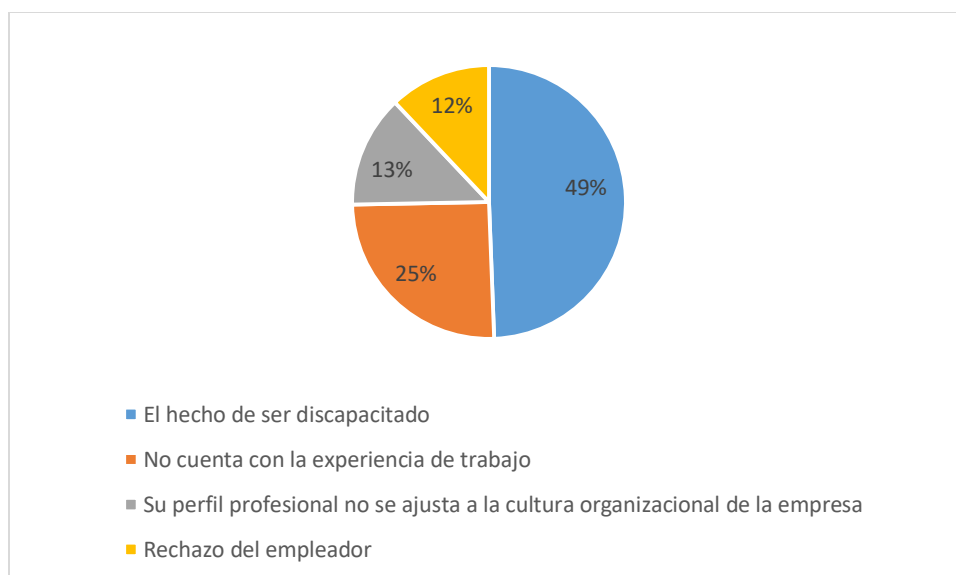


Figura 7. Motivos del desempleo.  
Fuente: Obtenido de las encuestas

La tercera pregunta de la encuesta está enfocada sobre las personas que no se dedican a trabajar y cuáles son los motivos por el cual no trabajan donde, el 49% eligieron la opción de “el hecho de ser discapacitados”, mientras que el 25% mencionaron que no contaban con la experiencia de trabajo, el 13% indicaron que su perfil profesional no se ajusta a la cultura organizacional de la empresa y el 12% señalaron que el empleador los rechazó.

#### 4. ¿Usted siente que existe igualdad de oportunidades al momento de aplicar a un trabajo?

Tabla 9  
*Igualdad de oportunidades para aplicar al trabajo*

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	56	42%
No	76	58%
Total	132	

Fuente: preguntas de encuesta

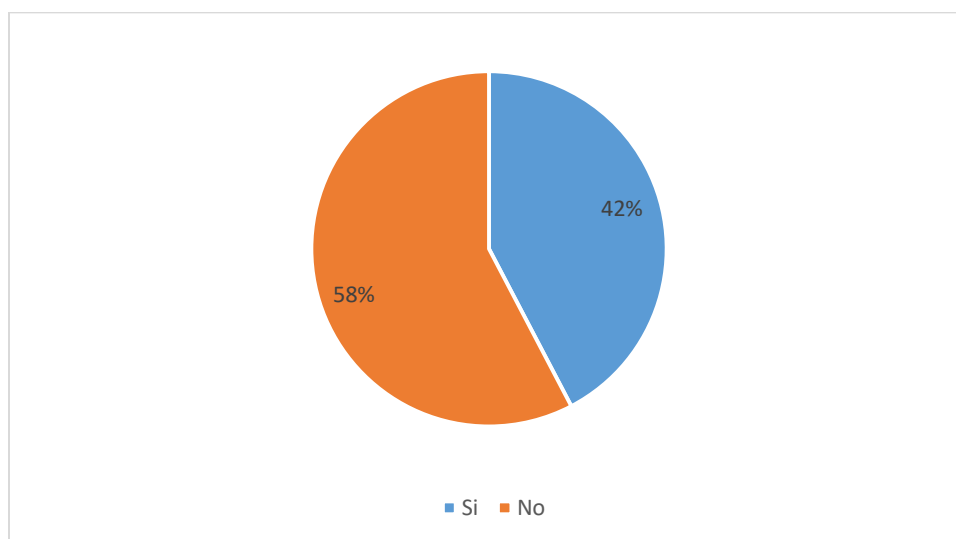


Figura 8. Igualdad de oportunidades para aplicar al trabajo.  
Fuente: Obtenido de las encuestas

En referencia a la cuarta pregunta de la encuesta consulta a los participantes que trabajan si creen que existe igualdad de oportunidades para conseguir trabajo y se ha observado que el 58% mencionan que no existe igualdades para aplicar a un trabajo mientras que el 42% afirman que si existe.

**5. ¿Tiene conocimiento que existe leyes que obligan a las empresas a contratar a personas con discapacidad?**

Tabla 10  
*Conocimientos de leyes a favor de los discapacitados*

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	88	67%
No	44	33%
Total	132	

Fuente: preguntas de encuesta

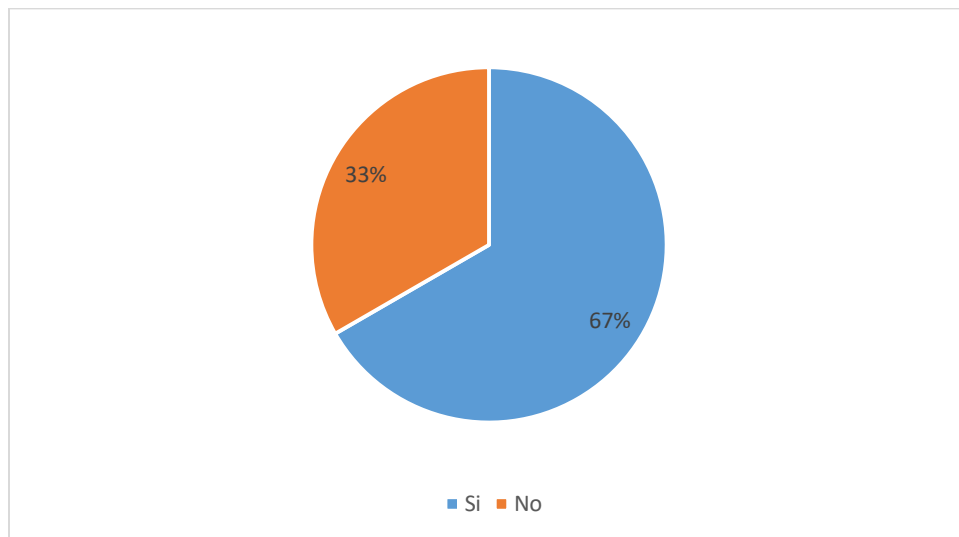


Figura 9. Conocimientos de leyes a favor de los discapacitados.  
Fuente: Obtenido de las encuestas

Con respecto al conocimiento de las leyes a favor de los discapacitados el 67% de los encuestados afirman que si tienen las conocen, mientras que el 33% indicaron que no las conocen.



**6. ¿Usted considera que recibe la misma cantidad de trabajo que sus demás compañeros?**

Tabla 11  
*Equidad de carga laboral*

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	94	71%
No	38	29%
Total	132	

Fuente: preguntas de encuesta

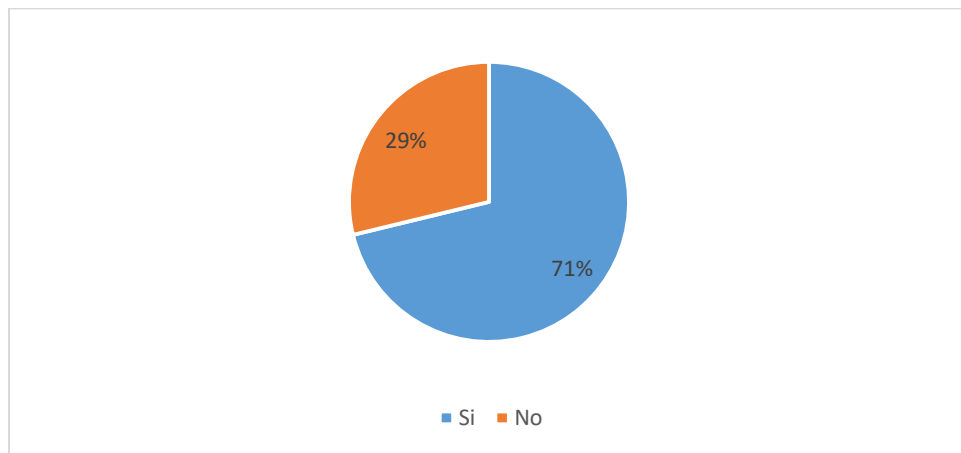


Figura 10. Equidad de carga laboral.  
Fuente: Obtenido de las encuestas

En referencia a la sexta pregunta de la encuesta consulta a los participantes que trabajan si reciben la misma cantidad de trabajo que sus demás compañeros y se ha observado que el 71% mencionan que si tienen la misma carga laboral que sus compañeros mientras que el 29% afirman que no, ya que tienen menores actividades que sus compañeros.

