



**FACULTAD DE FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de Carrera titulado:

“Los factores de riesgo laboral en el personal con discapacidad desde un enfoque interdisciplinario registrado en 2012-2022. Revisión Sistemática Exploratoria”

Realizado por:

Claudia Méndez Salazar

Viviana Romo Piedra

Director del proyecto:

Dr. Franz Guzman, Ph.D.

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

QUITO, 25 de MARZO del 2024

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Claudia Elizabeth Méndez Salazar, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 0951665447, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.



Claudia Méndez

C.I.:0951665447

QUITO, 25 de MARZO del 2024

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Viviana Micaela Romo Piedra, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 1719289926, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.



Viviana Romo

C.I.: 1719289926

QUITO, 25 de MARZO del 2024

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



FRANZ PAUL GUZMAN GALARZA

Magister en seguridad, salud y ambiente

LOS PROFESORES INFORMANTES:

Pablo Dávila Rodríguez

Rubén Vasconez Illapa

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



Ing. Rubén Vasconez



Ing. Pablo Dávila

Quito, 25 de MARZO del 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de nuestra autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



Claudia Méndez

C.I.:0951665447



Viviana Romo

C.I.: 1719289926

DEDICATORIA

Dedicado a todos los alumnos y profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la
Universidad Internacional SEK.

AGRADECIMIENTO

A nuestras respectivas familias, por su gran apoyo y ánimos.

Artículo de tesis

Los factores de riesgo laboral en el personal con discapacidad desde un enfoque interdisciplinario registrado en 2012-2022. Revisión Sistemática Exploratoria.

Claudia Méndez (Estudiante)¹, Viviana Romo (Estudiante)^{1,*} and Franz Guzmán (Tutor)²

¹ Afiliación 1; claudia.mendez@uisek.edu.ec

² Afiliación 2; viviana.romo@uisek.edu.ec<

Resumen: La discapacidad como condición de salud es un tema multidisciplinario que abarca a la sociedad, sus derechos, oportunidades e inclusión, por lo que, son responsables los empleadores, el Estado y la sociedad donde este individuo se desenvuelve. Objetivo: determinar los factores de riesgo laborales que afectaron a las personas con discapacidad en el período 2012-2022. Métodos: estudio basado en una revisión sistemática exploratoria de información recopilada en inglés y español de las principales bases de datos digitales PubMed, SCOPUS, COBUEC, utilizando palabras claves que incluyan discapacidad y riesgo laboral con el uso adecuado de términos booleanos. Resultados: el 69% presenta riesgo psicosocial, la discapacidad física en un 36% es visible en el ámbito laboral y PCD con estudios superiores se encuentra presente en un 80% ocupando las plazas de trabajo. Conclusiones: entre los factores que favorecen el desempleo y generan riesgos laborales en el personal con discapacidad se encuentran el género, la escolaridad, las condiciones del trabajo, el prejuicio social. Los pocos datos estadísticos y la baja inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral dificultan el estudio y la recopilación de información de este grupo prioritario.

Palabras clave: riesgos laborales, discapacidad, gestión de riesgos, trabajador con discapacidad, inclusión laboral, factores de riesgo, inserción laboral

Abstract: Disability as a health condition is a multidisciplinary issue that encompasses society, its rights, opportunities and inclusion, for which employers, the State and the society where this individual operates are responsible.; Background: determine the occupational risk factors that affected people with disabilities in the period 2012-2022.; Methods: study based on an exploratory systematic review of information collected in English and Spanish from the main digital databases PubMed, SCOPUS, COBUEC, using keywords that include disability and occupational risk with the appropriate use of Boolean terms. Results: 69% present psychosocial risk, physical disability in 36% is visible in the workplace and PWD with higher education are present in 80% of jobs.; Conclusions: the factors that favor unemployment and generate occupational risks in personnel with disabilities are gender, education, work conditions, and social prejudice. The scarce statistical data and the low insertion of people with disabilities in the labor market make it difficult to study and collect information on this priority group.

Keywords: occupational risks, disability, risk management, disabled worker, labor inclusion, risk factors, job insertion

1. Introducción

La inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador y el mundo se encuentra vinculado al cumplimiento de la normativa vigente actual de cada país. De este grupo prioritario 62.298 individuos de la población total con discapacidad en el Ecuador se encuentran activos laborando en el mercado, el 65,4% de estos son varones y el grupo etario predominante con el 40,58% se encuentra entre los 36-50 años (CONADIS, 2023). Debido a principios discriminatorios con estereotipos sociales y laborales, las empresas se ven condicionadas a cumplir con una meta y no se involucran con el desempeño laboral del trabajador con discapacidad. (Zambrano Santos, 2022)

El capacitismo en el lugar de trabajo puede afectar en el 52% de las personas adultas jóvenes que poseen discapacidad (Lindsay, 2023)

La adaptación del puesto de trabajo, el paradigma de la productividad, el prejuicio de su condición junto a la infantilización por parte de la sociedad y el empleador aumenta los factores de riesgo laboral en este grupo prioritario. Debido a que, genera incertidumbre a la promoción y aceptación plena de una plaza laboral en el trabajador con discapacidad. (Meeks, 2022)

Las políticas y estudios científicos que catalogan la discapacidad, son herramientas claves que se utilizan para construir los modelos que definen a este grupo prioritario, debido a que existe más de una forma de opresión social que impone murallas gigantes para su inclusión y cumplimiento de sus derechos (Braenne Bennwik, 2022). Es de considerar, el gran peso que la ciencia y los cuerpos legales tienen para promocionar programas, planes y proyectos, que abarquen no solo la salud del individuo sino también su independencia laboral, económica y legal tomando a la discapacidad como un tema interdisciplinario. (Gavín-Chocano, 2020)

En este estudio reconoceremos los factores de riesgo laboral que afectan a las personas con discapacidad, tipo de discapacidad y escolaridad que son más frecuente en los trabajadores con discapacidad, entre otros, como las conclusiones que tienen los autores que nos permita el abordaje interdisciplinario de este sector.

