

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

Habilidades sociolaborales y terapia ocupacional

de personas con discapacidad.

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de licenciado de Trabajo Social.

AUTOR:

PORTUGAL TORRES GEISON ALEXANDER

TUTOR:

Mg. SILVIA SUSANA TORRES CARRILLO

Ambato – Ecuador

2025 - 2026

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del Trabajo de Titulación sobre el tema **"HABILIDADES SOCIOLABORALES Y TERAPIA OCUPACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD"**, de la Sr. **GEISON ALEXANDER PORTUGALTORRES,** portadora de la C.C. 1850271675, egresado de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certifico la autenticidad y culminación del trabajo mencionado, mismo que reúne los requisitos necesarios para ser sometido a evaluación por parte del tribunal que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe para su respectivo estudio y calificación.

Ambato, 09/12 del 2025

Lic. Mg. Silvia Susana Torres Carrillo

1802204501

Tutor Trabajo de Titulación

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Las opiniones, ideas y comentarios expresados son de exclusiva responsabilidad de la autora, a excepción de las citas bibliográficas. Dejo en constancia que este informe es resultado de una investigación exhaustiva realizada por la responsable de la indagación, con el tema **"HABILIDADES SOCIOLABORALES Y TERAPIA OCUPACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD"**, cuyos resultados, revisión bibliográfica y de campo permitieron llegar a las conclusiones y recomendaciones presentadas en el escrito.

Ambato,09/12 del 2025



C.C 1850271675

AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la producción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 09 /12 del 2025



Geison Alexander Portugal Torres

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre **"HABILIDADES SOCIOLABORALES Y TERAPIA OCUPACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD"**, presentado por el Sr. Geison Alexander Portugal Torres, de conformidad con el reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, ……..2026

Para constancia firman:

……

Presidente del Tribunal

…….. …..……

Miembro del Tribunal Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

Al culminar y cumplir esta etapa de mi vida, quiero dedicar mi tesis en primer lugar a mi madre **Gloria**, quien me inculco buenos valores desde pequeño fue quien me enseñó a no rendirme ya que ella supo cómo criar a mi hermano y a mí a pesar de ser madre soltera y que en ocasiones no le alcanzaba siempre buscaba una solución para poder darnos las cosas que necesitamos.

A mi abuelita **Dolores** que desde que éramos niños estuvo pendiente de nosotros que con su cariño y amor se convertía en mi segunda madre cuando mi madre salía a trabajar mi abuelita supo cómo llenarnos de sabiduría y enseñanzas es quien hasta la actualidad pese a su edad nos sigue consintiendo un poco.

A mis dos angelitos del cielo **Segundo Manuel** y **Klever** fueron como un padre siempre dispuesto ayudarme enseñándome el valor de las cosas enseñándome que para poder tener alguna tengo que trabajar por eso ya que no siempre voy a tener todo fácil sino tengo que esforzarme por las cosas que uno desea.

A mis hermanos **Kevin** y **Kattya** que forman parte de mí que han estado en las buenas y en las malas a mi hermano que siempre ha estado desde niño a mi lado quien me acompañado en esta trayectoria a mi hermanita que llego alegrarme con sus ocurrencias y sigue sacándome una sonrisa con sus locuras.

A mi esposa **Paola** que llego a mi vida para apoyarme en este último proceso de mi vida en la que me estado preparando para poder ser un gran profesional ella siempre ha estado a mi lado animándome muchas de las veces guiándome para poder cumplir esta meta.

A mi hija **Danahe** mi pequeña mi vida es quien con una sonrisa me ha llenado de ánimo y entusiasmo para poder seguir adelante para que pueda ver que su papi no se rinde y siempre lo va a lograr por ella ya que es mi motor y mi alegría.

Geison Alexander Portugal Torres

AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar agradeciendo a Dios, por ser la fuente de mis bendiciones, por darme la fuerza y sabiduría para cada paso en este proceso.

A mi madre por su amor y apoyo incondicional, por ser quien me apoyado es ente largo proceso al tenerme paciencia por las travesuras y locuras que cometido por ayudarme cuando he tenido una dificultad es quien me ayudado a superarlo. A mis hermanos que por una u otra razón siempre han sabido apoyarme ya sea con palabras de ánimo.

A mi abuelita que con su cariño y amor supo darme seguridad y siempre me apoyado desde que era un niño ha sido una parte fundamental de mi vida y este camino.

A mis tíos que me han ensenado el valor del trabajo que para tener un dólar se tiene que ganarlo quienes han sido mis maestros en la vida compartiendo sus conocimientos.

A mi esposa Paola y mi hija Danahe que son mi fortaleza y mi ánimo para seguir adelante son el motor para poder continuar superándome para poder darles siempre lo mejor.

A mi amigo Mauro que es como mi hermano y quien desde el colegio ha sido mi cómplice en las travesuras es una de las personas que siempre ha estado a mi lado y me apoyado en cada idea es alguien que me alegra de tener en mi vida por sus palabras y consejos que me a su pido dar.

Y por supuesto a mi tutora Susana Torres, quien supo guiarme con sabiduría y profesionalismo, paciencia y siempre dispuesta a escucharme. Gracias por sus sabias recomendaciones y por siempre ayudarme con alguna dificultad que se me presentaba.

A todos ustedes mis más sinceros agradecimientos.

Geison Alexander Portugal Torres

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A. PÁGINAS PRELIMINARES

PORTADA i
APROBACIÓN DEL TUTOR ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN iii
DERECHOS DE AUTOR iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO v
DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS viii
ÍNDICE DE TABLAS ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS x
RESUMEN EJECUTIVO xi
ABSTRACT xii

A. CONTENIDOS

CAPITULO 1.- MARCO TEÓRICO 1
1.1 Antecedentes Investigativos 1
1.2 Objetivos 21
CAPITULO II.- METODOLOGÍA 22
2.1 Materiales 22
2.2 Métodos 22
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN 24
3.1 Análisis y discusión de los resultados 24
CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 51
4.1 Conclusión 51
4.2 Recomendación 52
C. MATERIALES DE REFERENCIA 53
Referencias Bibliográficas 53
Anexos 61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables Sociodemográficas 24

Tabla 2. Categoría Instrucciones y Orientación 26

Tabla 3. Adaptación 28

Tabla 4. Comunicación 31

Tabla 5. Puntualidad 34

Tabla 6. Trabajo en Equipo 36

Tabla 7. Estrategias en Intervención Terapéutica 38

Tabla 8. Experiencias de la Primera Historia de Vida 43

Tabla 9. Experiencias de la Segunda Historia de Vida 44

Tabla 10. Experiencias de la Tercera Historia de Vida 45

Tabla 11. Experiencias de la Cuarta Historia de Vida 46

Tabla 12. Experiencias de la Quinta Historia de Vida 47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Red de los Resultados de las Entrevistas 25

Gráfico 2. Habilidades sociolaborales..... 26

Gráfico 3. Estrategias de la Intervención Terapia Ocupacional 38

Gráfico 4. Historias de Vida..... 42

Resumen Ejecutivo

El presente estudio analiza las habilidades sociolaborales y la terapia ocupacional en personas con discapacidad del cantón San Pedro de Pelileo. Las habilidades sociolaborales, se definen cómo la capacidad de los trabajadores para desempeñarse adecuadamente en su puesto laboral, mientras que la terapia ocupacional es la diciplina que se encarga de promover la autonomía, participación social y adecuación funcional ante limitaciones de las capacidades vitales. Debido a que las personas con discapacidad con frecuencia experimentan barreras físicas, sociales y actitudinales, también tienen problemas para acceder a un trabajo digno en el territorio ecuatoriano, como puede ser en el cantón Pelileo, donde existen alrededor de 1.547 habitantes con algún tipo de discapacidad. Por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo determinar el impacto de las habilidades sociolaborales y terapia ocupacional de las personas con discapacidad en San Pedro de Pelileo. La investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo con un nivel descriptivo, esto mediante la aplicación de guion de entrevista semiestructurada y de autoría propia, misma que se conformó por 10 preguntas abiertas que previamente se validaron por expertos y se sometieron a un pilotaje. Es así como, participaron 20 trabajadores con discapacidad del GAD Municipal, quienes señalaron a la comprensión de instrucciones, adaptación a cambios, comunicación efectiva, puntualidad y trabajo en equipo como habilidades sociolaborales indispensables, que junto a la terapia ocupacional o apoyo familiar, fortalecieron su autonomía, inclusión y el desarrollo de estrategias para el desempeño de actividades diarias y dentro del trabajo. En conclusión, los resultados de las personas entrevistadas, sugieren que la combinación de habilidades sociolaborales, la familia y las intervenciones de la terapia ocupacional impactaron su integración laboral, además resalta la necesidad de fortalecer entornos colaborativos, continuidad terapéutica y sensibilización para lograr una integración real y sostenible.