## 7. ¿Usted considera que su empleador duda de sus capacidades de trabajo?

Tabla 12  
*Estigmatización de los discapacitados*

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	112	85%
No	20	15%
Total	132	

Fuente: preguntas de encuesta

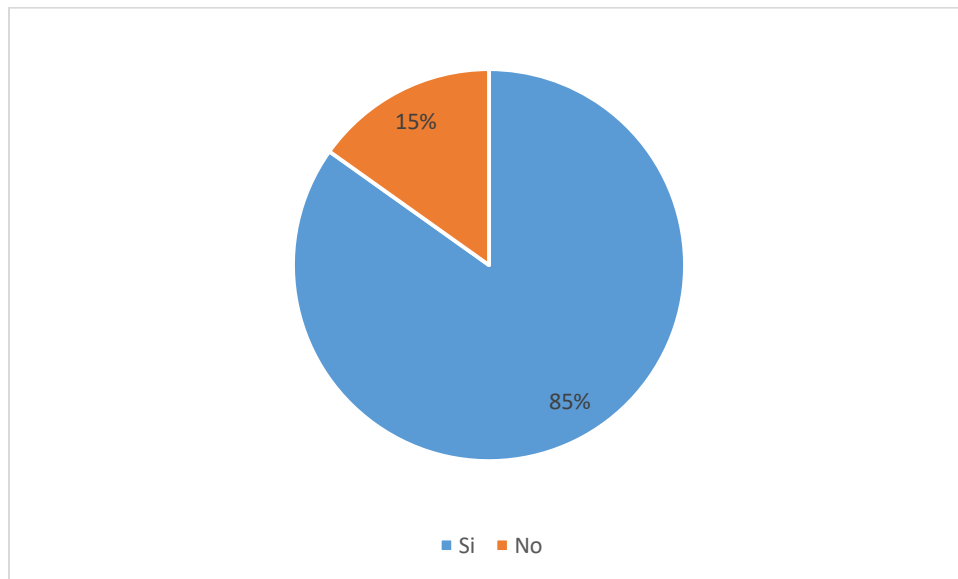


Figura 11. Estigmatización de los discapacitados.  
Fuente: Obtenido de las encuestas

En referencia a la séptima pregunta de la encuesta consulta a los participantes que trabajan si su empleador duda de sus capacidades de trabajo y se ha observado que el 85% mencionan que existe dicha desconfianza mientras que el 15% no han notado la existencia de la desconfianza.

### 3.7.2. Análisis de entrevistas

Esta sección presenta los resultados de las entrevistas. Primero se presentarán los hallazgos de los encuestados con una discapacidad, y luego los hallazgos del empleador se presentarán en una sección separada. Esto se hace para distinguir y separar claramente los

hallazgos de los encuestados discapacitados y el empleador incluido en este estudio y para señalar las posibles similitudes y diferencias en sus experiencias y la percepción de cuáles son los principales obstáculos para encontrar y mantener un empleo. Los resultados se presentan de manera descriptiva, pasando de citas de lo que se dijo a la interpretación de lo que significa cada declaración y, al mismo tiempo, ponen cada cita en contexto. Se presentan los hallazgos más importantes y se dan ejemplos utilizando citas directas de los participantes con comentarios adicionales.

Esto se hace para proporcionar detalles contextuales sobre las circunstancias de cada participante y ayuda a señalar los hallazgos relevantes. Con el fin de mantener el anonimato de los participantes donde se ha utilizado una cita directa, se han cambiado u omitido los detalles que podrían identificar a los participantes. Esto incluirá, por ejemplo, nombres de personas y lugares en los que han trabajado, así como otros elementos que pueden revelar su identidad. Además, todos los participantes han recibido seudónimos para proteger su identidad y evitar la detección.

Para proteger el anonimato de los participantes, solo se dará a conocer que los participantes, excepto uno, tienen problemas de movilidad y usan sillas de ruedas para desplazarse, sus condiciones específicas no se describirán en detalle. Dos de los participantes tienen un doble diagnóstico y uno de los participantes, que con alguna ayuda usando sus brazos, como apoyo, puede caminar sin ayuda. Todos los demás participantes dijeron que querían trabajar a tiempo completo y que actualmente tenían empleo. El representante de los empleadores en este estudio no tiene ninguna discapacidad. Actualmente es director de un negocio a gran escala.

#### **3.7.2.1. Validación de la propuesta.**

Al mirar los datos y tratar de entender la información recopilada, surgieron algunas áreas y temas clave que surgen de las transcripciones. Los informantes reconocen que utilizan diversas estrategias en su entorno, aunque las estrategias de términos reales no se expresan directamente a través de entrevistas, sino que se aclaran mediante el análisis. Se presentan estas estrategias. En la siguiente sección, que comienza con los resultados de los participantes discapacitados presentados primero, seguidos de los temas en los que el empleador eligió enfocarse.

Las descripciones de estos temas de los diferentes participantes, así como del empleador, no están completamente separadas, sino que están relacionadas entre sí y puede ser difícil describir cada tema sin tocar a los demás. Uno se ha esforzado por desglosar los temas para que la sección de hallazgos sea fácil de seguir y se haya separado, dividido y sistematizado bajo el encabezado correspondiente. Los temas generales presentados son predominantemente estrategias de los participantes y el empleador se centró en áreas de reclutamiento de personas con discapacidad que él consideraba importantes para él como empleador.

### **3.7.2.2. Análisis de los resultados.**

En la siguiente sección se presentarán diferentes estrategias en las que los participantes eligieron enfocarse en su búsqueda de empleo.

### **3.7.2.3. Narración de hechos.**

En cuanto a la divulgación de la discapacidad, Yulmayra cuenta su experiencia con una señora con la que se reunía para una entrevista sobre un puesto vacante.

"Lo manejó muy mal, dijo, si solicitaste este trabajo y no nos dijiste que tenías una discapacidad, dije, mira mi CV, eso es lo que deberías estar viendo, pero nunca escuchó nada".

De acuerdo a lo anterior mencionado, en dicho anuncio no se especificaba la empresa está buscando a personas con discapacidad. Para complementar lo anteriormente expuesto, Diego señaló que siempre se debe tratar de ser lo más honesto posible, lo que porque es más probable que no te acepten en un trabajo si ocultas a tu futuro empleador que eres un discapacitado. Ante esto complementa que:

"Bueno, quiero decir que es importante tratar de pedir una reunión personal para que puedan conocerte. Porque necesitan saber que te ven en persona y escuchar cómo estás y así sucesivamente, porque hay muchos prejuicios, bueno, no necesariamente prejuicios, diría yo sino inseguridad".

En sus comentarios sobre por qué piensa que las personas no tienen éxito en conseguir un empleo, dice que cree que una de las causas es la educación inadecuada o la falta de conocimiento de sí mismo sobre su propia discapacidad.

Uno de los participantes [Luis], aunque está trabajando al 50% y necesita hacerlo para poder tener un trabajo. No puede trabajar a tiempo completo y depende de su lugar de trabajo para facilitar esto, el participante menciona lo siguiente: "He intentado trabajar un poco más, pero simplemente se convierte en una tontería y me estropea la concentración". También dijo que después de que tuvo el accidente, estaba tratando de encontrar un trabajo en el 50%, pero según él se sentía casi imposible. Dijo que le ofrecieron un trabajo en el 100% solo por la mitad del año, pero eso no era algo a lo que pudiera decirle que sí. También cuenta la historia de un posible trabajo que podría obtener a través de una recomendación de un familiar.

"Necesitan un tipo en el 50%, dijo la persona que le recomendó para trabajar. Y pensé genial así que envié mi CV. Luego hablé con el jefe inmediato. Él sonaba muy positivo y dijo que encajaba perfectamente con el perfil y que tenía la garantía de saber de él, pero no tenía nada más del 50% que ofrecerme. Dije que es genial que no estoy buscando nada más, y luego tuve que explicar por qué. Entonces solo así [chasquea los dedos] todo se calmó. Nunca volví a saber de ellos".

Esta es una experiencia que otros también han tenido. Los participantes cuentan la historia de tener sentimientos de discriminación. Comparten historias similares que tienen la sensación de aceptación y luego son rechazadas del trabajo. Expresan que su discapacidad es la razón para no ser aceptado, pero no hay una manera real de saberlo con seguridad.

#### **3.7.2.4. Diálogo con el empresario.**

Muchos de los participantes expresan que muchos de los trabajadores discapacitados se involucran en discusiones o se enfocan en cosas pequeñas que pueden cambiarse fácilmente y que no hay suficiente enfoque en tratar de tener un diálogo mutuo con el empleador. Por ejemplo, lo que Gabriela aquí dice en la siguiente cita.

"Creo que hay muchas personas [discapacitadas] que han estado un poco protegidas a lo largo de su vida y tienen este autoconocimiento de que necesitan cumplir sus demandas por todos los medios necesarios y no ser como ... no, debemos no entrar en un diálogo [siendo sarcástico] ... son como no, tengo mis demandas".

Aquí aborda la necesidad de tener un diálogo abierto con el empleador. En lugar de abordar el problema por sí mismos, se dirigen al empleador y le dicen, corrige esto y aquello.

Gabriela cree que gran parte de estos problemas se pueden resolver no solo asignándole la responsabilidad al empleador, sino que también trata de hacerse cargo y repararlo él mismo. Simplemente intentan aliviar y eliminar algunas de las demandas que tiene el empleador. También para ser percibido como un empleado dispuesto y positivo, es importante para los participantes discapacitados no poner énfasis en las cosas pequeñas que fácilmente se pueden arreglar más tarde.

Israel también aborda la importancia de tener un diálogo. Es importante ser honesto acerca de su discapacidad desde el principio y tener un buen diálogo. "Es importante intentar y establecer un diálogo bueno y honesto como sea posible... esa es una oportunidad que se debe tomar, creo". Se refiere a ser honesto sobre lo que puede hacer y con lo que necesita ayuda. "Si comienzas en una entrevista y tratas de verte mejor, entonces estás diciendo que puedes hacer cosas que sabes que no puedes y que eventualmente volverá y te va a molestar, es importante no engañar al empleador con falsas pretensiones". Sigue los comentarios sobre el diálogo y dice que las personas pueden tener miedo de entrar en un diálogo debido a la posibilidad de transmitir algún tipo de impotencia cuando piden adaptaciones.

Israel a lo largo de su entrevista cuenta la historia de personas discapacitadas que tienen un poco de miedo de pedir ayuda. Aquí se refiere especialmente a las personas que recientemente se lesionaron y terminaron en una silla de ruedas.

"Debe estar seguro de lo que puede hacer, bueno, ese es realmente el problema, el empleador tiene la responsabilidad de adaptarse, pero si está usando sus propios recursos de manera equivocada, no ayuda adaptarse aquí".

Se refiere a la falta de experiencia con su propia discapacidad. Si, por ejemplo, recientemente ha resultado lesionado y se encuentra en una situación de trabajo, no es fácil saber con qué necesita ayuda, ya que tiene poca experiencia con lo que necesita.