Por lo que a partir de esta premisa nos planteamos:

¿Cuáles son los principales factores de riesgo laboral que influyen en las personas con discapacidad?

¿Qué factor de riesgo se encuentra mayormente asociado al nivel educativo de las personas con discapacidad?

¿Cuál es la principal problemática de la inserción laboral de las personas con discapacidad?

¿Existe el adecuado desarrollo y crecimiento profesional del personal con discapacidad en el mercado laboral?

2. Materiales y Métodos

El presente estudio de investigación se basa en una revisión sistemática y exploratoria que involucra la recopilación de diversas publicaciones científicas, incluyendo revisiones, casos de estudio, artículos originales y literatura gris. Para llevar a cabo esta recopilación, se realizaron búsquedas digitales utilizando palabras claves relevantes tales como "factores de riesgo", "riesgo laboral", "personas con discapacidad", "inclusión laboral", y otros términos conexos presentes en los títulos, resúmenes y palabras claves de las principales fuentes de información como SCOPUS, PUBMED, Google Scholar, LILACS, EMBASE, así como el recurso de literatura gris (COBUEC).

Los criterios de inclusión para la selección de las publicaciones fueron los siguientes:

- a) Publicaciones con información sobre la relación de la discapacidad y los factores de riesgo laboral (artículos originales, revisiones, casos, literatura gris)
- b) Publicación con resúmenes en idiomas español o inglés indiferente si el contenido posterior se encuentre en otro idioma o el origen del país de estos.
- c) Publicaciones que mencionen o evalúen al menos un riesgo laboral de las personas con discapacidad y la edad de los participantes
- d) Publicaciones en medios electrónicos desde el año 2012 hasta el 2022
- e) Publicaciones que tengan palabras claves o tags en sus resúmenes y títulos sobre riesgos laborales, discapacidad, gestión de riesgos, trabajador con discapacidad, inclusión laboral, factores de riesgo, inserción labora

Se excluyeron las siguientes categorías de publicaciones:

- a) Publicaciones que nombran a las personas de discapacidad como personas de necesidades "complejas" o "especiales" o datos que utilizan sustitutos.
- b) Publicaciones de periódicos o revistas no científicas, fuentes anónimas, o comentarios.
- c) Artículos de paga que no pueden ser encontrados en otra plataforma de nuestros motores de búsqueda de forma gratuita legalmente.
- f) Publicaciones que no están dentro del período 2012-2022
- g) Publicaciones que carezcan de información en más de dos datos de las variables a estudiar.

2.1 Selección de datos:

Los documentos fueron recopilados individualmente por las dos autoras, Claudia Méndez y Viviana Romo, para luego ser filtrados según los criterios de inclusión establecidos para el trabajo de investigación. Tras una deliberación conjunta, se tomó la decisión de rechazar o incluir los artículos, clasificándolos en niveles:

Screening nivel 1: Se revisaron todos los documentos recopilados que cumplieran con los criterios de inclusión, evaluando los títulos y resúmenes de cada uno, y eliminando los artículos duplicados, así como las publicaciones que se centraban únicamente en las limitaciones en lugar de ofrecer datos relevantes para nuestra investigación.

Screening nivel 2: Se procedió a leer en su totalidad los artículos compilados, prestando especial atención a aquellos que describían variables bibliométricas y estadísticas pertinentes para nuestro estudio y que estuvieran comprendidos en el período de 2012 a 2022, tanto en inglés como en español. Se excluyeron textos relacionados con trabajadores sustitutos, personal sanitario que cuida personas con discapacidad y datos históricos. Después de aplicar estos criterios de exclusión, el número total de archivos seleccionados fue de 12, incluyendo 7 artículos y 5 tesis de literatura gris. Cada

texto fue revisado por ambas autoras y en caso de desacuerdo, se optó por no incluirlo en la revisión sistemática exploratoria, dado que no cumplía con los requisitos necesarios para nuestro análisis.

Es importante destacar que la literatura utilizada para la determinación de los resultados contiene información sobre la vida, dinámicas y factores de riesgo que enfrentan las personas con discapacidad, abordándolas como individuos activos en el ámbito laboral.