Palabras clave: Personas con discapacidad, Terapia ocupacional, Habilidades sociolaborales, Inclusión laboral, Autonomía

Abstract

This study analyzes the social and work skills and occupational therapy of people with disabilities in the canton of San Pedro de Pelileo. Social and work skills are defined as the ability of workers to perform adequately in their jobs, while occupational therapy is the discipline responsible for promoting autonomy, social participation, and functional adaptation in the face of limitations in vital capacities. Because people with disabilities often experience physical, social, and attitudinal barriers, they also have problems accessing decent work in Ecuador, such as in the canton of Pelileo, where there are around 1,547 inhabitants with some type of disability. Therefore, the objective of this research is to determine the impact of social and work skills and occupational therapy on people with disabilities in San Pedro de Pelileo. The research was conducted using a qualitative approach at a descriptive level, through the application of a semi-structured interview script of our own design, consisting of 10 open-ended questions that were previously validated by experts and pilot tested. Twenty workers with disabilities from the Municipal GAD participated, who identified understanding instructions, adapting to change, effective communication, punctuality, and teamwork as essential social and work skills, which, together with occupational therapy or family support, strengthened their autonomy, inclusion, and the development of strategies for performing daily activities and at work. In conclusion, the results of the interviews suggest that the combination of social and work skills, family, and occupational therapy interventions had an impact on the interviewees' integration into the workplace. It also highlights the need to strengthen collaborative environments, therapeutic continuity, and awareness in order to achieve real and sustainable integration.

Key words: People with disabilities, Occupational therapy, Socio-laboral skills, Inclusión laboral, Employment inclusión, Independence.

CAPITULO 1.- MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

Situación problemática

En la transición o reintegración al ámbito laboral de las personas con discapacidad, implica promover su empeño personal y profesional o técnico, proceso que les permita fortalecer sus habilidades y actitudes para que logren la eficacia y efectividad en el lugar de trabajo. En consecuencia, contribuye significativamente a mejorar su calidad de vida. Además, promover las habilidades sociales y laborales es un elemento clave, porque supone independencia y participación social para quienes poseen una discapacidad, e incrementa la productividad de las organizaciones que deciden contratarlos (Díaz-Villón y Fazzari, 2021).

Por otra parte, según Tene-Cayambe (2017) alrededor de 785 millones de la población mundial con 15 o más años que corresponde al 15,6% de las cifras estimadas en una encuesta, tienen alguna discapacidad, y el Proyecto de Carga Mundial de Enfermedades señaló que esta cifra alcanza casi 975 millones de personas, equivalente al 19,4% de toda lo población.

Asimismo, el Consejo Nacional para la Igualdad de las Discapacidades. (CONADIS, 2013) mencionó que a nivel mundial 110 millones (2,2%) de personas con discapacidad tienen dificultades funcionales muy graves, y la carga global de enfermedad es del 3,8% que representa a 190 millones de individuos con discapacidad grave (cuadriplejía, depresión mayor o ceguera).

En cuanto la discapacidad infantil (edad entre 0 a 14 años), la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) ha observado que 95 millones (5,1%) de niños y niñas del mundo presentan algún tipo discapacidad, donde 13 millones (0,7%) tienen un nivel grave. Dev acuerdo con la experiencia y habilidades, el 88,5% obtuvo educación secundaria y amplia experiencia laboral, el 72,9% no tenía trabajo al momento de la encuesta. Además, la mayoría (92,6%) de los encuestados, independientemente de su sexo y tipo de discapacidad, experimenta diversas dificultades para conseguir trabajo. De los asalariados, el 68,8% se desempeña en trabajo oficial y el 26% en trabajo informal, cabe destacar que el 48% considera que su discapacidad es la mayor dificultad para encontrar empleo.

Según el censo ecuatoriano de 2022, 1.009.435 personas de 5 años y más tenían dificultades funcionales permanentes, el 3,7% lo tenía problemas para caminar o subir escaleras, el 3% tenía dificultades para ver incluso con gafas, el 1,8% tenía memoria o concentración, el 1,6% tenía dificultades para oír cuando usaban audífonos, el 1,4% tenía dificultades para bañarse o vestirse y el 1,1% tenía dificultades para comunicarse (INEC, 2024). Según el Instituto Nacional de Estadísticas y

Censos de Población 346.824 de personas, han dejado el mercado laboral por presentar una discapacidad que les impide trabajar, lo cual equivale a un porcentaje significativo de la población en situación de inactividad económica por razones involuntarias (INEC, 2022).

De acuerdo con el INEC, entre las 303.931 personas con discapacidades, el 22% se dedica a ocupaciones que son consideradas esenciales y un 16,8% en ocupaciones que no necesitan formación. Estos últimos incluyen puestos como servicios de limpieza, trabajos agrícolas básicos, puestos de asistente en minería y construcción, cuidado y comercio ambulante o en mercados. Sin embargo, sólo el 1% de los empleados con discapacidad, es decir cerca de 3.000 personas, ocupan puestos directivos y ejecutivos en empresas y negocios (Fundación Rett, 2025).

En el caso específico de Ecuador, encontrar un trabajo puede ser un reto que se puede incrementar si posees una discapacidad. Esto ocurre a pesar de que la legislación laboral, estipula que las empresas con más de 25 empleados tienen un porcentaje obligatorio del 4% al contratar empleados con discapacidad (Ministerio de Trabajo, 2021). En efecto, la inclusión de la fuerza laboral con discapacidad ha ganado mucho reconocimiento en los últimos años en Ecuador, como uno de los grupos que más sufre la vulneración de sus derechos y la marginación del trabajo social (Fundación Rett, 2025). Sin embargo, la inversión no parece ser suficiente, y esto se puede comprobar mucho más claramente tras la pandemia.

De hecho, según Lynch (2021) las dificultades en la economía provocada por el COVID-19 repercutió en la disminución de empleos o recursos, contexto que afectó mucho más en discapacidad. El Ministerio de Trabajo, para el mes de febrero de 2020, antes de la crisis sanitaria, 68.688 personas con discapacidad se encontraban trabajando activamente. Sin embargo, para julio de 2021, según una distinción entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el Ministerio de Salud (MSP) y el Ministerio del Trabajo (MDT), este número ha disminuido a 62.298 personas con discapacidad con empleo garantizado (Lynch, 2021).

Además, más de 800 ecuatorianos con discapacidad no ha logrado un acceso adecuado a la formación académica. Según el Consejo Nacional para la Igualdad de las Personas con Discapacidad (CONADIS), respecto a Tungurahua presenta una cantidad de 13.614 personas con discapacidad, donde una cantidad de 2.170 personas tienen edad para formar parte del sistema educativo de primaria, secundaria y bachillerato. Sin embargo, las mismas cifras generales muestran que hasta junio de 2020 solo 1.200 estudiantes ingresaron a la escuela y la universidad, por lo que la diferencia es de 870 niños, jóvenes y hasta adultos que no acceden a la educación (Diario La Hora, 2021).

Este resultado podría explicarse por factores sociales o laborales, ya que los hombres suelen estar más expuestos a actividades o entornos que implican mayor riesgo de accidentes (Biswa et al., 2022). Se puede observar al examinar los grupos de edad que la mayor parte de personas con discapacidad corresponde a los adultos de entre 30 y 64 años (41,90 %). En segundo lugar están los adultos mayores de 65 años, que representan el 34,79%. Seguidamente, se observó a los jóvenes de 18 a 29 años representan el 14,86%, mientras que en menor porcentaje s ubicaron a los adolescentes (de 12 a 17 años) y los niños (de 0 a 11 años) con el 4,76% y el 3,68%, respectivamente (CONADIS, 2025).

Respecto a los profesionales para la formación de personas con discapacidad, los expertos en terapia ocupacional tienen conocimientos relacionados a la salud social en el área de la rehabilitación. Esto les facilita el desempeño de su labor en varias ubicaciones, incluyendo hospitales, casas particulares, oficinas de empleo, centros de salud, centros juveniles, escuelas e institutos. Por lo tanto, los terapeutas ocupacionales están capacitados para trabajar con individuos o grupos que padecen deterioro funcional o estructural físico o cognitivo (Benalcázar-Game y Castro-García 2025).

De esta manera, su trabajo es útil en rehabilitación física, neurológica y pediátrica, así como en adaptación escolar y rehabilitación psicosocial (Désiron et al., 2011). La terapia ocupacional ayuda a tratar una variedad de discapacidades, tradicionalmente clasificadas en: discapacidad física/motora, retraso mental, discapacidad sensorial (visión, audición y sordera) y retraso mental o enfermedad mental (Benalcazar-Game y Castro-García, 2025). En tales casos, el objetivo principal de la disciplina es ayudar a las personas a lograr el equilibrio en sus objetivos, haciendo así que sus vidas sean plenas y significativas (Désiron et al., 2011).