### **3.7.2.5. Demandas en el trabajo**

Entre los participantes parece haber un consenso sobre lo que se espera de ellos en sus compromisos de trabajo. Casi todos dicen que tienen que cumplir con las mismas expectativas y que tienen los mismos estándares que todos los demás y que tienen la misma cantidad de trabajo por hacer en la misma cantidad de tiempo. Quieren ser parte de la

sociedad y tener un trabajo significativo. Expresan que es importante estar al tanto de lo que puede hacer al solicitar compromisos de trabajo y al tratar de elegir qué tipo de trabajo desea que Israel, Yulmayra, Nina y Victor mencionen que podría ser necesario.

“Se pierde mucha elección, no hay duda. Debes poder ser terriblemente terco; De lo contrario no tienes ninguna posibilidad en absoluto. Hay tantos que te dicen que no lograrás hacer eso”. [Israel]

Aquí se refiere a ser obstinado en la búsqueda para obtener trabajo y ser terco en personas que dudan de su capacidad para trabajar, no su capacidad física real, sino cuestionarlo, diciendo que será difícil para usted completar. Más adelante en la entrevista, Victor comenta sobre un tema similar sobre la flexibilidad en el trabajo que puede hacer.

“Cuando uno tiene una discapacidad, limita lo que puede hacer. Estoy prácticamente inclinado y tal vez me hubiera gustado trabajar en el campo o hacer algún trabajo práctico, pero siempre tengo obstáculos que lo dificultan. Es posible que termine no trabajando con lo que más me gusta, pero si buscas, al menos tendrás algún tipo de trabajo" [Victor].

Diego también mencionó que antes sentía que la accesibilidad era más pobre, pero esto ha cambiado con el tiempo y, debido a esto, no se molestó en buscar ese tipo de trabajos que estaban mal adaptados. "En ese entonces no solicité un trabajo donde sabía que la accesibilidad era pobre porque era un poco más difícil en ese momento". Refiriéndose al hecho de que él cree que la accesibilidad se ha vuelto más fácil con los años y que los derechos de los discapacitados han mejorado.

Gabriela comenta que se le den puestos de trabajo por el bien de tener un trabajo.

“No quiero tener un trabajo que se haga específicamente para mí. Al igual que creamos esta posición para usted y le damos un poco de pago y luego está en el empleo. Si voy a algo quiero hacer algo de verdad. Creo que le hace algo a su autoestima si obtiene una posición así”.

### **3.7.2.6. Comportamiento Social**

Cuando analiza de qué habla Nina o cómo habla sobre cómo controlar el dolor y las posibles enfermedades o dolencias, enfatiza la necesidad de no hacer gran cosa al respecto o de enfocar esta área en particular en una entrevista.

"Puedo decir que tengo algún tipo de dolor en las piernas, pero no estoy más ausente del trabajo por eso. Tomo mis tareas con seriedad y particular dentro de mi área de trabajo (atención al cliente) es importante estar presente en ciertas fechas debido a los plazos estrictos. Por eso es importante no hacer el cuadro patológico demasiado grande".

Ella implica no hacer un gran escándalo por las cosas. Pero siente la necesidad de no tomarse tiempo o licencia por enfermedad debido a una enfermedad o dolor. Una participante (Nina) experimentó un momento difícil al querer ir al baño en uno de sus trabajos. Comenzó su día de trabajo cuando la levantaron al trabajo todas las mañanas, ya que no había adaptaciones como rampas hechas para ella o para otras personas que usan sillas de ruedas para entrar al edificio.

"No pude entrar, pero luego tres de los tipos que trabajaban allí me levantaron en los tres pasos cada mañana. Y no había un inodoro facilitado para discapacitados y no me metí en el ordinario, así que tuve que volver a bajar las escaleras fui al centro comercial más cercano para ir al baño y luego regrese a mi trabajo".

Ella dijo que le gustaba trabajar allí, pero esta falta de adaptación física resultó ser demasiado. Especialmente cuando llegó el invierno y luego esta tarea de ir al centro comercial más cercano para ir al baño, se sintió muy agotada de energía. A pesar de que sabía que debería haber dicho algo, no quería causar ningún problema. Cuando se le preguntó por qué no dijo algo, respondió "bueno, a veces sientes que puedes ser una molestia y que no quería causar ningún problema". Ella dijo que simplemente no pensaba demasiado en esas cosas porque siempre hay otros empleadores. En el siguiente trabajo las cosas fueron un poco diferentes y conoció a un empleador que estaba más que dispuesto a hacer arreglos para su silla de ruedas.

"Era una posición en pie de igualdad con todos los demás, pero el empleador fue muy positivo para encontrar una mesa con la altura adecuada y había un inodoro accesible para



discapacitados y una escalera de incendios. No más viajes al centro comercial para ir al baño”.

Aquí se refiere a estar en pie de igualdad con el resto de los empleados y tener un empleador que tenía una opinión positiva sobre los usuarios de sillas de ruedas y se aseguró de que tuviera las adaptaciones adecuadas para que ella pudiera hacer un buen trabajo. Este parece ser el caso también para muchos de los otros participantes, diciendo que no era necesario realizar adaptaciones extensas ya que podían llegar a donde querían durante su trabajo diario, pero era importante tener adaptaciones físicas como rampas en Edificios oficiales públicos, por ejemplo. Diego comentó este dicho: “hay una cosa que me molesta, eso es cuando te topas con obstrucciones físicas que son completamente innecesarias, como escaleras a tiendas y baños de discapacitados en edificios públicos, por ejemplo ". Además, comentó cómo sintió que su trabajo trataba con las adaptaciones y expresó estar satisfecho con lo que hicieron, "en el trabajo hay algunas cosas pequeñas aquí y allá, pero por lo general le digo a la gerencia y lo arreglan".

### **3.7.2.7. Uso de Redes**

Yulmayra mencionó el uso de internet. "El empleador te busca en Google. Es difícil, creo que uno puede ser excluido al principio del proceso. El empleador puede ver que usted tiene una discapacidad ". Israel también mencionó algo como esto bajo el mismo tema, pero en el contexto de eso él mismo había estado en los medios de comunicación y señaló lo que pensaba que podía ser un tratamiento injusto para las personas con discapacidad. Dijo que si el empleador tiene conocimiento de esto a través de redes sociales como Facebook o buscando en Google, esto no necesariamente será positivo.

Los empleadores no están interesados en tener personas que puedan ser percibidas como difíciles.

Dos de los participantes comentaron específicamente sobre el uso de Internet para familiarizarse con el edificio donde querían solicitar un trabajo. Como dijo Nina: "En términos de accesibilidad, a veces solía consultar Las Páginas Amarillas [Refiriéndose a la función del mapa] o Google Maps para buscar en Street View". También dijo: "A veces me voy de viaje fuera del edificio para ver si puedo entrar", refiriéndose a ir realmente en persona y echar un vistazo un par de semanas antes de que se envíen las solicitudes. Ellos usarían

Street View para verificar las rampas de acceso y tratar de averiguar si podrían entrar al edificio o usar de alguna manera otras entradas que la principal. También preguntaban a sus amigos o usaban su red social para averiguar la accesibilidad del edificio por parte de personas que sabían que habrían estado allí antes. En otras palabras, investigarían el edificio por sí mismos y, al hacerlo, verían cómo podrían manejar su propia discapacidad y superar esta barrera de no tener acceso. Nina mencionó que si no podía averiguar si podía entrar, ya sea a través del uso de Internet o de su red, a veces no se molestaba en buscar un trabajo en ese lugar en particular. Otros participantes también expresaron que a veces habían usado su red y personas que conocían cuando buscaban trabajo.

### **3.7.2.8. Historias que impactan**

Todos los participantes expresan un acuerdo general de no centrarse demasiado en las estructuras físicas y las barreras que serían eminentes de pensar en un modelo social de comprensión. Por ejemplo, cuando se les preguntó cuál consideraban que era la principal barrera para obtener un trabajo remunerado, todos empezaron a mencionar la necesidad de "seguir adelante" [Luis] y, al mismo tiempo, no "atascarse" [Victor] todas las barreras, ya que no llegarías a ninguna parte, ni física ni mentalmente. Un área a la que los participantes recurrieron constantemente es la capacidad de soportar dificultades y no darse por vencido cuando se enfrentan a la adversidad.

Ser capaz de seguir adelante, nunca rendirse y mantener la motivación durante largos períodos de tiempo parece ser el denominador común para la mayoría de los encuestados con el fin de obtener un empleo. Un participante [Gabriela] solicitó el mismo trabajo más de tres veces antes de ser aceptado. Él creía que podía hacer el trabajo y se mantuvo con él y siguió yendo para finalmente conseguir el trabajo que quería. "Intenté postularme en [negocio] tres veces antes de que me aceptaran, antes de eso simplemente no, no, no". No estaba satisfecho con quedarse quieto y reclamar beneficios, lo que tenía derecho a hacer, pero quería ser parte de la sociedad cotidiana. "Me gustaría hacer algo bien, tengo curiosidad y quiero probar cosas todo el tiempo".

Estaba claro que tanto él como los demás querían ser parte de la fuerza laboral, contribuir a la sociedad y querían tener un trabajo al que pudieran ir. Todos quieren contribuir a la sociedad y no ser considerados como un tipo especial de grupo que necesita atención

especial, aparte de algunas adaptaciones menores. Por ejemplo, la mayoría de los participantes no se relacionaron bien con ser llamados discapacitados o de alguna manera etiquetados como esto, como lo muestra la siguiente cita de Nina. “No me siento discapacitado en ese sentido. No tengo la capacidad de usar mis piernas, pero puedo ir prácticamente a donde quiera, solo tengo ruedas para las piernas”. Aquí se refiere al hecho de que no tiene ningún problema con el uso de una silla de ruedas y que no se siente discapacitada.