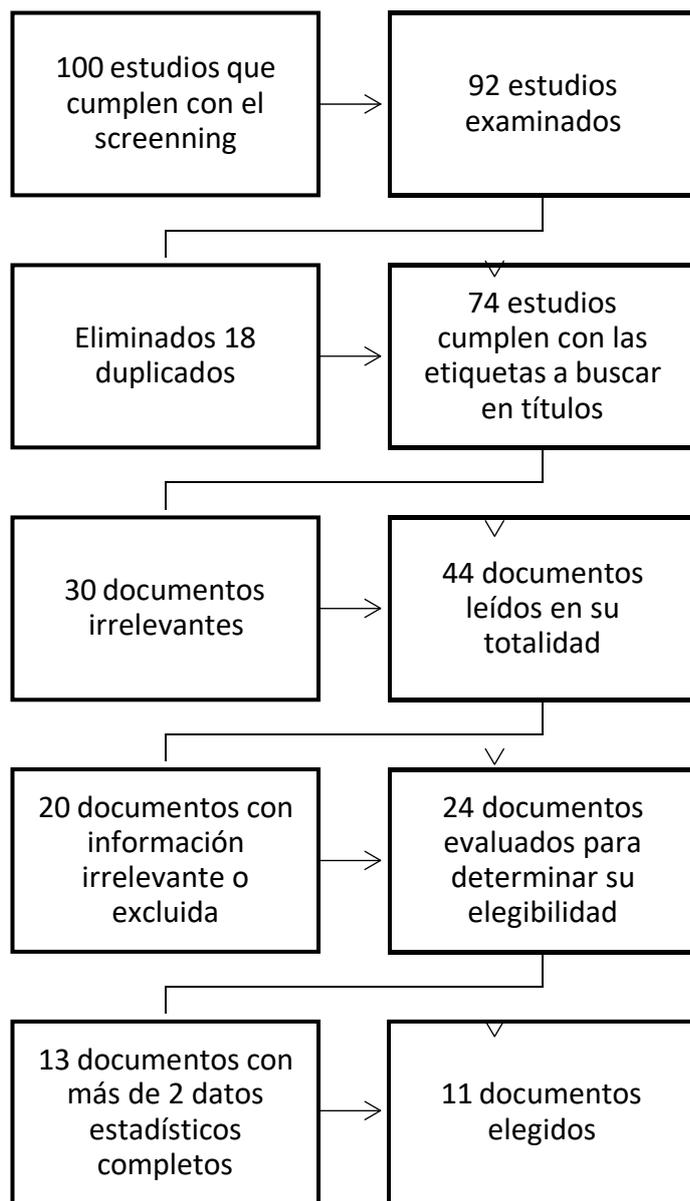
2.2 Datos extraídos

Basándonos en el apartado anterior, se llevó a cabo una selección de la literatura incluida, tomando en consideración las siguientes variables: primer autor, país de origen, fecha de publicación, edad de la población estudiada, tamaño de la muestra, tipo de discapacidad, nivel de escolaridad, información obtenida o resultados del estudio, y factores de riesgo asociados. Cada conjunto de datos recopilados nos proporciona una visión integral sobre la cantidad, calidad, riesgos y entornos laborales en los que se desenvuelven las personas con discapacidad.

Estas sugerencias buscan mejorar la claridad y la precisión del fragmento, resaltando la importancia de cada variable recopilada para comprender la situación laboral de las personas con discapacidad.

3. Resultados

Para nuestro objetivo de estudio fueron recopilados 100 estudios de las plataformas online Pubmed y COBUEC en su totalidad, siendo 0 recolección de la plataforma SCOPUS, Google Scholar y lilac, debido a que los artículos que cumplían con los tags o recibían interés por el título eran pagados, cumpliendo con nuestro criterio de exclusión, de los 92 estudios que fueron filtrados tras el primer screening pudieron ser usados, seleccionados y estudiados en esta investigación 11 documentos entre ellos 5 tesis y 6 artículos científicos como se detalla en el siguiente flujograma ([figura 1](#)). Los datos recolectados en nuestra investigación se redactan en la [tabla 1](#), siendo el artículo de mayor antigüedad publicado en 2014 y el año con más recolección de datos el 2022, 4 estudios de Ecuador, 2 España, 2 Colombia 1 Venezuela, 1 Canadá y 1 EUA.



[Figura 1.- flujograma de análisis de datos](#)

Los documentos recopilados en su totalidad tienen como método de recolección de datos una medida cualitativa con la aplicación de encuestas y entrevistas a su población a estudiar, la muestra que se detalla para nuestra recolección de datos se toma de la totalidad de quienes responden la totalidad de los instrumentos en los artículos, por ende, en algunos estudios puede variar la totalidad de la muestra del artículo con la recolectada en nuestro estudio.

124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149

Tabla 1.- RECOLECCIÓN DE DATOS

150

151

AUTOR	PAÍS	FE- CHA DE PU- BLI- CA- CIÓN	EDAD DE LA POBLA- CIÓN	NÚMERO DE LA MUES- TRA	TIPO DE DISCAPA- CIDAD	ESCOLA- RIDAD	MEDIDA DE RECOLEC- CIÓN	RESULTADOS OBTE- NIDOS	FACTOR DE RIESGO
Sanabria- Rangel (20)	Colom- bia	2022	22-40 años	5	Física	Bachiller- tecnoló- gico	Cualitativa (en- trevista semies- tructurada)	Entre las limitaciones de contratación de las PCD que menciona este autor se encuentra pertenecer al sexo femenino, el nivelde educación del PCD (Persona con Discapaci- dad), la poca aceptación del servicio financiero para emprendimientos, las condiciones estructurales de los lugares de trabajo, estigma y prejuicio social a su competencia como trabajador que lleva a baja autoestima y pro- voca su autoexclusión	Ergonómico Psicosocial