Las intervenciones de terapia ocupacional entre personas con problemas de salud mental también son muy efectivas para mejorar la calidad de vida de los usuarios, y en su trabajo introducen muchas actividades (gestión, intervención, control y seguimiento de procesos, etc.) que los terapeutas ocupacionales realizan en este colectivo (Jiménez-Echenique, 2020). Según la definición de Jiménez-García y Lorenzo-Russell (2000), la terapia ocupacional utiliza actividades diarias para aumentar la independencia funcional y mejorar la calidad de vida, incluyendo modificaciones de tareas o entornos.

En otras palabras, también se puede decir que es una profesión sociosanitaria que evalúa la discapacidad y los problemas de salud física, mental y social de un individuo. Su objetivo, con un tratamiento adecuado, es ayudar a alcanzar el mayor grado posible de independencia en la vida diaria, favorecer la recuperación de la enfermedad y/o facilitar la adaptación a la discapacidad (Jiménez-Echenique, 2020). La terapia ocupacional puede prevenir enfermedades, mantener la salud y facilitar la recuperación funcional, maximizando la independencia del individuo y su reintegración laboral, física, mental y social (Blas et al., 2018).

El Ministerio de Desarrollo Social (MDH, 2025) expone en su página web relatos de individuos con discapacidades que logran vencer obstáculos. Por ejemplo, se documentó a un grupo de 15 personas con discapacidad en Guayaquil procesan cacao para hacer chocolate, que venden en ferias de la Fundación Fe y Acción. Este proyecto es parte del servicio de atención a personas con discapacidad del MDH, específicamente se centra en apoyar a los usuarios del Cristo del Consuelo, Cisne 2 y Batallón del Suburbio, en sus instalaciones alberga a 120 personas con diversas discapacidades donde las intervenciones de terapia ocupacional buscan mejorar habilidades de los usuarios.

Jessenia Morocho, miembro del equipo técnico de la institución, explica que la producción artesanal del chocolate se realiza considerando las individualidades de cada usuarios. Por ejemplo, los personas con discapacidad visual eligen las semillas al tacto; Las personas con discapacidad física son responsables de limpiar las semillas, mientras que darle forma, empaquetar y etiquetar son tareas asignadas a personas con discapacidad intelectual (Ministerio de Desarrollo Humano, 2025).

Respecto a las ganancias del negocio, Susana Chacha, quien tiene una discapacidad del 45%, enfatizó que la venta de chocolate tiene como objetivo generar ingresos económicos para los participantes, principalmente las personas de la tercera edad. “Este proyecto me permitió desarrollarme mejor como persona. Soy optimista porque definitivamente lograremos muchas metas”, comentó (Ministerio de Desarrollo Social, 2025).

Por otro lado, Félix Vera con el 57% de una discapacidad intelectual, relató otra forma de emprendimiento que lleva a cabo es la preparación doméstica de gelatina. Este producto lo puso a la venta el viernes 13 de diciembre en el Batallón del Suburbio, esto durante una exposición de “Fe y Acción”. La actividad, que reunió a más de cien personas de los sectores cercanos, permitió que Félix presentara su emprendimiento a la comunidad (Ministerio de Desarrollo Humano, 2025).

El cantón Pelileo, ubicado en la provincia de Tungurahua, es reconocido por su desarrollo en los sectores textil y agrícola. Sin embargo, como otros cantones del país, tiene retos significativos en términos de inclusión social para personas que tienen una discapacidad o los grupos vulnerables (Lynch, 2021). Estas poblaciones tienen limitada participación en la vida comunitaria por barreras económicas y sociales han llevado a las autoridades locales a implementar programas para mejorar la salud mental, la integración social y las condiciones de vida de personas con discapacidad (Ministerio de Desarrollo Humano, 2023).

Por su parte, el Gobierno Descentralizado del Cantón Pelileo, ha implementado varias medidas para fomentar la inclusión social de sus habitantes con discapacidad, esto mediante actividades fundamentales, cómo la adecuación de los espacios públicos que permiten la accesibilidad universal,

estas actividades permiten fomentar acciones culturales inclusivas que aumenten la participación activa de cada uno de los integrantes de la sociedad y respaldan la educación para afrontar la vida cotidiana (Gobierno Municipal del Cantón Pelileo, 2024).

En Pelileo, algunas escuelas han realizado ajustes que ayuden a el acceso de estudiantes con discapacidad. Según el Ministerio de Educación (2022), el 30% de las escuelas en Ecuador tienen infraestructura con espacios y adaptaciones inclusivas. Las personas con discapacidad en Pelileo, reciben el bono de desarrollo social del Ministerio de Desarrollo Humano, beneficio que les ayuda a cubrir necesidades básicas y acceder a servicios esenciales, además que las autoridades locales han creado programas para que la población con discapacidad logre desenvolverse adecuadamente en el transporte y alimentación (MDH, 2021).

Finalmente, según el INEC, en Pelileo viven 1.547 personas con discapacidad. Su distribución por edades muestra una población diversa, el 0,26% corresponde a niños de 0 a 3 años, y un 0,58% a quienes tienen entre 4 y 5 años. A medida que avanzan los grupos etarios, las cifras aumentan: el 3,81% son niños de 6 a 12 años y el 5,62% adolescentes de 13 a 18 años. En la etapa adulta, el 20,30% tiene entre 19 y 35 años y el 14,80% entre 36 y 50 años. Destaca también que el 20,43% pertenece al grupo de 51 a 64 años, mientras que la proporción más alta, el 34,20%, corresponde a personas mayores de 65 años (INEC, 2023).

Justificación

El cantón Pelileo, con ubicación en la provincia de Tungurahua, es reconocido por su desarrollo en los sectores textil y agrícola. Sin embargo, al igual que otros cantones del país, enfrenta importantes desafíos en materia de inclusión social, especialmente en relación con los grupos vulnerables y, sobre todo las personas con discapacidad. En consecuencia, este grupo poblacional continúa viéndose afectado por diversas barreras de carácter social, económico y físico, mismas que limitan su participación social. Entre estas, se destacan la insuficiente accesibilidad en espacios públicos, la escasa oferta de oportunidades laborales y la falta de infraestructuras educativas adaptadas.

No obstante, a pesar de los esfuerzos emprendidos por las autoridades locales como la implementación del programa “Pelileo Inclusivo”, se centran en adecuar espacios públicos y desarrollar de políticas de apoyo social y educativo, la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito sociolaboral sigue siendo limitada. Esto se debe a que la falta de conciencia social, la persistencia de estigmas y la poca preparación de muchos empleadores son factores que refuerzan esta exclusión. En efecto, no importa cuánta regulación se establezca ni cuánta concientización se promueva, aún existen sectores de la

sociedad que no están preparados mental ni emocionalmente para relacionarse de forma equitativa con esta población.

Frente a esta realidad, el presente proyecto de investigación busca exponer la importancia de la terapia ocupacional como una herramienta clave para el desarrollo de las habilidades sociolaborales en personas con discapacidad. Esta disciplina fortalece la autonomía y la inserción laboral, logra potenciar capacidades y mejorar la autoestima, permitiéndoles demostrar sus habilidades de manera independiente. En el cantón Pelileo, muchas personas con discapacidad enfrentan barreras físicas y actitudinales, donde solo el 30% de las escuelas, están preparadas para estudiantes con esta condición.

Por todo lo anterior, esta investigación no solo busca generar un aporte académico, sino también social, al visibilizar la necesidad de implementar procesos de intervención basados en terapia ocupacional que promuevan el empoderamiento y la integración real de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del cantón Pelileo.

Antecedentes Investigativos

En el análisis de factibilidad del proyecto, se seleccionó una revisión de las investigaciones la biblioteca de la universidad, específicamente en el repositorio de la carrera de Trabajo Social, no se han encontrado trabajos relacionados con la temática del presente estudio. En efecto, no existe una investigación que aborde directamente el tema **"Habilidades socio-laborales y la Terapia Ocupacional de Personas con Discapacidad",** por consiguiente, esta propuesta se convierte en un aporte original. Aunque es muy importante basarse en los resultados obtenidos de estudios similares realizados en diferentes centros universitarios.

En este marco, el empleo actual de personas con discapacidad es una cuestión cada vez más importante en la sociedad moderna. La investigación de Tene-Cayambe (2017) **"Discapacidad moderada y su inserción en el ámbito laboral de jóvenes de la unidad educativa especializada "ciudad de puyo", provincia de pastaza"**, destacaron la importancia de sensibilizar a los directivos para que adopten normativas que beneficien a los sectores vulnerables. Promover espacios laborales inclusivos impulsa la equidad social y el desarrollo de los jóvenes, se debe incluir ajustes físicos y actitudinales en el entorno laboral, además se propone un modelo colaborativo que contribuye a futuras políticas de inclusión laboral.

El estudio de Constante-Martínez (2015) sobre **"Las personas con discapacidad y la interacción laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito",** evidenció la importancia de reforzar la comunicación y la integración entre los compañeros de trabajo, fomentando la inclusión y mejorando la calidad de las interacciones en el

equipo. Para garantizar que las personas con discapacidad tengan seguridad laboral, el apoyo de la familia y de la sociedad es también fundamental.