Todos los participantes mencionaron la capacidad de continuar y no rendirse después de un contratiempo. Al igual que Diego dijo que sentía que había tenido algo de suerte al obtener trabajo. Luego solicitó trabajo y menciona que también tiene que trabajar duro para referirse a las personas con discapacidad, puede que tenga que trabajar más duro, pero también comenta sobre los no discapacitados diciendo que "esto también puede ocurrir con los no discapacitados". Puede que haya tenido un poco de suerte y haya sido algo persistente, porque en este juego tienes que perseverar”. Hizo hincapié en el hecho de que se sentía afortunado de tener éxito en conseguir un trabajo a pesar de estar en una silla de ruedas y sentía que tenía que perseverar para superar muchos de los desafíos que enfrentaba como usuario de silla de ruedas. Terminó diciendo que también podría ser una combinación de suerte y perseverancia. También comentó sobre sus reflexiones sobre el período de su vida laboral que, cuando comenzó a trabajar después del accidente y terminó la educación, la gente se sorprendería al saber que tenía un trabajo y estaba trabajando "Hoy en día no es así, ahora la gente pregunta. Lo que haces ", dijo, refiriéndose a una actitud más positiva de la gente en general. Otro ejemplo acerca de la perseverancia es de Yulmayra, quien expresa la necesidad de trabajar más para probar algo. Ella no puede precisar exactamente lo que tiene que probar, pero aborda lo siguiente:

"Bueno, sentí que a veces tengo que trabajar como el 120% mientras mis compañeros van y charlan en los pasillos y a veces se toman un descanso de vez en cuando". Yo mismo nunca he hecho eso. Soy muy concienzuda. No sé si tiene que ver con mi deseo de probarme a mí mismo o algo así, de la ausencia por enfermedad y eso, como que voy a trabajar con fiebre, ya lo sabes”.

Está claro que Yulmayra a veces supera lo que se espera de ella en su trabajo. También es bastante claro desde el punto de vista de la salud que no es bueno sentir que tienes que ir a trabajar cuando tienes fiebre. Ni personas sanas ni discapacitadas deberían hacer esto. Ella sí cuenta la historia de transmitir algún tipo de responsabilidad para poner en evidencia su discapacidad. Aunque este ejemplo no apunta directamente al proceso de búsqueda de trabajo, implica la necesidad de mostrar la capacidad de trabajo.

### **3.7.2.9. Infraestructura adecuada**

El proceso de análisis se refiere a experiencias divergentes cuando se trata de adaptaciones del lado del empleador. La mayoría de los participantes tienen una experiencia positiva con empleadores que están dispuestos a facilitar adaptaciones para cada individuo de acuerdo con sus deseos. Por ejemplo, a Yulmayra se le asignó una oficina separada debido a su discapacidad. Algo que muestra la siguiente cita, aunque no se desprende de la entrevista si esta solicitud se realizó antes de comenzar el trabajo o después de que ella comenzó.

“Es muy importante para mí porque luché un poco con la concentración y los disturbios. Nosotros con parálisis cerebral nos encogemos muy fácilmente debido a los sonidos y esas cosas. Yo era el único que no tenía la responsabilidad de gestión que tenía mi propia oficina, y esa fue la única adaptación que tenía”.

Otros participantes en el estudio también se refirieron a las experiencias positivas de los empleadores cuando se trataba de adaptaciones físicas. Al mismo tiempo, Yulmayra experimentó que un empleador no estaba demasiado interesado en arreglar demasiado el entorno físico, pero dijo: "Los empleadores no piensan demasiado en cosas como los marcos de las puertas y cosas tan pequeñas". Al mismo tiempo, muchos de los participantes declararon que no prestaron tanta atención a las adaptaciones físicas como los empleadores solían hacerlo durante las entrevistas de trabajo, lo que significa que muchos de los participantes dijeron que en realidad no se enfocaron demasiado en las adaptaciones físicas, ya que en su mayor parte pudieron llegar a donde querían y su discapacidad era básicamente algo con lo que habían vivido durante bastante tiempo, así que sabían cómo moverse. Yulmayra, por ejemplo, dijo que realmente no necesitaba tantas adaptaciones hechas para ella más que para su propia oficina. Fueron los empleadores quienes se preocuparon si podían

realizar sus tareas diarias, como las direcciones de Israel, en la siguiente cita cuando se le preguntó en una entrevista cómo podría llevar cosas.

Estaba tan preocupado por lo mucho que podía llevar. Lleva, de qué estás hablando dije. Puedo transportar cómodamente cosas más pesadas siempre que pueda tenerlas en una mochila. ¿Qué pasa si usted está moviendo una computadora grande? Dijo. Entonces dije que no hay problema porque las personas que tienen problemas con las que corren para ayudarlo están porque están muy interesadas en hacerlo y están felices de que alguien haya venido a arreglarlo.

Parece que los empleadores tienen problemas para creer o pensar en otras formas de hacer que las cosas también podrían funcionar. Todo lo que ven son problemas.

#### **3.7.2.10. Prejuicios**

Gabriela mencionó el hecho de que había experimentado personas que expresaban opiniones de prejuicio como esta después de las menciones de citas. "Creo que ellos [refiriéndose a los empleados de una empresa] también pueden tener miedo, aparecerán en el trabajo, se levantarán a tiempo y serán confiables". También se refiere a las actitudes de otras personas: "Bueno, hay un escepticismo general entre las personas. Antes de "inválido", era una expresión común que utilizabas y que de alguna manera se ha quedado en la mente de la gente "Uno de los otros participantes comentó específicamente sobre este tema de los prejuicios que decía

"Bueno, el mayor obstáculo son las personas mayores, yo trabajaba en [Nombre del lugar de trabajo] y los jóvenes, o los empleadores jóvenes tienen mayores exigencias por así decirlo y están más abiertos a aceptar a las personas con discapacidades que los mayores. También quería ver otras cosas también, así que estaba en otro departamento y luego vino un jefe mayor que mencionó mi silla de ruedas y me pareció que era degradante y eso ”.

Señala el hecho de que los empleadores más jóvenes exigen más de él, pero al mismo tiempo es más probable que contraten a una persona con discapacidad. Los empleadores más jóvenes no parecen estar coloreados o preocuparse en este caso por una silla de ruedas. Luego señala que al tratar de trabajar en otra parte de la organización se encontró con malas actitudes de un líder anciano.

Luego continúa mencionando las experiencias de prejuicio que tuvo en algunas ocasiones en su trabajo actual, a pesar de estar en otro campo.

“Realmente cuando me reúno con los clientes en [Nombre del lugar de trabajo] ocurren muchas de las mismas cosas, quiero decir que asisto al mostrador de información y muchas personas mayores son como yo, nadie trabaja aquí y cosas así. Hay otros también que son extranjeros que hacen lo mismo, pero por otra parte, los extranjeros a veces me dan un abrazo y me dicen que es bueno que estés trabajando, etc.... ”.

Aquí aborda la misma experiencia que en la cita anterior y presenta los prejuicios creídos de otro grupo de personas. Otros participantes mencionaron que el acceso al baño es importante, pero Gabriela menciona en una de sus experiencias con un compañero de trabajo que era un posible candidato para un trabajo potencial que involucraba la limpieza de artículos eléctricos después de incendios. La señora con la que habló dijo que no había un inodoro para discapacitados allí, pero que había uno situado un piso más arriba en este trabajo en particular, pero que no había un elevador allí para que él lo usara, luego Gabriela continuó diciendo "que solo puedo usar un inodoro, funciona bien ", pero luego la señora dijo que no, que no es posible, tenemos nuestras pautas que debemos seguir para que no pueda tomar ese trabajo a pesar de que él haya perdido uno de sus derechos, por así decirlo.

### **3.7.2.11. Análisis de entrevista al empleador**

Estos hallazgos en la siguiente sección se presentan desde la perspectiva del empleador y esta sección tratará temas en los que el empleador eligió poner énfasis. El empleador refleja una perspectiva diferente a la de los discapacitados y, por lo tanto, puede iluminar el problema y señalar posibles similitudes y diferencias para ayudar a informar el problema en cuestión. Se refirió a algunos de los temas como los otros encuestados y dio sus ideas y experiencias sobre algunos de los mismos temas. Con el fin de conectar con mayor claridad las perspectivas de los empleadores y los participantes discapacitados, aplicaré los mismos o similares encabezados utilizados en la sección anterior, donde abordan los mismos temas. Cuando el empleador habla sobre temas que no pueden ser vistos como comunes con los temas para discapacitados presentados anteriormente.

El empleador en este estudio tenía una tendencia a usar muchas metáforas cuando trataba de dar ejemplos. Hizo puntos válidos, pero a veces era difícil distinguir entre sus opiniones reales o si acababa de hablar de consideraciones generales. Por ejemplo, repetidamente dijo que existe la necesidad de construir muros e instalar rampas que se refieran a las rampas como una imagen para que las personas discapacitadas tengan acceso en toda la sociedad, no solo físicamente sino como una metáfora sobre las dificultades sistémicas, y abogó por la igualdad de condiciones para los discapacitados tienen las mismas oportunidades de conseguir un empleo que aquellos que no lo son y que ellos también tienen las mismas posibilidades para adquirir puestos de trabajo. Tenía experiencia en emplear personas con diferentes discapacidades de sus proyectos anteriores y se enfocó mucho en cómo recordaba esos eventos y cómo experimentaba los problemas que encontraba. Hoy es el director de una organización líder que trabaja con las comunicaciones.

#### **3.7.2.12. Infraestructura adecuada**

En sus reflexiones sobre las adaptaciones, el empleador cree que no es razonable esperar poder cambiar y facilitar a toda la sociedad como lo demuestra en la siguiente cita.

"Bueno, puedes intentar cambiar a toda la sociedad, bajar todas las plataformas y bajar todos los rieles, es un buen pensamiento, pero simplemente tomará mucho tiempo, es fantástico que haya personas dispuestas a luchar contra esta causa, pero ¿qué hacemos? ¿Lo hacemos mientras tanto?"

Entiende la necesidad de que las personas con sillas de ruedas tengan acceso, pero dice que no se puede esperar a que toda la sociedad se adapte. Él cree que es importante lo que nosotros, en referencia a los empleadores en general, hacemos mientras las diferentes organizaciones abogan por la política de adaptación universal. Él entiende la necesidad de ayudar y parece ser un defensor de esto.