Meeks (15)	EE.UU.	2022	-40 41-50 51-60 61-70	178	Física Sensorial Mixta	Superior	Cualitativa (entrevista)	Los médicos con discapacidad reportan daño físicas 24.6 y maltrato verbal asociado a su discapacidad en un 28.7% a diferencia de los médicos aparentemente sanos, el personal médico femenino (59) se reduce a la mitad de médicos masculino (116)	Psicosocial
Merchán (16)	Ecuador	2015	Mayores de 18 años	70 Encuestados	Física Sensorial Psíquica Mental	Superior	Cualitativa (entrevista y encuesta)	El 20% considera como principal motivo de su desempleo su discapacidad El 51% de los PCD no se encuentra laborando El 28% no desempeña un trabajo del mismo título universitario El 33% de los egresados y contratados son mujeres el 66% son varones	Psicosocial
Márquez (14)	Ecuador	2018	18-40	242	Física Sensorial Auditiva Visual	Superior	Cualitativa (entrevista)	El 56% de la muestra no tiene trabajo profesional sino ocupacional a pesar que en las conclusiones	Psicosocial

					Intelectual			<p>refieren que la educación de tercer y cuarto nivel son las que prevalecen al momento de contratar</p> <p>El 41% inicio su vida laboral entre los 26-32 años</p> <p>El 77% refiere que las políticas ecuatorianas permiten su empleo</p>	
Rodríguez (19)	Ecuador	2021	31-42 43-54 55-67	15	Física visual intelectual Auditiva	Superior (60%) y no mencionado(40%)	Cualitativa encuesta y entrevista	<p>33% refiere la infraestructura de su trabajo no adecuada</p> <p>26.7% género femenino</p> <p>73.3% masculino</p> <p>55% refiere que “tal vez” sus instrumentos de trabajo son adecuados</p> <p>46.7% considera que “tal vez” estén gestionando prevención de riesgos laborales en su lugar de trabajo. El número de afirmaciones positivas no supera a la respuesta en duda del encuestado.</p>	Ergonomía

								El 40% que trabaja en áreas de servicio no se especifica nivel educativo	
Perez (17)	España	2014	Promedio 38	204	Física Mental Sensorial	Educación ocupacional Secundaria Básica	Cualitativa (encuesta y escala)	El 10 % de los encuestados tenía título profesional Apoyo organizacional percibido 0.94 alfa de Cron Bach (excelente) Satisfacción laboral 0.89 (bueno) aumenta el compromiso con el puesto de trabajo y su mejora en la participación del mismo Los puestos ocupados por el personal con discapacidad fueron principalmente de apoyo y ocupacionales	Ergonomía Psicosocial
Gupta (9)	Canadá	2022	15-24 25-64 65 años (50%)	1 334 520	Auditiva	Secundaria universitaria	Cualitativa (encuesta)	5.9% título superior 23.37% secundaria o nivel inferior a secundaria 32% en campo laboral 64% Fuera del campo laboral 3% Desempleados	Psicosocial

								<p>Las variables que afectan la contratación incluyeron se encuentra el sexo 26% mujeres y el 38% de hombres, la gravedad de la discapacidad auditiva, el nivel educativo, la frecuencia del uso de Internet y el estado de salud general.</p> <p>38% de las que estaban empleadas dijeron que estaban en desventaja en su empleo debido a su condición. A casi el 10% se le negó un ascenso y un trabajo debido a su condición y alrededor del 7,65% se le negó una entrevista de trabajo en los últimos cinco años.</p>	
Flores (7)	España	2014	16 a 64 años	No hay muestra determinada	Física Mental psicológica	Escolar	Cualitativa	<p>La edad de trabajo en personas con discapacidad es entre 16-64 años que pertenece al 4.8% de la población en edad laboral.</p>	<p>Psicosocial Físico</p>

								<p>el 20,3% de las mujeres con discapacidad intelectual presentan agotamiento elevado mientras laboran y un 43,8 % muestra un elevado cinismo o despersonalización.</p> <p>75% eran hombres 25% mujeres</p>	
Uribe (22)	Colombia	2017	Edad promedio 41.29	119	Física	Primaria, secundaria y superior	Cualitativa aplicación de cuestionarios	<p>A menor adaptación del puesto aumenta el riesgo laboral, si el PCD, si es recompensado con una buena organización en el trabajo, se da el adecuado reconocimiento y la correcta compensación mejora la adaptabilidad del trabajador y por ende la demanda de carga mental es menor</p> <p>78.5% de los encuestados fueron hombres y el 19.8% mujeres</p>	Psicosocial
Alcántara (1)	Venezuela	2019	18- 65	Ninguno, porque la muestra	Física Mental	Superior	Cualitativa	El 80% de los empleadores en Caracas no tienen	Psicosocial

				fue en base a correos, publicaciones y diarios				interés en contactar para entrevistar o contratar personas con discapacidad	
Fiallos (6)	Ecuador	2019	No especificada	73	Física	Superior	Cuantitativa y cualitativa	La principal causa de la poca inclusión laboral se debe al nivel de escolaridad bajo menciona este autor, nos indica que el 57.1% tiene nivel medio y 14.3% niveles bajos de escolaridad. Los factores personales, familia, entorno laboral, riesgos laborales son dimensiones a contemplar en la inserción laboral de PCD	Psicosocial