En el estudio titulado **"El emprendimiento en las personas con discapacidad"**, Lluglla-Ojeda (2024), sostiene que esta estrategia representa una alternativa significativa para el desarrollo de quienes presentan algún tipo de discapacidad, puesto que permite adaptar condiciones del entorno laboral a sus las particulares de la persona, potenciar sus habilidades, mejorar su autoestima y aportar económicamente a su entorno familiar y comunitario. La investigación se realizó con 8 personas con discapacidad, entre 20 y 31 años de edad, pertenecientes a la Fundación San Pedro de Pelileo. En concreto, se aplicó una entrevista semiestructurada analizaron motivaciones, competencias y desafíos experimentados. El emprendimiento se percibe como una pasión y un camino hacia el éxito personal, se identificaron varios tipos como: el social, de inversión e innovador. Además, estas personas tienen competencias clave como resiliencia, autonomía, creatividad y planificación, por lo que se propusieron actividades específicas para reforzar el emprendimiento en el grupo.

Por otro lado, Cruz-Quispe (2024) en el trabajo titulado **"Desarrollo de habilidades laborales en las personas con discapacidad intelectual institucionalizadas y no institucionalizadas"**, destacó la necesidad de fomentar el empleo e independencia de personas con discapacidad intelectual. En su contenido refiere que Asociación Estadounidense de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD), señala que estas personas tienen limitaciones en su función intelectual y adaptativa, afectando sus habilidades prácticas y sociales. La muestra incluyó 67 participantes, entre 36 personas que se encontraban institucionalizadas y 31 que no lo estaban, se halló que el entorno influyó en el desarrollo de habilidades, destacando la necesidad de estrategias diferenciadas para mejorar la inserción laboral (CONADIS, 2023).

Otro estudio realizado por Espinoza-Villalva (2025) analizó el rol del deporte como herramienta de empoderamiento en su estudio **"Empoderamiento de personas con discapacidad en áreas deportivas"**. Los hallazgos revelaron que el acceso a instalaciones deportivas, el respaldo social y familiar, así como la sensibilización de los entrenadores están relacionados con el empoderamiento. Sin embargo, siguen existiendo obstáculos como la escasez de infraestructura accesible, la discriminación y la autoestima baja. Además, se destaca la importancia de políticas deportivas inclusivas y los programas de soporte, esto con el fin de promover para la participación y empoderamiento del colectivo.

La importancia del entorno familiar, en el estudio **"Inclusión familiar de estudiantes universitarios con discapacidad"**, realizado por Escobar-López (2023) desarrollada en la Universidad Técnica de Ambato y con un enfoque mixto que evaluó a 36 estudiantes con discapacidad, docentes y familiares,

resaltaron que el apoyo familiar influye en la autoestima, el rendimiento académico y la inclusión social de estudiantes con discapacidad. Se utilizó un instrumento que contaba con seis dimensiones: personal, familiar, física, social, emocional y académica. Así se determinó que la inclusión familiar mejora la seguridad emocional y el desarrollo integral del estudiante, y surgió como propuesta una guía con actividades para fortalecer el rol familiar en la educación y la inclusión.

Por último, Carrera-Capus, P. A. (2021) en su trabajo **"Discapacidad y la inclusión académica en los estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato"**, estudió las garantías del derecho a la educación y la igualdad de oportunidades educativas. Utilizando un enfoque de métodos mixtos, incluyó a 58 estudiantes con discapacidad y 20 docentes para determinar el nivel de inclusión académica y las intervenciones institucionales existentes. Se evidenció que la universidad ha realizado adaptaciones estructurales que metodológicas para favorecer la inclusión. Sin embargo, aún es necesario capacitar a los docentes en adaptaciones curriculares y metodologías inclusivas. Como aporte, se propuso *"*un modelo de protocolo desde el Trabajo Social, orientado al acompañamiento y atención de estudiantes con algún tipo de discapacidad, articulando la intervención escolar y familiar".

El "**Desarrollo autónomo de las personas con discapacidad**" es un tema relevante social, como lo demuestra la investigación realizada por Núñez-Vargas (2024). Este estudio analiza el proceso en beneficiarios de la Fundación San Pedro de Pelileo, así se utilizó un enfoque cualitativo descriptivo, utilizando como método principal la entrevista abierta, centrándose en la dependencia, aspecto fundamental de la autonomía. De esta manera, el instrumento contó con preguntas abiertas que facilitaron la interacción y permitieron profundizar en indicadores relacionados con el desarrollo autónomo y la discapacidad. Además, se utilizó un muestreo por conveniencia que ubicó 23 participantes de tres subgrupos: padres, profesionales y pacientes. Donde el desarrollo del autocontrol se ve influenciado por la salud, el apoyo social, el entorno, la tecnología, la educación y la motivación.

En este escenario, la Fundación San Pedro de Pelileo fomenta el desarrollo de la autonomía por medio de acciones educativas, recreativas y terapéuticas. De esta manera, las personas con discapacidad desarrollan habilidades específicas a través del desarrollo de habilidades y actividades en casa, tales como danza, dibujo y tejido. No obstante, es necesario fomentar su integración en la sociedad por medio de actividades productivas que mejoren su autonomía social.

Por otro lado, Yanzapanta-Salán (2025) aborda las "**Experiencias de vida de mujeres con discapacidad**" personas que son discriminadas no sólo por su condisión sino también por su género, Esta doble discriminación las vuelve vulnerables en ámbitos como el sistema educativo y judicial, lo que limita sus oportunidades para alcanzar independencia económica. A pesar de que se han

establecido regulaciones para asegurar la igualdad en mujeres trabajadoras y personas con discapacidad, todavía existen actitudes y procedimientos discriminatorios en las instituciones públicas.

Fundaciones y otras entidades sin fines de lucro, son esenciales para ofrecer servicios psicológicos, sociales, educativos y de salud a grupos que requieren atención prioritaria. Yanzapanta-Salán (2025) con un estudio en 15 mujeres con discapacidad de la parroquia Huambaló, utilizando una metodología cualitativa y un cuestionario que abarcaba siete dimensiones relacionadas con la educación, el apoyo profesional y la discriminación. Como resultado, se recomendó implementar programas de apoyo integral, atención prioritaria, indicadores para reducir la discriminación e integración de mujeres con discapacidad y sus familias.

Finalmente, la investigación de Paredes Santana (2011). se centra en un aspecto menos explorado: "Los niños y niñas con discapacidad intelectual generan conflictos familiares en el instituto de educación especial Ambato en el año lectivo 2010-2011." Paredes señala que, aunque existen múltiples estudios sobre el desarrollo físico y psicológico individual, las investigaciones sobre el impacto el núcleo familiar es limitadas, tema indispensable para el desarrollo integral de las personas con discapacidad.

En particular, la discapacidad en un hijo puede conflictos en las relaciones dentro del hogar, especialmente entre los padres. Los hallazgos con la aplicación de encuestas los a padres de niños y niñas del Instituto de Educación Especial Ambato, revelan que con frecuencia, "la madre asume el rol de cuidadora sacrificada, mientras que el padre se limita a ser proveedor o incluso abandona el hogar". Los programas de apoyo y orientación son esenciales para asistir a las familias en la resolución de sus conflictos y en la prevención de futuros enfrentamientos referente a la discapacidad de sus hijos.

Los estudios examinados anteriormente, mostraron la importancia de crear entornos laborales inclusivos para personas con discapacidades. Específicamente, los resultados destacaron que la formación previa al trabajo y el apoyo de la sociedad, empresas, familias y escuelas son clave para una inclusión efectiva de personas con discapacidad. Concordaron que se logra una integración auténtica cuando se valora las habilidades de personas con discapacidad y se promueve la conciencia social y políticas de empleo equitativo.

Igualmente, el análisis de estos estudios reveló que la inclusión laboral de personas con discapacidad es crucial en educación, relaciones, entorno físico y apoyo familiar. La inclusión es un proceso colaborativo que permite crear estrategias para la inserción laboral y el respeto hacia las personas con discapacidad, destacando la importancia de combinar educación, trabajo y políticas públicas para lograr una integración efectiva.

Es así como esta investigación, subraya la necesidad de impulsar políticas inclusivas que reconozcan los derechos de las personas con discapacidad. Por lo que, los resultados que se obtendrán contribuirán a apoyar la integración laboral de personas con discapacidad con análisis y posiblemente a gestionar soluciones prácticas de inclusión. Investigación que puede ser útil para resaltar la importancia de preparar a los jóvenes con discapacidad en educación y cómo los factores sociales, familiares y estructurales influyen en su desarrollo laboral.