Cuando se le pregunta si algunos empleados tienen discapacidades que necesitan adaptación, él dice "que, según su conocimiento, no hay empleados discapacitados". Luego se reformula diciendo que "no hay discapacidades visibles. Entonces te entiendo la siguiente pregunta. ¿Es una coincidencia o es porque tenemos un proceso de selección que discrimina?". En su trabajo actual, donde es uno de los líderes de la firma, tiene un buen conocimiento

de lo que está sucediendo en la empresa y dice que lo cree. Ser un poco aleatorio y no sabe si reciben solicitudes de trabajadores discapacitados que buscan empleo.

Más adelante en la entrevista, cuando se le preguntó sobre su proceso de pensamiento para contratar a una persona con discapacidad, específicamente a un usuario de silla de ruedas, y poner eso en contexto con la adaptación. Dijo: "Entonces mi afirmación es que tienes esa silla de ruedas en el fondo de tu mente", lo que significa que la silla de ruedas entraría en su conciencia y de alguna manera influiría en su decisión con respecto a los empleadores.

Aquí su punto es que el asunto con las adaptaciones no es tan problemático con los edificios más nuevos, pero en su caso, la edad del edificio lo hace más difícil. Él sigue diciendo aún más.

“Pero todos los otros problemas prácticos menores que uno debería poder ignorar, es lo que los hace estar muy cerca de no conseguir un trabajo. Usted es una dama brillante y trabajará en el departamento de contabilidad en [Nombre de la empresa] y se le considera agradable y positiva, pero recibió esa educación financiera después del accidente y no tiene experiencia. Ese es el problema, esa es la explicación oficial, mientras que la explicación real es la suma de eso”.

En esta cita bastante larga, él aborda algunas razones para no contratar personas, como en la cita anterior al edificio físico en el que trabaja hoy en día es difícil de adaptar y la razón que se da para no contratar a esta persona es la falta de experiencia, pero en realidad es la suma de todas las cosas menores que el empleador anticipa como la verdadera razón para no contratar. En definitiva, es la suma de todas las demás incertidumbres, como qué otras cosas se necesitan, como no saber con qué necesita ayuda la persona o cuánta adaptación se necesita para no contratar a esta persona en particular. También comentó sobre la eliminación de cosas como lo que él pensaba que podría llevar a un trabajo adicional en términos de tomar mucho tiempo como aplicaciones y tales y ayudas técnicas. "Tienes que eliminar esas cosas, tienen que ... deben asegurarte de que no tienes que pensar en esas cosas". Esto era algo que sentía que marcaba una diferencia al abordar algunas de sus preocupaciones con respecto a las cosas pequeñas que, junto con otras cosas pequeñas, de alguna manera terminarían siendo



demasiado. El hecho de que dijeran que no tenía que preocuparse por tales cosas ayudó a inclinar la balanza a su favor.

### **3.7.2.13. Análisis de riesgos**

Dice además que dedicó su tiempo y capacitó a personas con discapacidades en el uso de sillas de ruedas en referencia a su proyecto anterior. Su compañía en ese momento recibió una compensación a través del pago del gobierno. Él cree que para que los empleadores adopten plenamente a los trabajadores discapacitados, lo que significa un aumento de las personas discapacitadas en la fuerza laboral, debería haber algún tipo de incentivo para reclutarlos en varios lugares de trabajo. Él dice que cualquier empleo es, por supuesto, un tipo de riesgo, ya sea que tenga una discapacidad o no, pero uno se siente de una manera en que contratar a una persona con una discapacidad implica un riesgo elevado. Se refiere, por ejemplo, a la cuestión del costo de pago para el trabajador, que se muestra en la siguiente cita:

"El salario inicial es (Monto del sueldo) y luego hay que multiplicar eso con 1,35 para obtener el costo real correcto... y eso es algo con lo que no se puede apostar. Además, si quiero contratar a alguien, entonces debo defender ese compromiso con alguien ... lo que significa que ganaremos dinero o conseguiremos un mejor servicio al cliente debido a eso ... porque la contratación es una gran inversión, ya lo sabes ".

Dijo que no hay manera de evitar ese sentimiento de riesgo que no sea "bueno, puedes sortearlo eventualmente cuando veas que está empezando a funcionar". Adicionalmente hace un comentario sobre este dicho.

"Si una persona viene con una silla de ruedas, se vuelve un poco más incierto, por lo que tal vez sea una buena idea para una persona que necesita ayuda para facilitarle documentos similares al empleador, eso da un poco más de seguridad, y sé que en las pequeñas empresas el problema es aún mayor, creo. Nunca he trabajado en un pequeño negocio privado, pero me imagino que costaría más para ellos.

Aquí se refiere a cómo puede reducir este sentimiento de riesgo diciendo que si se encuentra con un empleador que podría tener dudas sobre usted ya que tiene una silla de

ruedas, debe informar a este empleado en particular cómo se siente este sentimiento. La carga económica se puede reducir simplemente mostrando cómo obtiene apoyo financiero para su negocio.

#### **3.7.2.14. Buena voluntad, reducir riesgo económico.**

Luego continuó usando la metáfora de las rampas cuando dijo que es necesario que haya rampas en su lugar, de lo contrario se reduce a "buena voluntad".

“Es por eso que esta rampa debe estar en su lugar para que funcione, o simplemente es buena voluntad. Eso es lo que escucho cuando el gobierno u organizaciones gritan. Entonces se convierte en coerción o buena voluntad... si el sistema no está adaptado para nosotros. Estoy de acuerdo con todos estos idealistas, trabajé juntos durante más de 15 años... He tenido algunas discusiones poderosas con ellos pero [refiriéndose a su organización anterior en la que trabajó], algunos piensan que mis pensamientos son... bueno, ya saben, tienen rampas. En sentido figurado... lo que necesitamos es cambios en el sistema.

Su punto es que las organizaciones y el gobierno siguen gritando que los empleadores necesitan contratar a más personas con discapacidades. También aquí se refiere a las organizaciones en sí mismas que utilizan la metáfora de las rampas y no encuentran buenos recursos reales para aumentar el número de discapacitados en la fuerza laboral. Si realmente contratas a más personas, entonces es solo por buena voluntad, como ser amable. Él siente que debe haber algún tipo de combinación para que los empleadores obtengan algo a cambio. Esta buena voluntad de pensar que dice es demasiado aleatoria para aumentar la contratación de personas con discapacidad. Si recibe ayuda para reducir la carga económica, sí ayuda a aumentar la voluntad de contratar a personas con discapacidades. Es como dice cuando se le preguntó sobre el apoyo económico: "es crucial".

#### **3.7.2.15. Experiencia laboral.**

En lo que respecta a la experiencia laboral, otros comentarios que hizo sobre la contratación de personas con discapacidades es que, aunque muchos de ellos habían recibido educación, casi todos carecían de la experiencia laboral adecuada para ser evaluados para un trabajo.

"La educación siempre es buena, pero al mismo tiempo, especialmente como persona discapacitada, es importante que tenga buenas referencias que puedan responder por usted y decir que él es bueno para trabajar y tiene poca ausencia"

Por lo tanto, tener buenas referencias es bueno porque ayuda a reducir cualquier duda que pueda tener el empleador. Anteriormente, cuando intentó poner en funcionamiento una de sus compañías anteriores, pensó que podía usar a personas discapacitadas en su trabajo. Pensó que podía obtener lo que le dieron a los trabajadores "libres", refiriéndose a que el gobierno pagaría el salario y, a cambio, les daría experiencia y tiempo para enseñarles todo lo que sabía sobre computadoras y las cosas que necesitaban realizar. . Quería decir que esto debía hacerse para darles una experiencia práctica que luego podrían usar para continuar en la empresa o buscar desafíos en otros lugares. "Eso es fantástico para mí y para el negocio y para estos niños y niñas. Primero, acceden y conocen a alguien que les exige cosas. Dijo que esperaba que se presentaran a tiempo y los mantuvo a los mismos estándares que todos los demás.

Tienen que presentarse en el trabajo, comportarse y obtener un aprendizaje previo". Según él, lo que él considera el mayor obstáculo para que las personas con discapacidad sean contratadas. También dijo que "la educación sola no da empleo a la gente". En su experiencia al hacer este proyecto hace algunos años, vio la necesidad de que los usuarios de sillas de ruedas ganaran experiencia y luego comenzó este proyecto en el que les enseñaría todo lo que necesitaba saber para obtener esta experiencia de aprendizaje previa que él pensó para que puedan competir contra los trabajadores sanos en la economía competitiva, pero él necesitaba mantenerlos por un tiempo para estar seguros de que aprendieron lo que vio necesario, esto según él, no significa menos de 2 años porque, independientemente de lo buenos que sean, necesitan esta cantidad de tiempo para familiarizarse con el lugar de trabajo y dijo que "las personas no son tan productivas el primer año de empleo".

Vio que muchas de las tareas relacionadas con el trabajo no requerían la capacidad de tener pies y poder caminar. Después de un tiempo, recibió comentarios positivos de sus clientes que, según él, "entonces obtuvimos el efecto inesperado de que nuestros clientes cuando les informaron sobre este proyecto pensaron que éramos una organización con un gran corazón".

### **3.7.2.16. Resumen**

En esta sección se han presentado varias estrategias que utilizan las personas con discapacidad para buscar empleo. También se han presentado puntos de vista del lado del empleador. Ambos ven la necesidad de enfocarse en este grupo en particular y entienden la necesidad de desarrollar el campo aún más. Tanto los representantes de los discapacitados como los empleados ven que es necesario que exista la voluntad de facilitar la asistencia para que las personas con discapacidad puedan obtener trabajo. Es más fácil para las personas que ya tienen empleo. El motivo por el que estos participantes específicos parecen haber tenido éxito en conseguir trabajo es que han logrado que la discapacidad sea menos notable y se centre en la capacidad en lugar de lo que no pueden hacer. También centrarse en pequeñas estructuras físicas en su entorno no era su principal preocupación. El empleador comparte la necesidad de tener experiencia válida o relevante.

