



Julio 2019 - ISSN: 2254-7630

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

**Autores: Vásquez Ramírez Stefan,
Moncayo Caiza Jaime,**

Tutor: Econ. Álava Martínez Holger
Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Vásquez Ramírez Stefan, Moncayo Caiza Jaime y Álava Martínez Holger (2019): "Análisis de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Cantón Playas provincia del Guayas", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (julio 2019). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/inclusion-laboral-discapacidad.html>

Resumen

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.

Palabras claves: Personas discapacitadas, inclusión laboral, empleador

Codigos JEL: I12, J14

Abstract

The purpose of this research is to analyze the labor inclusion of people with disabilities in the province of Playas Guayas, since in recent years the Ecuadorian state has formulated laws for the benefit of the disabled and therefore seeks to observe the results of said policies. Among the main findings it has been determined that by looking at the statements of disabled participants in the face of employers' statements, it seems important to work towards greater dialogue and mutual respect when it comes to the job search process and the recruitment of more disabled people to meet the government's goal of achieving an intermediate goal of increasing the number of people with disabilities at work. People with disabilities and their needs will also be more visible and at this intersection where employers and employees with disabilities meet, dialogue as a tool will help break the barriers faced by the disabled in the application process, and possibly also influences daily work.

Keywords: Disabled people, labor inclusion, employer

JEL codes: I12, J14

1. Introducción

El Ecuador ha tenido una población activa conformada por los discapacitados, 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: 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: 2).

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: 7).

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 2017 se han registrado 444,901 personas que tienen algún tipo de discapacidad física o mental (Consejo de Discapacidades, 2017). 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, 2017). 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.

2. Revisión literaria

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 consisten en una serie de definiciones a las que hay que adherirse. Vedeler (2014) 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" (p.15)

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 (2014) 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. 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.

2.1.1. 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: 21).

2.1.2. 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, 2014: 45). Según Vedeler (2014) 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, 2014: 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.

2.1.3. 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, 2014). 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.

2.2. Barreras a la inclusión en la vida laboral

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, 2014: 15). 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, 2014: 17).

2.2.1. 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.

2.2.2. 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: 25) y el Instituto Noruego de Investigación sobre Bienestar Social y envejecimiento [NOVA] (Grue y Finnvold, 2014: 18) 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.

3. Métodos empleados

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.

En el presente trabajo de investigación se utilizó el enfoque cuantitativo y cualitativo debido a que se va a encuestar a las personas que presentan alguna discapacidad en el cantón Guayaquil para conocer su opinión al respecto sobre la inclusión laboral hacia las personas discapacitadas y si existen las facilidades para obtener empleo debido a su situación de discapacidad. Adicionalmente, se entrevistarán a personas con capacidades especiales y un empleador para determinar sus percepciones sobre el tema de investigación.

3.1. La entrevista

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.

3.2. La encuesta

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.

3.3. Datos de población y muestra

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

4. Resultados

4.1. Resultados de encuesta

4.1.1. Genero

Tabla 1

Genero

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

Fuente: preguntas de encuesta

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

4.1.2. Edad

Tabla 2

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

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.

4.1.3. Acompañado de un familiar

Tabla 3

Acompañado de un familiar

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

Fuente: preguntas de encuesta

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.

4.1.4. Tipo de discapacidad

Tabla 4

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

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.

4.1.5. Percepción sobre la discapacidad

Tabla 5

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

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.

4.1.6. Estatus laboral

Tabla 6
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

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.

4.1.7. Motivos del desempleo

Tabla 7
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

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 rechazo.

4.1.8. Igualdad de oportunidades para aplicar al trabajo

Tabla 8
Igualdad de oportunidades para aplicar al trabajo

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

Fuente: preguntas de encuesta

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.

4.1.9. Conocimientos de leyes a favor de los discapacitados

Tabla 9
Conocimientos de leyes a favor de los discapacitados

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

Fuente: preguntas de encuesta

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.

4.1.10. Equidad de carga laboral

Tabla 10
Equidad de carga laboral

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

Fuente: preguntas de encuesta

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.

4.1.11. Estigmatización de los discapacitados

Tabla 11
Estigmatización de los discapacitados

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

Fuente: preguntas de encuesta

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.

4.2. Resultados de entrevistas

De acuerdo a los resultados de las entrevistas 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 de facilitar 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.

5. 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.

6. Recomendaciones

Sobre la base de los resultados de este estudio, donde los participantes tenían necesidades físicas limitadas, será 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 más específico de cada discapacidad específica.

Además, un estudio sobre personas con discapacidades físicas más complejas que necesitan adaptaciones más amplias proporcionaría un conocimiento valioso y profundo. Se recomienda en este sentido que exista un diálogo entre las personas discapacitadas y los empleadores para poder solventar cualquier barrera que le permitan poder trabajar de mejor manera.

7. Bibliografía

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". En revista *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, N. 19(1), p. 21-38.

Consejo de Discapacidades. (2017). Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Disponible en: <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>. Consultado en 15/02/2019 a 14:35

Lederer, V., Loisel, P., Rivard, M., & Champagne, F. (2014): "Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability: A Scoping Review of Published Definitions". En revista *Journal of Occupational Rehabilitation*, N. 24(2), p. 242-267.

Ministerio de Inclusión Económica y Social . (2017): "Propuesta de atención integral para personas con discapacidad". Ministerio de Inclusión Económica y Social, Quito.

Moreno, S. (2017): "Incidencia económica y social de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil". Tesis de pregrado Universidad Politecnica Salesiana, Guayaquil.

Oliver, M., & Barnes, C. (2012): "The new politics of disablement". Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Roulstone, A. (2013): "Disability research in the Nordic context—progress and challenges in investment welfare states 1970–2013". En revista *Scandinavian Journal of Disability Research*, N. 15(1), p. 1-12.

Santamarina, C., López, P., & Mendiguren, V. (2002): "Conflictos y dificultades para la inclusión social de las personas con discapacidad". Fundación FASAD, Oviedo.

Sellevoll, K. S. (2016): "Disability and work Barriers to employment: A qualitative study on disability and experiences entering the labor market". Inland Norway University of Applied Sciences, Elverum.

Shakespeare, T. (2004): "Social models of disability and other life strategies". En revista *Scandinavian Journal of Disability Research*, N. 6(1), p. 8-21.

Tøssebro, J. (2010): "Hva er funksjonshemming (Vol. 36)" Universitetsforl, Oslo.

Tøssebro, J. (2013): "Two decades of disability research in Norway – 1990–2010". En revista *Scandinavian journal of disability research*, N. 15(1), p. 71-89.

Vedeler, J. S. (2014): "Funksjonshemming og arbeid-om like muligheter for deltakelse". University of Oslo, Oslo.