Fundamentación

Comunicación

Para hablar de comunicación entre personas con discapacidad y especialmente de actividades o estrategias que ayuden a desarrollar la comunicación, Bermúdez-Cubero (2015) mencionaron que es importante conocer primero algunos aspectos importantes de la comunicación humana. En este sentido, hay que tener en cuenta la capacidad de una persona para tomar decisiones que, aunque subjetivas en sí mismas, no están motivadas principalmente por opiniones de otros o por factores ajenos a la propia conciencia.

Además, es importante recordar que las personas utilizan muchas formas distintas a las palabras para comunicarse. El cuerpo y todo lo que representa va más allá de lo imaginable, pueden producir alrededor de 700.000 signos físicos diferentes para ayudarle a comunicarse. Sin embargo, la mayoría de la gente utiliza el lenguaje hablado para comunicarse; en los casos en que una persona tiene múltiples discapacidades, es posible que no siempre se desarrolle (Bermúdez-Cubero, 2015).

Por esta razón, es necesario explorar formas de comunicación alternativas o adicionales, y en otros casos, es necesario utilizar estrategias que permitan a una persona acceder a un nivel básico de comunicación para satisfacer sus necesidades y asegurar que sean respetadas.

Responsabilidad.

En este concento, Velasco-Perdigones (2024) destacan que la responsabilidad civil de las personas con discapacidad y sus apoyos afecta el criterio de imputación y la estructura del sistema. En este orden, el fundamento de la obligación resarcitoria de la persona con discapacidad se basa en la responsabilidad civil de los designados, el guardador de hecho y el defensor judicial.

Algunos Estados alrededor del mundo se comprometen a garantizar que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos en áreas como la propiedad, el control comercial y el acceso a crédito permitiéndoles administrar sus bienes, celebrar contratos y realizar transacciones económicas.

Además, asegurarán que no se les despoje de sus bienes sin razón para salvaguardar su patrimonio y autonomía personal Velasco-Perdigones, 2024).

Adaptabilidad.

El blog de Recursos Humanos INTERIM GROUP. (2023), mencionó que las adaptaciones en el lugar de trabajo tienen como objetivo es eliminar barreras y obstáculos que puedan obstaculizar la capacidad de un empleado para realizar su trabajo debido a una discapacidad u otras necesidades especiales. La adaptación laboral adecuada se basa en un "ajuste razonable", este varía según las normativas de cada país o modificaciones alcanzables para la empresa y que al mismo tiempo permiten al empleado desempeñar sus funciones de manera eficaz.

Las adaptaciones laborales son necesarias para promover la igualdad de oportunidades en la empleabilidad, garantizando que las personas con discapacidad logren su desarrollo personal y tengan acceso a trabajos y carreras significativas. También beneficia tanto a los empleados como a las empresas, al promover un ambiente de trabajo inclusivo, diverso y productivo (INTERIM GROUP, 2023).

Terapia Ocupacional

Enrique-Imperatore y Henney (2002) proponen dos modelos que ilustran la relación entre aspectos filosóficos, ciencia operativa e ideología espacial en terapia ocupacional. El primer modelo muestra la interacción entre la terapia ocupacional diaria en una región y las influencias internacionales. La ciencia se transforma en una influencia global. El segundo modelo relaciona la filosofía de la terapia ocupacional con su ideología.

Finalmente, resalta la necesidad de que los terapeutas ocupacionales desarrollen una identidad global mediante la transferencia de conocimientos de ciencias emergentes y la creación de conocimiento básico y aplicado en cada comunidad científica regional (Enrique-Imperatore y Henny, 2002).

Desde una perspectiva filosófica como ciencia que estudia la naturaleza, propiedades, causas y efectos de las cosas, "el concepto de discapacidad en los paradigmas de las ciencias sociales es relativamente nuevo" (Flores-Flores, 2014). Esto significa la oportunidad de explorar nuevos horizontes, pensar el conocimiento y considerarlo un campo científico, político y social con características propias. Por lo tanto, en este enfoque la discapacidad es reconocida e incluida en el concepto de un campo de la ciencia y la política en su dimensión relacional (Gómez-Bernal, 2014).

La discapacidad es un microcosmos social autónomo con sus propias leyes, puede verse como un espacio social compartido entre las personas de una comunidad (Gómez-Bernal, 2014). No obstante,

este campo no es universal, ya que define a un grupo específico de pacientes, médicos y familiares. mediante ejes de vida como raza, religión, clase, género, ubicación y condición médica, donde la discapacidad no impide la participación en otras situaciones sociales.

Autonomía personal.

Los profesionales que evalúan el funcionamiento de personas con limitaciones han usado el concepto de autodeterminación durante mucho tiempo. Este concepto se refiere a la capacidad de una persona para tomar decisiones de manera independiente, según su deseo y voluntad, sin influencias externas. (Wehmeyer, 2020). En otras palabras, ese conjunto de deseos, pensamientos e influencias que contribuyen a la toma de decisiones personales y únicamente por su interés propio, está inicialmente vinculado a la posibilidad de que una persona viva sin un tutor, sin que otra persona tome decisiones por él, basándose principalmente en su discapacidad física.

En este sentido, hay que tener en cuenta la capacidad de una persona para tomar decisiones, aunque subjetivas no están motivadas principalmente por opiniones de otros o por factores ajenos a la propia conciencia. Ahora bien, esta consideración de la capacidad de juicio genera debates en grupos como niños, ancianos y personas con discapacidad, por lo que se ha acordado usar esta facultad como criterio para evaluarlos como individuos plenamente voluntarios. (Sarmiento-Ospina, 2023).

Integración social.

El Estado ecuatoriano impulsa la prevención de discapacidades y la integración social de personas con discapacidad. Se creó el CONADIS para garantizar los derechos de este grupo prioritario. Este organismo establece políticas públicas para la inclusión y derechos humanos de personas con discapacidad (Arteaga-Ureta et al., 2022). Por su parte, el MDH es el organismo responsable de implementar políticas y servicios para la inclusión social, priorizando a la población vulnerable, su labor se centra en garantizar la atención y protección de los grupos en situación de vulnerabilidad, promoviendo programas que fortalezcan su bienestar, autonomía y participación activa en la sociedad (Arteaga-Uretabet al., 2022).

Marco legal

La Asamblea Nacional del Ecuador (2008) en la Constitución de la República refiere que:

El Art. 11.- El ejercicio de los derechos se basará en estos principios:

2. Todas las personas tienen los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie será discriminado por etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, cultura, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, migratoria, orientación

sexual, salud, VIH, discapacidad, diferencias físicas, ni por ninguna otra distinción que afecte sus derechos. "La ley penaliza toda discriminación".

El Art. 16.- Todas las personas tienen derecho a:

4. Acceso a todas las formas de comunicación inclusiva para personas con discapacidad.

El Art. 35.- Adultos mayores, menores, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, privadas de libertad y con enfermedades graves recibirán atención prioritaria. Las personas en riesgo y víctimas de violencia recibirán atención prioritaria. "El Estado protegerá especialmente a las personas en doble vulnerabilidad" (Constitución del Ecuador, 2021).

El Art. 47.- El Estado asegurará políticas para prevenir discapacidades y, junto con la sociedad y la familia, promoverá la igualdad de oportunidades e integración social para las personas con discapacidad. Se reconocen los derechos de las personas con discapacidad:

1. Atención especializada en entidades de salud públicas y privadas, incluida la provisión gratuita de medicamentos para quienes necesiten tratamiento de por vida.

5. Trabajo en igualdad de oportunidades que potencie sus capacidades mediante políticas para su inclusión en el sector público y privado.

10. Acceso adecuado a bienes y servicios. Se quitarán las barreras arquitectónicas.

El Art. 48.- El Estado implementará medidas para proteger a las personas con discapacidad:

Inclusión social a través de programas estatales y privados que fomenten la participación en diversas áreas.

El Art. 66.- Se reconocerá y garantizará a las personas:

25. "El derecho a acceder a bienes y servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia y buen trato, así como a recibir información veraz sobre ellos".

Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025), refiere:

Art. 4.- Principios fundamentales. Esta norma se basa en los siguientes principios:

8. "Se garantiza el acceso de personas con discapacidad a entornos físicos, transporte, información y servicios públicos, eliminando obstáculos y promoviendo su autonomía".

Reglamento Ley de Discapacidades

Arte. 12.- Accesibilidad. Los gobiernos autónomos descentralizados fijarán el porcentaje de parqueaderos para personas con discapacidad, según la planificación territorial y la Ley.

La Ley Orgánica de Discapacidad busca prevenir, detectar y rehabilitar discapacidades, asegurando los derechos de las personas con discapacidad conforme a la Constitución y otras leyes. "Eliminar el abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por discapacidad y sancionar a los responsables".

El objetivo es eliminar obstáculos para las personas con discapacidad y castigar a quienes violen las normas.

La Ley Orgánica de Discapacidades garantiza en su Artículo 45 el derecho de las personas con discapacidad a acceder a empleo en igualdad de condiciones y sin discriminación en todos los procesos laborales.