152
153

El rango de edad promedio de los estudios es de 34,59, la edad mínima de trabajo fueron 15 años de personas con discapacidad como nos informa el estudio de (Gupta, 2022) al ser un estudio canadiense se rige a la normativa de dicho país en el que es legal trabajar a partir de los 14 años siendo diferente entre los países latinoamericanos ya que en estos está prohibido el trabajo a menores de 18 años, el artículo con la edad máxima de trabajo es el de (Meeks, 2022) hasta los 70 años (gráfico 1). El tipo de discapacidad más frecuente recolectado fue la física con un 36% de los artículos seguido por la mental en un 21% y siendo de menor frecuencia la mixta (gráfico 2). La escolaridad del PCD que se encuentran activos en el mundo laboral es superior (universitaria) en el 80% de nuestra recopilación siendo nula la entrada de ámbito laboral a las personas con discapacidad que carecen de educación (gráfico 3). El factor de riesgo laboral más común de las personas con discapacidad es sin duda del psicosocial quién abarca el 69% (gráfico 4) de los estudios presentados seguidos por el factor ergonómico en un 23% que muestran los resultados obtenidos de los artículos existen poca satisfacción laboral, inadecuadas estructuras y herramientas de trabajo, impedimento de avance laboral, estigma de desempeño, entre otros.