## **CAPÍTULO IV**

### **INFORME FINAL**

En el capítulo de hallazgos, se presentaron diferentes enfoques para comprender las acciones y experiencias de las personas con discapacidad en el proceso de búsqueda de trabajo de los participantes con discapacidad y del empleador en este estudio, la siguiente sección analizará estos hallazgos y los comparará con la literatura actual. Las preguntas de investigación presentadas anteriormente fueron sobre la investigación de las experiencias de las personas discapacitadas. Los hallazgos han señalado lo que los discapacitados y el empleador consideran importante y cuáles se consideran las barreras o estrategias más importantes en relación con el proceso de búsqueda de empleo. Los puntos planteados tanto por el empleador y los encuestados se discutirán juntos. El objetivo es ver cómo los discapacitados experimentan la búsqueda de empleo y cómo estas experiencias posiblemente influyan en su comportamiento, lo que significa que su experiencia de trabajo influirá en la forma en que buscan empleo.

Los hallazgos de este estudio sugieren que los participantes podrían usar estrategias que están influenciadas por el entorno social y cultural en el que operan. Dentro del modelo social de discapacidad, podría sugerir que están buscando trabajo en un entorno donde hay poco espacio para ser discapacitado y que podrían estar limitados en los trabajos que realizan debido a las experiencias del pasado. Todos cuentan historias sobre el deseo de ser vistos como trabajadores comunes sin ninguna necesidad de adaptaciones especiales, aunque tiene lugar alguna adaptación. Un resultado un tanto sorprendente de los hallazgos en la entrevista es que la muestra está compuesta principalmente por usuarios de sillas de ruedas, lo que sugiere que los discapacitados no parecieron poner mucho énfasis o enfocarse mucho en las pequeñas estructuras físicas que existen en el lugar de trabajo. Los hallazgos pueden sugerir que elijan actuar de una determinada manera porque esto es lo que se necesita para que puedan ocupar un puesto en el que tienen una mayor probabilidad de tener éxito en encontrar y obtener un empleo. Esto aparece en los hallazgos como diversas estrategias relacionadas con la divulgación de la discapacidad, buscando un diálogo con el empleador y el deseo de no hacer ningún problema. Es posible que estas estrategias no sean algo que hayan elegido intencionalmente, pero a través del análisis, estos temas surgieron y se consideraron los más importantes. El tipo de implicaciones que esto podría tener para los discapacitados se

analizará en la siguiente sección en relación con el proceso de búsqueda de empleo, junto con las opiniones del empleador.

#### **4.1.Divulgación de la discapacidad**

Los hallazgos sugieren que los discapacitados dudan acerca de revelar una discapacidad cuando solicitan un trabajo o se muestran un poco más aprensivos cuando los comparte. Los hallazgos cuentan una historia de uno de los participantes que mencionó una estrategia de no revelar su discapacidad hasta que se la contactara para una entrevista. Ella no diría nada sobre su discapacidad en la solicitud; se trataría a través de la conversación, generalmente en la primera conversación telefónica si la invitaban a una entrevista. Diría que era una usuaria activa de sillas de ruedas y al mismo tiempo le preguntaba si era posible que ingresara al edificio. La razón para no revelar la discapacidad se debió al temor de ser discriminado. Esta es también la razón dada en el informe de Skarpaas y Svare (2014) donde se menciona el miedo a la discriminación como una causa para no revelar su discapacidad. El informe dice que solo el 19 por ciento informó sobre su discapacidad en la solicitud y el 46 por ciento dijo que informó sobre su discapacidad en la entrevista de trabajo.

Los hallazgos de este estudio no muestran patrones claros de qué estrategia se usa cuando se trata de revelar las discapacidades, pero un participante argumenta la necesidad de ser honesto acerca de las discapacidades al solicitar un trabajo en términos de lo que puede y no puede hacer. Vedeler (2014b) aborda esto contando la historia de una persona que experimenta un comportamiento negativo hacia él cuando se presenta en una entrevista sin compartir su discapacidad de antemano. Vedeler se refiere a un hombre que se encontró con un entrevistador enojado que sintió que fue "tomado por sorpresa". Las razones de los solicitantes de empleo para no decir nada fue que quería que lo midieran de acuerdo con su competencia, no su impedimento, lo que también es el caso de los participantes en este estudio. Ellos también quieren ser medidos de acuerdo a su competencia y no a su discapacidad, lo que sugeriría una razón para no revelar su discapacidad en entrevistas o solicitudes. Si las personas tienen la experiencia de encontrarse con alguien que está enojado con ellos o se comportan de una manera que no les parece agradable durante las entrevistas, sería comprensible que sientan la necesidad de ser honestos y compartir su discapacidad en su solicitud o en una llamada telefónica. Al ser contactado para la entrevista.

Los hallazgos apuntan a tres opciones cuando se trata de revelar su discapacidad. Una, comparte su discapacidad en la aplicación. Dos, menciona en el primer contacto después de que se haya enviado la solicitud, o no dice nada antes de llegar a la entrevista. Revelar una discapacidad implica que como Jans, Kaye y Jones (2012) dicen en su artículo una decisión personal compleja. Esto se puede decir también para este estudio debido al hecho de que hay diferentes opiniones sobre esto que comparten los participantes.

El artículo se refiere a tener una "narrativa" bien pensada que enfatice lo que pueden hacer los discapacitados. Esto es similar a lo que hace uno de los participantes cuando solicitó trabajo. Ella no dice nada en la solicitud, pero lo menciona en el primer contacto después de que la aplicación haya sido enviada. También trata de usar palabras positivas cuando habla de sí misma, como decir que es usuaria de una silla de ruedas, con énfasis en el usuario y no sentada en una, lo que implica que no era una persona pasiva. Esto se hizo para ser percibido como más positivo a los ojos del empleador. Ella también podría enviar sus documentos de credenciales lo antes posible para intentar cambiar el enfoque hacia lo que realmente podría hacer. Centrarse en sus fortalezas en lugar de en su discapacidad es algo que la literatura respalda al considerar la discapacidad como un activo (Andreassen, 2012).

El empleador en el estudio no se centró mucho en cuándo revelar la discapacidad, pero comentó la necesidad de saber sobre cualquier discapacidad que puedan tener las personas, ya que esto ayudaría a facilitar cualquier posible adaptación que pudiera ser necesaria. Si las personas no comparten lo que necesitan, la ayuda con el empleador no puede satisfacer las necesidades especiales que puedan tener (Jans et al., 2012; Rusnes, 2010). Cuando se le pregunta sobre la contratación de una persona con discapacidad, especialmente un usuario de silla de ruedas, dice que piensa que la silla de ruedas podría influir de alguna manera en la decisión de los empleadores sobre si emplear o no. Esto sugeriría que el empleador no está seguro de que las personas digan algo sobre su discapacidad. Vedeler (2014a, p. 52) aborda algo en líneas similares en su tesis doctoral y luego se refiere a los trabajadores del sistema de apoyo que están influenciados por su comprensión de la discapacidad, señalando una comprensión médica de la discapacidad cuando aconseja a los discapacitados los beneficios de seguridad en lugar de ayudarles a encontrar trabajos adecuados. Su enfoque está dirigido a las deficiencias físicas de las personas con

discapacidad como resultado de su discapacidad. Los consultores no los reconocerían como individuos activos y empleables. En referencia al empleador, podría ser en este ejemplo de contratación o no contratación que él también usaría un entendimiento médico de la discapacidad al no poder ver otra cosa que no sea la discapacidad y no verlos como algo que puede ser positivo para el lugar de trabajo.

Puede haber diferentes razones para no revelar una discapacidad. La naturaleza de la discapacidad, ya sea una discapacidad oculta y la percepción de que la organización es amigable con la discapacidad (Jans et al., 2012) son ejemplos de por qué no revelar información. Esta puede ser la razón por la que esta muestra en particular cuenta una historia de no hacer ningún problema y se enfoca en mantener un diálogo con el empleador, ya que es lo que resultó ser una estrategia que funciona bien en el trabajo y en una entrevista. Por ejemplo, no hacer un escándalo en una entrevista podría ayudar a obtener una posición donde la discrepancia de poder en una entrevista de trabajo podría cambiar un poco. Lo que significa que es el empleador quien tiene todo el poder y la configuración de la entrevista (Vedeler, 2014b), y si los solicitantes no se hacen valer al no señalar nada, eso podría quitarle algo a los empleadores.

Las dudas iniciales porque muestran un comportamiento de tratar de hacer que las cosas funcionen como son. Dan la impresión de que las cosas están bien.

#### **4.2.Comportamiento Social**

En el capítulo de hallazgos se menciona no hacer un escándalo. Esto se relaciona con el manejo de enfermedades y sobre no querer ser considerado como una "molestia" y no querer "causar ningún problema". Este sentimiento de no hacer un escándalo puede tener ciertas implicaciones para el trabajo y la entrevista de trabajo, lo que significa que no hacer ningún escándalo implicaría no decir nada sobre su discapacidad en una entrevista. Existe un hecho conocido de que las personas con discapacidad necesitan trabajar más arduamente debido a su discapacidad y necesitan hacer un esfuerzo adicional para obtener un trabajo (Jans et al., 2012). Por ejemplo, si de alguna manera adopta una estrategia de no hacer ningún problema, podría llevarlo a trabajar más duro para compensar la falta de facilitación que podría necesitar para hacer su trabajo correctamente, ya que no hacer ningún comentario implicaría no decir nada.