Artículo 47.- Inclusión laboral. Los empleadores con al menos 25 trabajadores deben contratar al 4% de personas con discapacidad en empleos permanentes, considerando sus habilidades y promoviendo la equidad de género y diversidad. El porcentaje de inclusión laboral se distribuirá equitativamente entre provincias y cantones según el tipo de empleador. Ley Orgánica de Discapacidad, 2012

El Consejo para la Igualdad de las Personas con Discapacidad protege los derechos de las personas con discapacidad según la Constitución y la Convención sobre sus Derechos. Árboles y ley orgánica. La firma de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley de Personas con Discapacidad marcan un nuevo enfoque en Ecuador para apoyar a este grupo.

Por lo tanto, el trabajo del Consejo Nacional para la Igualdad de las Personas con Discapacidad consiste en un esfuerzo constante para garantizar que sus derechos sean respetados en toda la sociedad ecuatoriana. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2025)

La Constitución de la República del Ecuador (Artículo 156) y la Ley Orgánica de Consejos Nacionales de Igualdad (Artículo 3) confirman las atribuciones de los Consejos Nacionales de Igualdad, definiendo sus responsabilidades en términos de formulación, implantación, ejecución y control y evaluación de políticas públicas del programa de discapacidad del ámbito CONADIS. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2025)

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, instrumento de derecho internacional firmado y ratificado por el Estado del Ecuador, en su artículo 8, que se refiere a la sensibilización, señala que:

Los Estados Parte están obligados a tomar medidas efectivas y apropiadas medidas. sin demora para:

a) sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que sea más consciente de las personas con discapacidad y promueva el respeto de sus derechos y de la dignidad humana entre las personas;

b) Luchar contra los estereotipos, prejuicios y prácticas nocivas contra las personas con discapacidad, incluidos los basados en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;

c) Promover el conocimiento de las capacidades y contribución de las personas con discapacidad. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2025)

Habilidades sociolaborales.

Habilidades Interpersonales

Aunque las habilidades interpersonales son la piedra angular de la interacción social humana, definirlas ha sido un desafío, es evidente que las reconocemos cuando las observamos en nuestro entorno cotidiano. Además, las experiencias colectivas de aislamiento social como fue durante la pandemia, han reforzado la idea de que estas son esenciales para afrontar cambios. Por otra parte, contextos educativos como los programas de estudio en el extranjero, representan un escenario donde las habilidades resultan fundamentales para la adaptación y el bienestar, especialmente en ambientes nuevos y potencialmente estresantes (Neves, 2023).

Los estudiantes con discapacidad frecuentemente tienen problemas para comunicarse por la ausencia de instrumentos lingüísticos y culturales apropiados. Con respecto a esto, se analizó a 337 alumnos internacionales en universidades rusas explora la manera en que la atención plena interpersonal puede predecir una comunicación intercultural más eficaz. Por lo tanto, se hace evidente la necesidad de cultivar estas competencias en contextos globales que están cada vez más interrelacionados (Beenen et al., 2023).

En el contexto empresarial ecuatoriano, las organizaciones que logran alcanzar el liderazgo del mercado y un sólido posicionamiento suelen contar con directivos que poseen habilidades interpersonales altamente desarrolladas. En efecto, estas habilidades mejoran la comunicación, favoreciendo la clara expresión de ideas y la comprensión del mensaje, constituyen un conjunto de comportamientos y hábitos fundamentales para una interacción adecuada, lo cual impacta positivamente en las relaciones personales y en el cumplimiento de los objetivos comunicacionales (Quaranta,, 2019).

Por lo tanto, el desarrollo de estas competencias no solo optimiza el entorno de trabajo, sino que también facilita la transmisión y recepción de mensajes, órdenes o información con claridad y eficacia.

Así, se demuestra que las habilidades interpersonales no son simplemente aptitudes individuales, sino instrumentos estratégicos que aportan directamente al triunfo de la organización (Baque-Villanueva et al., 2022).

Habilidades Cognitivas Aplicadas al Trabajo

Estas habilidades han subrayado la necesidad de analizar juntos los datos del mercado laboral y usar una medida combinada del bienestar laboral. Se destaca la importancia de considerar el empleo y su calidad, ya que ambos afectan la estabilidad y satisfacción laboral, puesto que el desempleo es mayor cuando se experimentan dificultades en habilidades cognitivas e interpersonales, además políticas pueden reducir los salarios de reserva de los trabajadores que no cuentan con estas habilidades, permitiéndoles, irónicamente, reinsertarse al empleo más rápido (Girsberger et al., 2022).

Cuando el salario de los trabajadores es bajo, su productividad disminuye y se revela una relación complicada entre las habilidades, el tiempo que dura el desempleo y el salario. Frente a esta situación, es esencial analizar formas de mitigar estos impactos, y la capacitación profesional es una opción favorabñle, el valor de la Educación y Formación Profesional (EFP) y las habilidades hace hincapié en los empleados con baja capacidad, comparando entre los que tienen y no tienen un título de EFP.

Los ingresos salariales de la EFP son del 4% al 10%, pero su impacto eleva el bienestar de los empleados entre un 50% y un 80%, favoreciendo la integración laboral. La EFP promueve transiciones laborales estables al facilitar el ingreso al mercado y disminuir el desempleo. La tasa de desempleo para trabajadores de baja capacidad se reduce a la mitad, por lo que se contribuye positivanente a elevar los salarios de reserva de estos trabajadores, incrementando su poder de negociación y reduciendo su vulnerabilidad en el mercado laboral (Girsberger et al., 2022).

La combinación de habilidades cognitivas y sociales es esencial para la productividad laboral, Bakhshi et al. (2021), se identificaron tendencias similares en el Reino Unido y EE. UU., a través de entrevistas a expertos y aprendizaje automático. De acuerdo con una investigación acerca de las competencias demandadas por las empresas no financieras en Ecuador, la demanda de habilidades sociales y cognitivas se está incrementando debido a la automatización y la tecnología, incluso entre los empleados que tienen menos escolaridad (Petrovic y Hermida, 2023).

Las habilidades cognitivas y sociales son necesarias para la resolución de problemas cotidianos y actúan de manera complementaria. Las competencias sociales en comunicación mejoran las habilidades cognitivas y optimizan la asignación de trabajadores. Las habilidades cognitivas son transferibles con la práctica, ayudando a los trabajadores a adaptarse a distintos entornos y

funciones. Esta versatilidad es clave en la transformación tecnológica y cambios organizacionales de muchas empresas ecuatorianas (Petrovic y Hermida, 2023).

Los modelos Probit en 3.661 compañías muestran que las habilidades sociales y cognitivas son esenciales en muchas ocupaciones de baja y media calificación en Ecuador. La demanda varía según el tipo de trabajador, su calificación y el sector, es vital tener en cuenta estas diferencias al crear políticas de formación laboral que respondan a las necesidades del mercado y promuevan la inclusión y productividad (Petrovic y Hermida, 2023).

Habilidades Digitales Básicas

Las habilidades digitales básicas pueden subdividirse en dos grandes categorías: habilidades para la vida y habilidades orientadas al ámbito laboral. Para desarrollar habilidades digitales más complejas, es esencial primero desarrollar la alfabetización y la competencia numérica básica. Además, estas competencias deben ser priorizadas, sobre todo en naciones en vías de desarrollo con deficiencias educativas, esto en un mundo digital, donde poder acceder a herramientas tecnológicas básicas es indispensable para que los ciudadanos participen y consigan empleo (Castaño-Muñoz, 2014), esta perspectiva es fundamental.

Ahora bien, dado que el éxito tanto en la vida personal como en el entorno profesional depende y seguirá dependiendo de las competencias digitales, resulta preocupante observar las brechas que aún persisten a nivel mundial. Por ejemplo, se estima que alrededor del 44 % de los europeos de entre 16 y 74 años carece de habilidades digitales básicas, lo cual representa una limitación considerable para la integración plena en la sociedad digital y en los países en desarrollo, especialmente en regiones como el África subsahariana, donde estas cifras son aún más elevadas (Olcott, 2013).

En consecuencia, el International Telecommunication Union (2021) subraya que la disparidad en términos de competencias TIC básicas e intermedias entre naciones desarrolladas y países con bajos ingresos continúa creciendo, lo cual provoca profundas inequidades que impactan tanto la equidad social como el crecimiento económico a nivel global.

El objetivo de este estudio fue describir la alfabetización digital entre padres e hijos adolescentes en la ciudad de Cuenca, Ecuador. En particular, se analizaron las diferencias y similitudes en el uso y comprensión de tecnologías digitales entre ambos grupos. Asimismo, se compararon las prácticas de los padres) con las percepciones que tienen sus hijos adolescentes sobre estas acciones. De igual manera, se contrastó el nivel de alfabetización digital de padres e hijos de acuerdo con sus características tecnológicas, lo que permitió identificar brechas generacionales en el acceso y uso consciente de las tecnologías (Molina-Vázquez et al., 2025).