Gráfico 1.- RANGO DE EDAD EN EL CAMPO LABORAL

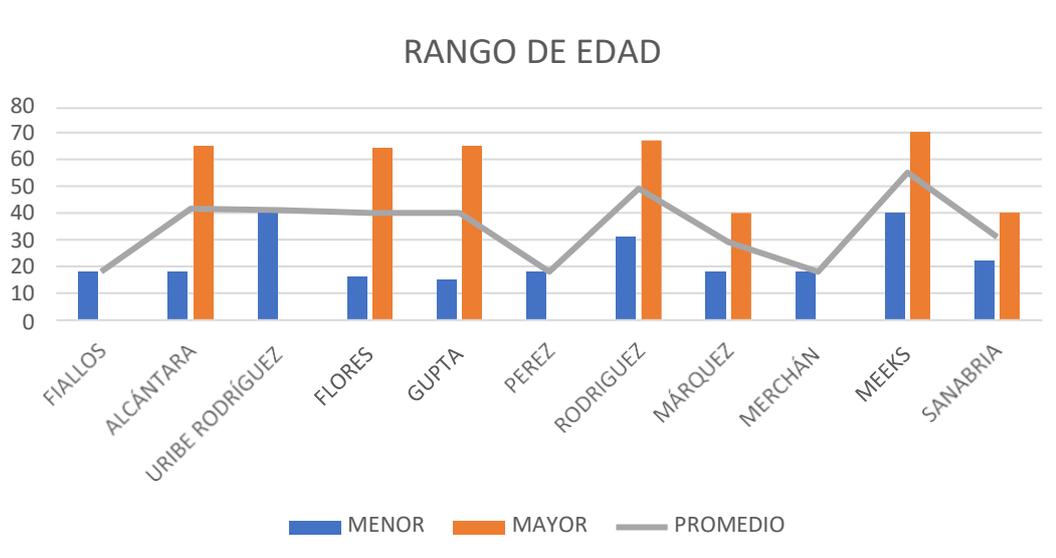


Gráfico 2.- TIPOS DE DISCAPACIDAD

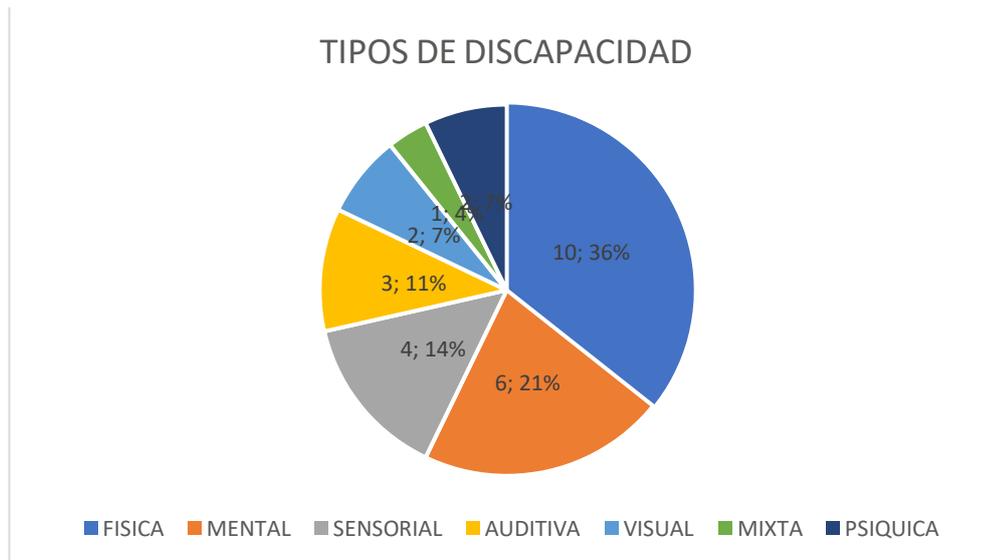


Gráfico 3.- ESCOLARIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

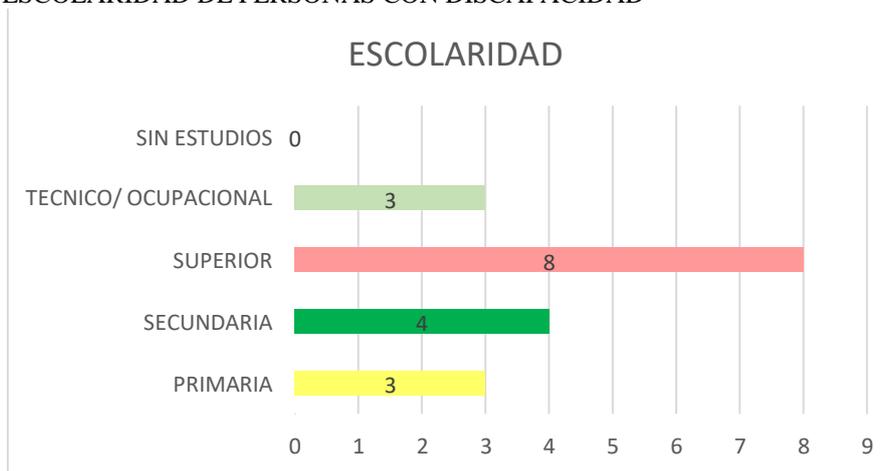
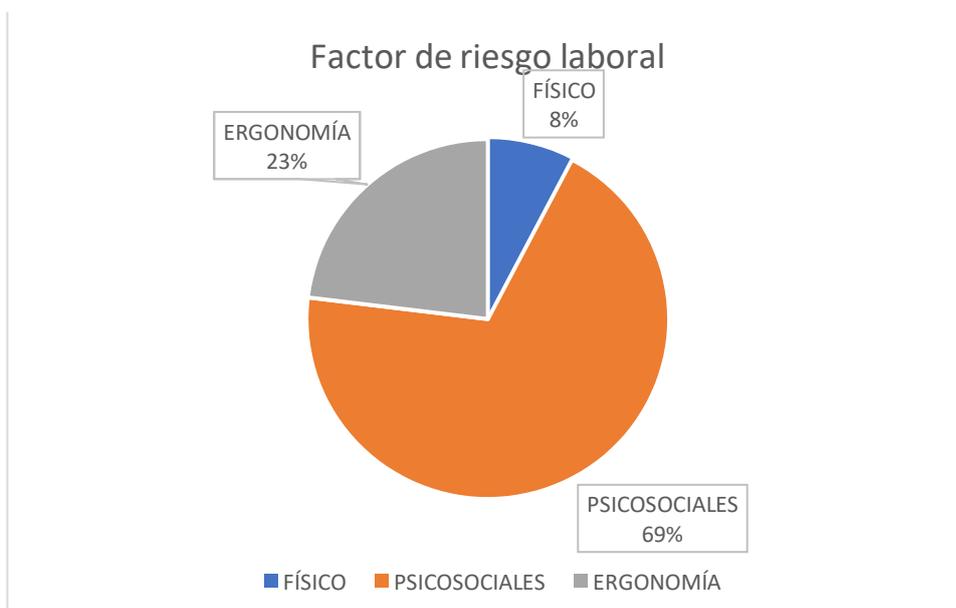
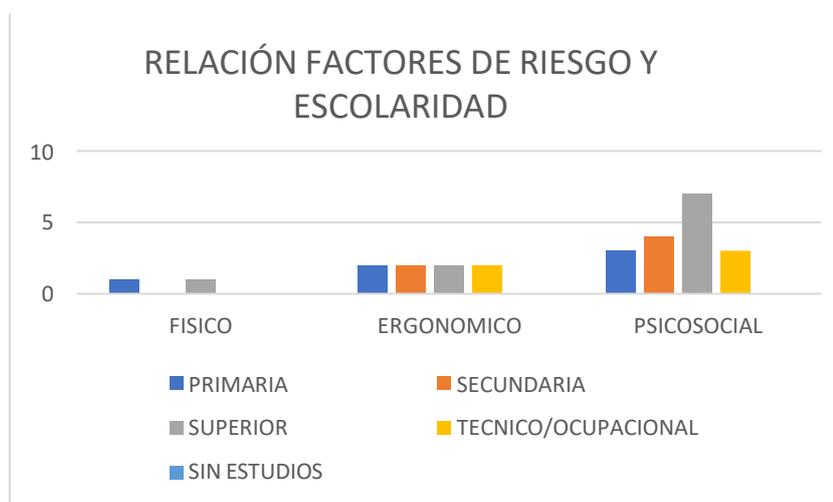


Gráfico 4.- FACTOR DE RIESGO LABORAL



La escolaridad de las personas con discapacidad con mayor incidencia en el ámbito laboral de nuestro estudio es la universitaria/superior, en la que se presentan mayores casos de riesgo psicosociales, pero eso no implica que también se presente en otros niveles de educación, la escolaridad en el sector ergonómico es similar sin importar el nivel educativo como se detalla en el [gráfico 5](#). En los resultados de los documentos estudiados prevalecieron dos importantes datos en cuanto al por qué consideraban cuál era el factor que impedía la inclusión laboral de las personas con discapacidad entre ellos el género y el nivel educativo, también se aluden las condiciones estructurales y el prejuicio social a la entrevista y contratación de una persona con discapacidad.