Hubo este ejemplo en los hallazgos de ser levantado al trabajo cada mañana y tener que usar el baño en otro edificio. Después de un tiempo, resultó ser demasiado y pasó a buscar empleo en otro lugar. Este ejemplo señala el hecho de que ella no espera que los futuros empleadores faciliten y hagan adaptaciones para sus necesidades. Si tiene miedo de perder su trabajo, parece bastante claro que decide no decir nada, y el hecho de que no quiere causar ningún problema, simplemente se mueve y encuentra empleo en otro lugar. Si las personas tienen poca experiencia con un entorno físico, podrían hacer que las personas no estén dispuestas a revelar la discapacidad a un futuro empleador. Esto es consistente con lo que Skarpaas y Svare (2014) abordan en su informe diciendo que el temor a la discriminación u otras experiencias negativas en relación con la búsqueda de empleo o durante el trabajo parece estar basado en experiencias pasadas. (p. 28). Si utiliza esto como una estrategia para estar y encontrar un empleo, entonces podría ser un círculo vicioso en el que uno pasa de un empleador a otro porque sus acciones parecen estar basadas en el temor de estar en el camino y causar problemas.

Según Svalund y Hansen (2013), trabajar con personas discapacitadas y tener experiencia con personas discapacitadas conduce a actitudes y empleos más positivos. Esto se debe a que las personas que no tienen experiencia con, por ejemplo, la rueda

Los usuarios de la silla tienen la posibilidad de conocer a la persona y la discapacidad. Vedeler (2014b) también aborda esto diciendo que si las personas con discapacidad abordan el “problema de la discapacidad en sí mismas” no se convierten en objetos pasivos, sino que se consideran más positivos a los ojos del empleador. Al darle al empleador un giro más positivo y utilizar un lenguaje positivo sobre sus discapacidades, “educan” a los empleadores y, como consecuencia, amplían la comprensión de cada discapacidad. Como se mencionó en los hallazgos, la preocupación de los empleadores es sobre todas las incertidumbres que en conjunto conforman todos los "problemas prácticos menores" en una entrevista de trabajo que podría resultar en que el solicitante no sea contratado. Ir y no abordar su discapacidad, especialmente si tiene una discapacidad visible como, por ejemplo, una silla de ruedas sería contraproducente, ya que no le da la oportunidad de atender ninguna necesidad de adaptación, pero al proporcionar información sobre su discapacidad puede eliminar algunas de las dudas que el empleador podría tener, y al mismo tiempo informar al empleador sobre cada

discapacidad para ese caso particular o para posibles futuros empleados que buscan trabajo con la misma discapacidad.

Lo que no es molesto, como no lo hace una estrategia, es cambiar el entorno en el que se encuentra y para futuros empleadores. No le da a los empleadores la oportunidad de hacer nada acerca de las necesidades de facilitación; Si no se experimenta nada, entonces no se aprende nada. Ocultar su discapacidad no hará que las personas se familiaricen con diversas discapacidades y no contribuirá a que más personas tengan conocimiento de los posibles problemas con los que se encuentran los discapacitados.

Otro punto a tratar es si las personas con discapacidad dependen de la buena voluntad del empleador como se menciona en los hallazgos, entonces no hacer un escándalo es probablemente una estrategia muy sensata. Aunque esta situación podría no ser de naturaleza positiva, explicaría por qué algunos no abordarán la discapacidad en las entrevistas o en el trabajo. En cierto modo esto es un círculo vicioso. Si el empleador no es proactivo y solicita cambios, el empleador continúa sin tener problemas. Sobre la base de esto, parece importante informar al empleador sobre su discapacidad, de lo contrario, nada cambiará nunca. Uno podría preguntarse por qué este miedo de no decir nada.

#### **4.3. Uso de redes**

Los hallazgos mencionan que, debido a su discapacidad, tendrían que pensar dos veces en qué tipo de trabajos podrían solicitar, lo que significa que tendrían que considerar si es fácil ingresar al lugar de trabajo o no. En relación con esto, los hallazgos apuntan a que los discapacitados se conectan en línea y usan los mapas de Google y la función de mapa en las Páginas Amarillas para ver ciertos edificios para ver si era posible ingresar al edificio, ya sea a través de la entrada principal o para ver si tenía rampas adecuadas y demás en su lugar para obtener acceso. Si no podía entrar, no se molestaba en buscar ese trabajo en particular y ella seguiría y encontraría un empleo en otra parte. Este movimiento para encontrar otro trabajo más adecuado se menciona en el artículo de Baumberg (2015), donde en realidad se trataba de una estrategia que algunos utilizaron para sortear las limitaciones en su entorno de trabajo y pasar a otro trabajo que se siente como una opción y se puede considerar una estrategia.

Según los hallazgos de este estudio, se puede argumentar que cambiar a un trabajo mejor facilitado podría ser el resultado de no querer hacer un escándalo y no una estrategia real. Como se mencionó en otra parte, este es otro ejemplo que no contribuye a cambiar la perspectiva de los empleadores porque todo se mantiene en silencio.

#### **4.4. Diálogo**

En el hallazgo hay un ejemplo de uno de los participantes que señala que él cree que es importante tener un diálogo. Según el participante de la entrevista cree que muchos recurren al empleador demasiado rápido para exigir adaptaciones sin intentar iniciar un diálogo primero. Su punto es que para ser considerado como un empleado dispuesto y positivo, es importante tratar de participar en un diálogo en lugar de solo exigir cosas.

Si los discapacitados expresaron activamente o de alguna manera hablaron sobre sus discapacidades y como Vedeler (2014) mencionan el hecho de plantear “problemas de adaptación”, la reacción del empleador no fue con incertidumbre, sino que reaccionó con una mente abierta sobre el deterioro y viendo cómo el impedimento podría influir en las tareas de trabajo y luego ver cómo adaptarse mejor. Esto respalda lo que los hallazgos sugieren que los discapacitados comentaron sobre la necesidad de tener un diálogo con el empleador. Rusnes (2010) dice que la apertura sobre las discapacidades puede convertirse en un dilema. Si uno intenta tratar a todos por igual y dar la impresión de que todos tienen el mismo valor en el entorno laboral que puede llevar a que la discapacidad sea algo de lo que nunca se habla.

Rusnes (2010) termina diciendo que intentar "la normalización a través de no hablar sobre las discapacidades se convierte en un problema porque impide el diálogo sobre cómo compartir experiencias entre empleados y gerentes o entre colegas con diferentes antecedentes e historia" (pág. 18). A diferencia de no hacer un escándalo, tener un diálogo se consideraría un dilema positivo, ya que permite satisfacer las necesidades de facilitación y le brinda al empleador la oportunidad de aprender sobre diversas discapacidades.

## CONCLUSIONES

- El propósito de este estudio fue de analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Playas provincia del Guayas. Se analizó teóricamente y se observó que el factor más crítico que caracteriza las actitudes de trabajo del empleador es un tipo de discapacidad, que plantea que el grado de progresividad, cronicidad y / o visibilidad de una discapacidad dada está directamente relacionado con la probabilidad de la persona con esto. La discapacidad se clasifica como indeseable por los observadores, lo que provoca reacciones emocionales negativas en ellos. Esto conlleva que las personas discapacitadas se enfrentan a la vida laboral y las principales barreras que enfrentan son la falta de adaptaciones, las demandas en el lugar de trabajo, la baja educación, la falta de competencia relevante, la apertura sobre la discapacidad y las actitudes y el comportamiento del empleador.
- En el análisis de las encuestas se observó que la mayor parte de las personas discapacitadas manifestaban que se sentían calificadas como personas que necesitan protección y no como personas que tienen las mismas capacidades laborales para poder conseguir un empleo. Este punto se contrasta porque el 49% de los encuestados mencionaron que no obtuvieron respuesta positiva para obtener un empleo por el hecho de ser discapacitado. Adicionalmente, la mayoría de las personas discapacitadas que pudieron acceder a un trabajo menciona que no existe igualdad de oportunidades al momento de buscar a un empleo. Cabe destacar que la mayoría de los encuestados mencionan que reciben la misma carga laboral que sus demás compañeros de trabajo, sin embargo, se sienten estigmatizados ya que su empleador duda de sus capacidades para completar una tarea.
- Al observar las declaraciones de los participantes discapacitados frente a las declaraciones de los empleadores, parece importante trabajar para lograr un mayor diálogo y respeto mutuo cuando se trata del proceso de búsqueda de empleo y el reclutamiento de más discapacitados para cumplir con el objetivo del gobierno de lograr una meta intermedia de aumentar el número de personas con discapacidad en el trabajo. Esto, entre otras cosas, conducirá a una mayor apertura sobre la discapacidad y, eventualmente, contribuirá a mayores cambios sociales, como igualar el equilibrio de poder entre el empleador y los solicitantes de empleo, donde un mayor

conocimiento de las adaptaciones y la discapacidad en general dará a los empleadores menos preocupaciones o sentimientos de riesgo al emplear personas discapacitadas. Además sus necesidades también serán más visibles y en esta intersección el diálogo como herramienta ayudará a romper las barreras a las que se enfrentan los discapacitados en el proceso de solicitud, y posiblemente también influya en el trabajo diario. Solo se incluyó un empleador en el estudio. A diferencia de la investigación cuantitativa, la investigación cualitativa se centra en proporcionar un conocimiento profundo y no puede generalizar, pero no significa que otros no puedan aprender de lo que surgió en este estudio. Las contribuciones de este estudio están destinadas a complementar todo el cuerpo de estudios sobre discapacidad.

## RECOMENDACIONES

Sobre la base de los resultados de este estudio donde los participantes tenían necesidades físicas limitadas, sería apropiado desarrollar estudios que aborden un gran número de diferentes discapacidades en general. Esto puede proporcionar información y conocimiento sobre los puntos en común que existen en diferentes discapacidades. Además, los estudios cualitativos que profundizan cada discapacidad individual serán importantes para obtener un conocimiento de cada discapacidad de forma específica. En este sentido, de manera general el factor más relevante es que a mayor grado de discapacidad, mayor nivel de dificultad para obtener una plaza de empleo, sumado a esto, que no todas las empresas que contratan a personas con discapacidad poseen la infraestructura adecuada que le permitan trabajar de mejor manera; donde tengan las mismas oportunidades para desempeñarse en las áreas asignadas sin que su condición de discapacidad sea un obstáculo.