Respecto a los resultados alcanzados, se observaron diferencias significativas en las clases de competencias digitales, los padres enfatizaron en sus habilidades sociales digitales que constituyeron el 26,74 % del total. Por otra parte, los jóvenes mostraron una preferencia a las competencias móviles, con el 22,31 %, lo que evidencia su familiaridad con dispositivos móviles, entre estos smartphones y programas para teléfonos inteligentes. Estas cifras evidencian cómo cada grupo prioriza distintas áreas del entorno digital, influenciado por su contexto generacional, sus necesidades y los usos cotidianos de la tecnología (Molina-Vázquez et al., 2025).

Terapia ocupacional de Personas con Discapacidad.

Definición de Discapacidad:

En la actualidad, un Modelo de Inclusión y Derechos Humanos, la discapacidad se define por la interacción entre la persona y su entorno. La Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades define la discapacidad como un concepto que evoluciona por interacción entre quienes tienen dificultades y barreras actitudinales y ambientales que impiden su plena participación en igualdad en la sociedad con las demás (CONADIS, 2015).

Por otra parte, es importante citar las deficiencias que originan la discapacidad, las cuales pueden clasificarse en tres grandes grupos:

- Genéticas: se transmiten de padres a hijos.
- Congénitas: condiciones presentes al nacer, no heredadas, causadas por alteraciones en la gestación.
- • Adquiridas: causadas por numerosas enfermedades postnatales o accidentes domésticos, de tránsito, violencia, laborales, etc., (CONADIS, 2015).

Tipos de Discapacidad

Este estudio utiliza datos del CONADIS (2025), que gestiona el Registro Nacional de Discapacidad en Ecuador. Para Tungurahua, en el cantón San Pedro de Pelileo, esta información estadística actualizada que ayuda a entender la situación de la población con discapacidad y a diseñar políticas para su inclusión y bienestar.

En relación con las categorías de discapacidad identificadas, se distinguen siete tipos con la distribución porcentual siguiente: 35,43% física, 28,70% intelectual, 21,21% auditiva, 9,21% visual, 3,56% psicosocial, 1,08% del lenguaje y 0,83% psicológica. Por consiguiente, se nota que las discapacidades físicas son el grupo más grande, abarcando más de un tercio del total. Este fenómeno podría estar vinculado a situaciones como enfermedades degenerativas, afecciones congénitas, accidentes o lesiones traumáticas (CONADIS, 2025).

La discapacidad intelectual, que es del 28,70%, podría conllevar trastornos del aprendizaje o del desarrollo. Por otro lado, la auditiva representa el 21,21% y señala una cifra importante que demuestra la necesidad de servicios de soporte como intérpretes de lengua de señas o audífonos. Por otro lado, las discapacidades del lenguaje, psicosociales y psicológicas tienen porcentajes más reducidos; esto puede ser a causa de falta de información acerca de estas condiciones, estigmatización o problemas para diagnosticarlas (CONADIS, 2025).

Respecto al grado de discapacidad, el mayor número de registros pertenece al 38,54% que se ubican entre el 30% al 49%, seguido del 36,00% que informaron tener 50% al 74% porcentajes de discapacidad. El 74,54% presenta discapacidades moderadas, lo que sugiere que muchos tienen autonomía y el apoyo necesario para participar activamente en entornos educativos, laborales y comunitarios. El 22,41% presenta discapacidad severa (75%-95%) y el 3,05% discapacidad total (96%-100%), indicando mayor dependencia y necesidad de apoyo constante (CONADIS, 2025).

La distribución de la discapacidad por género muestra una leve mayoría de hombres (52,86%) con 833 casos frente a 742 mujeres (47,14%), pero la discapacidad afecta significativamente a todas las personas del cantón, sin importar el género. De igual manera, se debe considerar que el subregistro puede estar influido por factores de acceso a servicios, sociales y culturales, sobre todo entre las mujeres, posiblemente por no pedir la certificación de discapacidad debido a roles convencionales o falta de recursos (CONADIS, 2025).

Por último, el estudio se enfoca en el cantón de San Pedro de Pelileo, donde la cobertura del 100% de los registros, se puede utilizar para la inclusión y distribución de recursos en este campo (CONADIS, 2025). Igualmente, el análisis de datos pone en evidencia que las discapacidades intelectuales y físicas son las más frecuentes, lo que enfatiza la importancia de servicios para la rehabilitación, asistencia educativa especializada y accesibilidad para los entornos físicos.

En definitiva, el diseño de programas locales de inclusión es de gran relevancia, tanto a nivel gubernamental como por parte de organizaciones de la sociedad civil. La discapacidad prevalece como una condición de gran proporción y sus consecuencias son de largo alcance y múltiples. De acuerdo con el Informe Mundial sobre Discapacidad, basado en estimaciones del estudio Carga Mundial de Morbilidad de 2004, aproximadamente el 15,3 % de la población mundial presenta una “discapacidad moderada o grave” en su funcionamiento, lo que equivale a cerca de 978 millones de personas. Asimismo, El 2,9 % de la población (aproximadamente 185 millones) tiene una discapacidad grave, un problema de salud pública global (Seet et al., 2024).

Por otro lado, cuando se analiza el impacto de la discapacidad en la vida de las personas, se observa que los costos individuales son considerablemente altos. En efecto, una persona con discapacidad puede llegar a necesitar entre un 9 % y un 69 % más de ingresos para alcanzar un nivel de vida equivalente al de una persona sin discapacidad, considerando únicamente los costos asociados a su condición. A su vez, en el plano nacional, estos costos individuales se suman a los costos directos, como los beneficios por discapacidad, y a los indirectos, como la pérdida de productividad laboral. (Seet et al., 2024)

Resultados esperados

En Ecuador, las personas con discapacidad enfrentan barreras que limitan su desarrollo en diversas áreas, persisten desafíos en inclusión y equidad a pesar de los esfuerzos. El MSP reporta una demanda de 1.076.412 personas con discapacidad que requieren atención especializada. La discapacidad física es la más común en el país, con un 48,89% de los casos. Las siguientes discapacidades son la intelectual (21,15 %), auditiva (12,29 %) y visual (11,30 %), mientras que las discapacidades que son menos frecuentes son la de lenguaje (1,53%) y la psicosocial (2,84%). Esta distribución evidencia dificultades en la planificación y distribución de recursos para la atención, en función del tipo de condición (Ministerio de Salud Pública, 2022).

En otro orden de cosas, el 56% de las personas con discapacidad son varones y el 44%, mujeres; esta diferencia es significativa para las perspectivas de género inclusivas. El 57,55% de los individuos con discapacidad pertenecen a la franja de edad de 20 a 64 años, el 28,03% tienen más de 65 años y el 2,93% son niños que tienen menos de nueve años (Ministerio de Salud Pública, 2022).

Objetivos Terapéuticos Principales

La aceptación es aceptar la vida tal como es, incluyendo lo agradable y lo desagradable, sin intentar cambiar lo incontrolable. Es un proceso de tolerancia y adaptación. Con aceptación, superamos mejor las dificultades y avanzamos en nuestro crecimiento personal (Vidal, 2018).

PROBLEMA CIENTÍFICO

¿Cuál es el impacto de las habilidades sociolaborales y la terapia ocupacional de las Personas con Discapacidad?

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CONTENIDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓ: Exclusión e integración social

CAMPO: Social

ÁREA: Laboral

ASPECTOS: Habilidades sociolaborales y terapia ocupacional

UNIDADES DE OBSERVACIÓN: Personas con discapacidad

DELIMINTACIÓN ESPACIALES:

GAD Municipal San Pedro de Pelileo

DELIMITACIÓN TEMPORAL: Agosto 2025 – Enero 2026

- Investigaciones previas
- Desarrollo teórico

1.2 Objetivos

GENERAL:

- Determinar el impacto de las habilidades sociolaborales y terapia ocupacional de las Personas con Discapacidad.

ESPECÍFICOS:

- Identificar las habilidades sociolaborales de las Personas con Discapacidad.
- Analizar las estrategias de terapia ocupacional con Personas con Discapacidad.
- Sistematizar las experiencias de las Personas con Discapacidad que se hayan insertado laboral mente

CAPITULO II.- METODOLOGÍA

2.1 Materiales

Instrumento

Para la elaboración del guion de entrevista, se partió de la identificación de las habilidades sociolaborales clave a evaluar en personas con discapacidad, específicamente: comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, responsabilidad y organización. En primer lugar, se realizó una revisión teórica sobre el desarrollo de estas competencias en contextos laborales inclusivos, lo cual permitió abarcar de las dos variables un total 12 categorías las cuales de dividen en 6 de las habilidades sociolaborales y 6 de terapia ocupacional de personas con discapacidad. Posteriormente, se formularon diez preguntas abiertas con el objetivo de obtener experiencias específicas y observables, empleando un lenguaje nítido, directo y adecuado a las potenciales necesidades de accesibilidad de los participantes. Se tuvieron en cuenta elementos como el ritmo de la entrevista, la inclusión de ejemplos para hacer más fácil responder y la comprensión cognitiva.