Gráfico 5.- RELACIÓN FACTORES DE RIESGO Y ESCOLARIDAD



4. Discusión

Los principales motivos encontrados en este estudio a las que puede atribuirse el desarrollo profesional del personal con discapacidad en el ámbito laboral como problema mundial (**Mancheno Salazar, 2022**) se encuentran:

El género femenino: existe una evidente preferencia sobre la contratación masculina ante la femenina superando hasta el 100% de la inclusión total (**Zambrano Santos, 2022**) como podemos observar en los estudios de Rodríguez, Flores y Merchán donde más de 2/3 de sus participantes son del género masculino pertenecientes a Ecuador, Colombia y España, lo que nos permite interpretar estos resultados como una característica global no limitada a un solo país.

Nivel de educación: completar la educación debido a las limitaciones por la escasez de lugares para su formación y prácticas. (**Faber, 2016**) mientras más elevado sea su nivel académico es más probable ingresar al campo laboral, en los estudios recopilados la gran mayoría de las personas incluidas poseía estudios superiores incluso para puestos poco calificados.

El prejuicio social de si cumple o no la competencia adecuada para desempeñar su rol dentro de la organización por parte de su empleador y de sus compañeros de trabajo, aumentando la autoexclusión y el estrés en los PCD por lo que recomienda incluir entrenamientos que permitan detectar prejuicios inconscientes y mejorar la sensibilidad del trato con las personas que poseen una discapacidad no esté condicionado solo a un beneficio económico. (Basu, 2023). Las principales razones para no contratar candidatos con discapacidades por parte de los empleadores son la falta de conocimiento sobre como adaptar espacios, preocupaciones sobre los costos de adecuación y temores por la responsabilidad legal (Stokar, 2017)

Las condiciones de trabajo entre ellos la simple capacitación laboral, infraestructuras inadecuadas para el desplazamiento, las herramientas inapropiadas para su labor, los escasos incentivos, la ausencia de regulaciones, los procesos de selección de un puesto, la deficiente remuneración que conlleva insuficiente cobertura económica y técnica al trabajo evitan que se desenvuelvan de manera adecuada dentro de la organización (Lathrop Gómez, 2022)

La estabilidad económica es la base fundamental de todos los hogares, por lo tanto el trabajo es la pieza principal para generar ingresos que ayuden al desarrollo personal y familiar dentro de la sociedad, las personas con discapacidad, se ven enfrentados a retos solo con el hecho de estudiar, ya que la búsqueda de un trabajo se convierte en un peldaño más que escalar por tanto es común encontrar áreas no acorde con sus capacidades, sino actividades que requieren el mínimo aporte, y por ende no tienen el impacto, análisis y desarrollo, en la vida de la persona con discapacidad.

Existe personal de este grupo prioritario con estudios superiores para desempeñar puestos que no les corresponden, por ende, la remuneración y la promoción se reduce tanto, que ni siquiera permite generar experiencia profesional en su campo de estudio (Alcántara, 2019), llegando a ser muy pocos los aceptados como Personal con Discapacidad (PCD) en las empresas públicas o privadas, siendo una reducida parte de personas con discapacidad que gozan de la independencia económica o dan ayuda económica a sus hogares con el sueldo que generan.

Consecuentemente el hecho de encontrar datos estadísticos y artículos científicos sobre el tema es complejo, pues al recabar la información que existía, la mayoría de puestos de trabajo no tienen un análisis tan elaborado ni existe el adecuado registro del desempeño y competencia de las personas con discapacidad en sus áreas, se recurrió a generar un razonamiento más avanzado, concluyendo que en Ecuador hasta el 2015 no existía una ley que protegería la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, por lo que se resume en que la discriminación, el desinterés y la falta de estabilidad laboral son los que originan poca información de este grupo prioritario en muchos ámbitos

disciplinarios, provocando la limitación al no tener una revisión más a fondo que impide mejores resultados en el estudio. 231
232

5. Conclusiones 233

El mercado laboral para las personas con discapacidad es un lugar estrecho y escaso, sobre todo por las pocas oportunidades brindadas por parte de los empleadores quienes solo buscan el cumplimiento de la ley, empezando con la incertidumbre por su entrevista previa a la contratación, la obtención del puesto propiamente dicho, el mantenimiento del puesto, si goza o no de apoyo familiar y organizacional, la incomodidad del puesto, el estancamiento del puesto, el desprecio o exclusión de los compañeros y comúnmente de los usuarios de sus servicios generan riesgos laborales entre estos los más comunes, elevados y detectados son los psicosociales y ergonómicos en el personal con discapacidad sobre las personas que no la poseen, considerando que también se encuentran expuestos a riesgos físicos, mecánicos, ambientales y biológicos como cualquier otro empleado de una organización. 234
235
236
237
238
239
240
241