A las autoridades competentes se les recomienda disminuir el índice de desempleo en el Ecuador ya que esto favorecería a las personas con discapacidad y aumentar su posibilidad de ser contratado. Ante esto se espera la aplicación de las políticas actuales a favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, promoviendo los esfuerzos para que logren el acceso al mercado laboral hasta en los lugares más alejados de la ciudad; puesto que en el Cantón Playas provincia del Guayas, donde fue realizado este estudio, gran parte de la población no cuenta con empleo.

Según los resultados, al empleador se le recomienda que mejore el proceso de contratación a través una selección lo más equitativa del caso, a tal punto que una persona con discapacidad se sienta en igualdad de condiciones al momento de aspirar a alguna vacante laboral. En este sentido, la estructura de la empresa también deberá brindar las condiciones físicas para un buen desempeño laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angermeyer, M., Beck, M., Dietrich, S., & Holzinger, A. (2004). *The stigma of mental illness: patients' anticipations and experiences*. *Int J Soc Psychiatr*.
- Banks, B., Charleston, S., Grossi, T., & Mank, D. (2001). *Workplace supports, job performance, and integration outcomes for people with psychiatric disabilities*. *Psychiatr Rehabil J*.
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment & Society, 19(3)*, 527-545.
- Burge, P., Ouellette, H., & Lysaght, R. (2007). *Public views on employment of people with intellectual disabilities*. *J Vocat Rehabil*.
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling, 19(1)*, 21-38.
- Butterworth, J., Hagner, D., Helm, D., & Whelley, T. (2000). *Workplace culture, social interactions, and supports for transition-age young adults*. *Ment Retard*.
- Colella, A., & Varma, A. (2001). *The impact of subordinate disability on leader-member exchange relationships*. *Acad Manage J*.
- Consejo de Discapacidades. (Octubre de 2017). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>
- Cramm, J., Tebra, N., & Finkenflugel, H. (2008). *Colleagues' perception of supported employee performance*. *J Policy Pract Intell Disabil*.
- Fillary, R., & Pernice, R. (2006). *Social inclusion in workplaces where people with intellectual disabilities are employed: implications for supported employment professionals*. *Int J Rehabil Res*.
- García, M., Paetzold, R., & Colella, A. (2005). *The relationship between personality and peers' judgments of the appropriateness of accommodations for individuals with disabilities*. *J Appl Soc Psychol*.
- Gates, L., Akabas, S., & Oran, V. (1998). *Relationship accommodations involving the work group: improving work prognosis for persons with mental health conditions*. *Psychiatr Rehabil J*.
- Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., & Golden, K. (2003). *Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities*. *Rehabil Couns Bull*.
- Habeck, R., Hunt, A., Rachel, C., Kregel, J., & Chan, F. (2010). *Employee retention and integrated disability management practices as demand side factors*. *J Occup Rehabil*.

- Hand, C., & Tryssenaar, J. (2006). *Small business employers' views on hiring individuals with mental illness*. *Psychiatr Rehabil J*.
- Harlan, S., & Robert, P. (1998.). *The social construction of disability in organizations—why employers resist reasonable accommodation*. *Work Occup*.
- Hartnett, H., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Batiste, L. (2011). *Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: reasons to hire, retain and promote people with disabilities*. *J Vocat Rehabil*.
- Henry, D., Keys, C., Balcazar, & Jopp, D. (1996). *Attitudes of community living staff members toward persons with mental retardation mental illness, and dual diagnosis*. *Ment Retard*.
- Jones, J., Ouellette, H., Vilela, T., & Brown, H. (2008). *Attitudes of community developmental services agency staff toward issues of inclusion for individuals with intellectual disabilities*. *J Policy Pract Intell Disabil*.
- Kaye, H., Jans, L., & Jones, E. (2011). *Why don't employers hire and retain workers with disabilities?* *J Occup Rehabil*.
- Kulkarni, M., & Lengnick, M. (2011). *Socialization of people with disabilities in the workplace*. *Hum Resource Manag*.
- Lau, J., & Cheung, C. (1999). *Discriminatory attitudes to people with intellectual disability or mental health difficulty*. *Int Soc Work*.
- Lau, J., & Cheung, C. (1999). *Discriminatory attitudes to people with intellectual disability or mental health difficulty*. *Int Soc Work*.
- Lederer, V., Loisel, P., Rivard, M., & Champagne, F. (2014). Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability: A Scoping Review of Published Definitions . *Journal of Occupational Rehabilitation, 24(2), 242-267*.
- McLaughlin, M., Bell, M., & Stringer, D. (2004). *Stigma and acceptance of persons with disabilities—Understudied aspects of workforce diversity*. *Group Organ Manage*.
- Ministerio de Inclusión Económica y Social . (2017). *PROPUESTA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. QUITO: MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL.
- Moreno, S. (2017). *Incidencia económica y social de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Tesis de pregrado Universidad Politecnica Salesiana.
- Morgan, R., & Alexander, M. (2005). *The employer's perception: employment of individuals with developmental disabilities*. *J Vocat Rehabil*.
- Oliver, M., & Barnes, C. (2012). *The new politics of disablement*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Paetzold, R., MF, G., Colella, A., Ren, L., del Carmen, T., & Ziebro, M. (2008). *Perceptions of people with disabilities: when is accommodation fair?* *Basic Appl Soc Psych*.



- Priestley, M. (1998). Constructions and creations: idealism, materialism and disability theory. . *Disability & Society, 13(1)*, 75-94.
- Roulstone, A. (2013). Disability research in the Nordic context—progress and challenges in investment welfare states 1970–2013. *Scandinavian Journal of Disability Research, 15(sup1)*, 1-12.
- Santamarina, C., López, P., & Mendiguren, V. (2002). *Conflictos y dificultades para la inclusión social de las personas con discapacidad*. Oviedo: Fundación FASAD.
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). *Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture*. Ind Relat.
- Sellevoll, K. S. (2016). *Disability and work Barriers to employment: A qualitative study on disability and experiences entering the labor market*.
- Shakespeare, T. (2004). Social models of disability and other life strategies. *Scandinavian Journal of Disability Research, 6(1)*, 8-21.
- Tøssebro, J. (2010). *Hva er funksjonshemming (Vol. 36)*. Oslo: Universitetsforl.
- Tøssebro, J. (2013). Two decades of disability research in Norway – 1990–2010. *Scandinavian journal of disability research, 15(sup1)*, 71-89.
- Vedeler, J. S. (2014a). *Funksjonshemming og arbeid-om like muligheter for deltakelse*.
- W, H., Keys, C., Henry, D., Yamaki, K., & Watanabe, K. (2002). *Attitudes of Japanese students toward people with intellectual disability*. J Intell Disabil Res.
- Williams, K. (2007). *Impediments to disability accommodation*. Ind Relat.

# ANEXOS

## Formato de encuesta

### **Genero**

Masculino

Femenino

### **Edad**

18-23

24-29

30-35

36-41

Mayor a 41 años

### **Acompañado de un familiar**

Si

No

### **Tipo de discapacidad**

Física

Intelectual

Auditiva

Visual

Psicosocial

### **8. ¿Desde su experiencia las personas con discapacidad son vistas como?**

Sujetos de derechos

Sujetos de protección

No contesta

### **9. ¿A qué se dedica actualmente? (en caso de no trabajar pasar a la pregunta siguiente, caso contrario responder la pregunta 4)**

Estudia

Trabaja

Estudia y trabaja

Ninguna

**10. ¿Cuáles son los motivos por el cual usted no se encuentra trabajando? (Aquí finaliza la encuesta para las personas que respondieron no)**

El hecho de ser discapacitado

No cuenta con la experiencia de trabajo

Su perfil profesional no se ajusta a la cultura organizacional de la empresa

Rechazo del empleador

**11. ¿Usted siente que existe igualdad de oportunidades al momento de aplicar a un trabajo?**

Si

No

**12. ¿Tiene conocimiento que existe leyes que obligan a las empresas a contratar a personas discapacidad?**

Si

No

**13. ¿Usted considera que recibe la misma cantidad de trabajo que sus demás compañeros?**

Si

No

**14. ¿Usted considera que recibe la misma cantidad de trabajo que sus demás compañeros?**

Si

No

**15. ¿Usted considera que su empleador duda de sus capacidades de trabajo?**

Si

No

## Guía de entrevista

Comienzo presentándome y contando sobre el proyecto.

- ¿Puedes contarnos un poco sobre ti mismo? o estás trabajando en este momento?
- En caso afirmativo, pregunte: ¿Me puede contar un poco sobre su trabajo?
- Si no, ¿cómo pasa los días de la semana?
- ¿Puedes hablarme de tu educación?
- ¿Cuáles son tus intereses y tus aficiones?

### **Ejemplos de preguntas sobre el proceso de búsqueda de empleo.**

¿Puedes contarme experiencias sobre la búsqueda de empleo?

o donde

o que buscas

o alojamiento

¿Puede compartir sus experiencias sobre ser llamado para una entrevista?

¿Puedes compartir tus experiencias si no te llamaron?

¿Dices que tienes una discapacidad?

Por qué

Por qué no

¿Cómo se hace para obtener información sobre el trabajo?

- Respecto a su última entrevista de trabajo y, por favor, ¿puede contarme sus experiencias?
- ¿Por qué solicitaste el trabajo?
- ¿Cómo conseguiste el trabajo que tienes hoy?
- ¿Puede recordar cuál fue el enfoque principal de la entrevista de trabajo?
- ¿Ha enviado alguna solicitud sin haber sido llamado para una entrevista?

## **Ejemplos de preguntas sobre la evaluación de riesgos de los empleadores / actitudes**

¿Elaborar sobre los temas?

- Demandas en el trabajo, eficacia.
- Falta de alojamiento.
- ¿Se abordaron las adaptaciones / asistencia técnica?
- ¿Siente que el empleador se preocupó por las adaptaciones?
- ¿Sientes que el empleador se preocupó por tu educación?
- ¿Qué tan abierto eres acerca de tu propia discapacidad?
- ¿Te sentiste aceptado?
- ¿Qué crees que es importante para las personas con discapacidad / usuarios de sillas de ruedas para tener éxito en conseguir un trabajo?
- ¿Tiene dificultades especiales para este grupo? Algo que le gustaría anunciar de lo que no hemos hablado.