Como sociedad debemos asegurar los derechos de inclusión de los grupos prioritarios en todos las disciplinas no solo en salud y apoyo económico, brindar la oportunidad de ejercer sus conocimientos en el campo laboral para los cuales han sido instruidos y luchado para obtener sus títulos, pese al sistema precario en el que se desenvuelve, existen diferentes tipos de discapacidad y diferentes grados, no debemos tomar como cifras que llenar o como actos de caridad política a estos individuos, el proporcionar independencia económica y el reconocimiento adecuado mejorará por mucho la vida de estas personas que son parte de nuestra ciudadanía. 242
243
244
245
246
247

Agradecimientos: a nuestra universidad SEK y docentes de la maestría quienes nos guiaron con paciencia y esmero; a nuestros padres y hermanos quienes nos motivan cada día a superarnos profesionalmente y son nuestro apoyo diario. 248
249

Conflictos de Interés: Los autores declaran no tener conflicto de interés 250
251

Referencias Bibliográficas 252

1. Alcántara, A. E. (2019). Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal..... 253
Trabajo social global-Global Social Work: Revista de investigaciones en intervención social, 109-132. 254
2. Basu, A., Friel, K., Olusanya, B., & Hadders-Algra, M. (2023). Viewing disability: Seeing the other side. *Developmental Medicine and Child Neurology*, 65:e34–e36. 255
256
3. Braenne Bennwik, I.-H. O. (2022). 'Disability is not a word we use': Social workers'. *Child & Family Social Work*, 443-453. 257
4. CONADIS. (SEPTIEMBRE de 2023). *CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/> 258
259
5. Faber, B., Wind, H., & Frings-Dresen, M. (2016). An interview guide for clinicians to identify a young disabled person's to identify a young disabled person's. *Work*, Vol. 54, no. 3, pp. 577-590. 260
261
6. Fiallos, V. M. (2019). Inserción laboral de personas con discapacidad física y diseño de un modelo de puesto de trabajo ergonómico. Centros laborales del sector público. Riobamba, Ecuador. . *Revista Digital de Postgrado*. 262
263

7. Flores, N. J. (2014). Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. . *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 613-619. 264
265
8. Gavín-Chocano, Ó. &.-M. (2020). Relationship between Life Satisfaction, Burnout and Emotional Intelligence among professionals who work directly with people with intellectual disabilities. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 425-446. 266
267
9. Gupta. (24 de May de 2022). *Hearing disability and employment: a population-based analysis using the 2017 Canadian survey on disability*. Recuperado el 25 de January de 2024, de PubMed: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35609236/> 268
269
10. INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. (SEPTIEMBRE de 2021). *Estadísticas de Discapacidad – Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Recuperado el 19 de January de 2024, de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/> 270
271
272
11. Lathrop Gómez, F. (2022). LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DERECHO CHILENO. *Actualidad Jurídica Iberoamericana N° 17*, 230-259. 273
274
12. Lindsay, S., Fuentes, K., Tomas, V., & Hsu, S. (2023). Ableism and Workplace Discrimination Among Youth and Young Adults with Disabilities: A Systematic Review. *J Occup Rehabil.*, 20-36. 275
276
13. Mancheno Salazar, G. G. (2022). Derechos condicionados de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 148-157. 277
278
14. Márquez, M. (2018). *Incidencia socioeconómica de la inserción laboral de las personas con discapacidades en el sector público de Guayaquil*. Recuperado el 25 de January de 2024, de Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/15576> 279
280
281
15. Meeks, L. M. (2022). Patient And Coworker Mistreatment Of Physicians With Disabilities : Study examines mistreatment of physicians with disabilities. *Health Affairs*, 1396-1402. doi:10.1377/ 282
283
16. Merchán, M., & Santos, L. (2015). *Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana: Determinación de la situación actual de la inserción laboral de los graduados y estudiantes de la UPS Sede Cuenca con discapacidad, perteneciente a los períodos 2011 al 2015, en las ...* Recuperado el 25 de January de 2024, de Repositorio UPS: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/11648> 284
285
286
17. Perez, V., Alcover, C.-M., & Chambel, M. (2015). Job attitudes among workers with disabilities: The importance of family support in addition. *Work* 51 , 817–826. 287
288
18. Rodríguez, A. F. (2017). Relación entre características resilientes y riesgo psicosocial en personas con discapacidad. *Revista Colombiana de rehabilitación*, 106-115. 289
290
19. Rodríguez, Y. (13 de October de 2022). *Ergonomía e inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2021*. Recuperado el 25 de January de 2024, de Repositorio UPSE: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8663> 291
292
293
20. Sanabria-Rangel, P. E.-M. (2022). Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. El caso de aspirantes para laborar en el Sistema Integrado de Transporte Público de una ciudad capital. *INNOVAR*, 133-153. 294
295
296
21. Stokar, H. (2017). Deaf Workers in Restaurant, Retail, and Hospitality Sector Employment: Harnessing Research to Promote Advocacy. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 204-215. 297
298
22. Uribe Rodríguez, A. y. (2017). Relación entre características resilientes y riesgo psicosocial en personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Rehabilitación*, 106-115. 299
300
23. Zambrano Santos, Z. M. (2022). Perfil de las personas con discapacidad desde un enfoque laboral y legal en el Ecuador. Encuentros. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 315-333. 301
302
303
304