Una vez elaborado el borrador del guion, este fue sometido a un proceso de validación mediante juicio de expertos en inclusión laboral, con los siguientes profesionales en las áreas de Terapia ocupacional, psicología y Trabajo social. Las observaciones recibidas permitieron mejorar la claridad y pertinencia de las preguntas, además se realizó un pilotaje con dos participantes para ajustar el guion y definir el orden de las preguntas. El resultado fue un instrumento flexible con un estilo inclusivo que facilita la expresión de vivencias sobre habilidades sociolaborales.

2.2 Métodos

Enfoque Cualitativo

A partir de los objetivos planteados en la investigación, adoptó un enfoque metodológico de carácter cualitativo. Este enfoque es una forma de investigación que usa entrevistas, encuestas y opiniones en lugar de mediciones numéricas. En este enfoque, el investigador primero estudia el contexto, luego observa el fenómeno y finalmente formula teorías basadas en sus observaciones y sus métodos son inductivos (fenomenología, etnografía) o interpretativos (teoría crítica, feminismo, constructivismo, psicología). (Calixto et al., 2023). Este enfoque ayudó a captar las perspectivas de los participantes y a entender mejor los procesos sociales y culturales, sin embargo, se debe considerar que por su naturaleza interpretativa, presenta subjetividad y limita la generalización de resultados.

Niveles de investigación

La investigación descriptiva busca detallar características clave de fenómenos homogéneos mediante criterios sistemáticos para establecer su estructura y ofrecer información comparable. En este método el investigador puede ser observador completo, observador participante, participante observador o participante completo. La investigación descriptiva se realiza para detallar una realidad en sus componentes clave. La investigación descriptiva debe ser veraz, precisa y sistemática y deben evitar inferencias sobre el fenómeno. Lo esencial son las características observables (Guevara-Albán, 2020).

El nivel de investigación **descriptivo** se centra en describir y detallar las características de la relación entre dos o más variables dentro de un contexto específico, sin intervenir en su manipulación ni pretender establecer relaciones causales un momento específico, sin manipular variables ni buscar explicaciones de causa y efecto.

Método Analítico-Sintético

De acuerdo con Rodríguez y Pérez (2017), el método analítico-sintético se fundamenta en un proceso que combina dos fases complementarias: por un lado, la descomposición de los fenómenos en sus componentes constitutivos mediante el análisis; y, por otro, la integración de dichos elementos a través de la síntesis, con el fin de generar un conocimiento más amplio y profundo sobre la realidad estudiada. Este enfoque permite alcanzar una comprensión integral de los fenómenos al examinar cada una de sus partes y, posteriormente, reunirlas para conformar una visión holística.

Método Inductivo:

Este método analiza las características comunes en un conjunto de realidades para desarrollar una ley científica general, el método inductivo va de lo particular a lo general y la premisa principal es una reflexión centrada en el fin para la inducción es un resultado lógico del método comparativo (Abreu, 2014). Durante el estudio, se analizó el método inductivo como un proceso que buscó conclusiones generales a través de la observación y experimentación de casos específicos. Se identificaron patrones que llevaron a una conclusión o teoría válida para situaciones similares y se destacó que esta conclusión era provisional y podría cambiar con nuevas observaciones.

Análisis de Datos

Análisis textual. Analiza el contenido, estructura y diseño de los textos. Se utiliza para estudiar cómo cambia la cobertura de noticias a lo largo del tiempo.

Análisis narrativo. Reconoce cómo las historias reflejan experiencias vividas. (Ortega, 2025)

Los datos recopilados por medio de las entrevistas realizadas las analizamos de forma textual y narrativa ya que trabajamos con un enfoque cualitativo por lo cual estamos aplicando esta forma de análisis.

Población.

Se trabajó con una población de 20 personas con discapacidad que laboran en distintas áreas del **Gobierno Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo**. A cada una de ellas se le realizaron entrevistas de manera individual, en diferentes días, considerando que sus horarios y funciones varían según el área en la que se desempeñan. También, se contó con la información del tipo y porcentaje de discapacidad de cada entrevistado, lo que permitió aplicar las adaptaciones necesarias para que las entrevistas sean eficientes, y garantizando la obtención de la información requerida.

Como se observa en la tabla 1, la mayoría de participantes tenía una discapacidad física o visual con porcentajes entre el 31% al 90%. Hay un notable predominio de participación de hombres en relación con mujeres, identificados en el mercado laboral, esta diferencia es clave para entender las desigualdades en las oportunidades laborales de personas con discapacidad.

Tabla 1. *Variables Sociodemográficas*

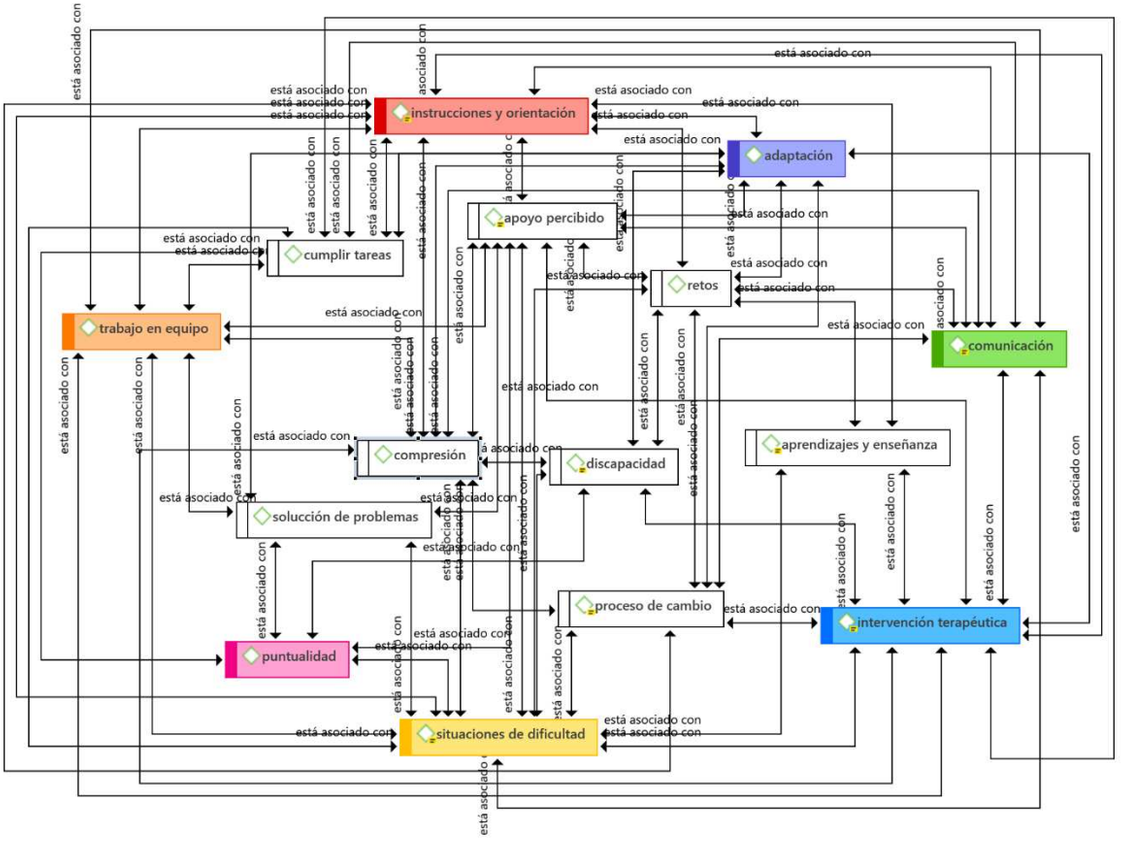
Genero	Discapacidad	% discapacidad	Genero	Discapacidad	% discapacidad
Mujer	Física	51%	Hombre	Física	60%
Mujer	Psicosocial	55%	Hombre	Visual	72%
Mujer	Física	35%	Hombre	Lenguaje	90%
Hombre	Intelectual	70%	Hombre	Física	64%
Hombre	Lenguaje	95%	Hombre	Visual	32%
Hombre	Visual	56%	Hombre	Intelectual	50%
Hombre	Intelectual	58%	Hombre	Física	31%
Hombre	Física	53%	Hombre	Visual	40%
Hombre	Visual	90%			
Hombre	Física	44%			
Hombre	Auditiva	55%			

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de los resultados

El presente análisis cualitativo se basa en entrevistas realizadas a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón San Pedro de Pelileo con el objetivo de identificar y comprender las habilidades sociolaborales y los procesos de adaptación ocupacional en personas con discapacidad. Los resultados ponen en evidencia experiencias y aprendizajes relacionados con el desarrollo laboral que se detalla a continuación:

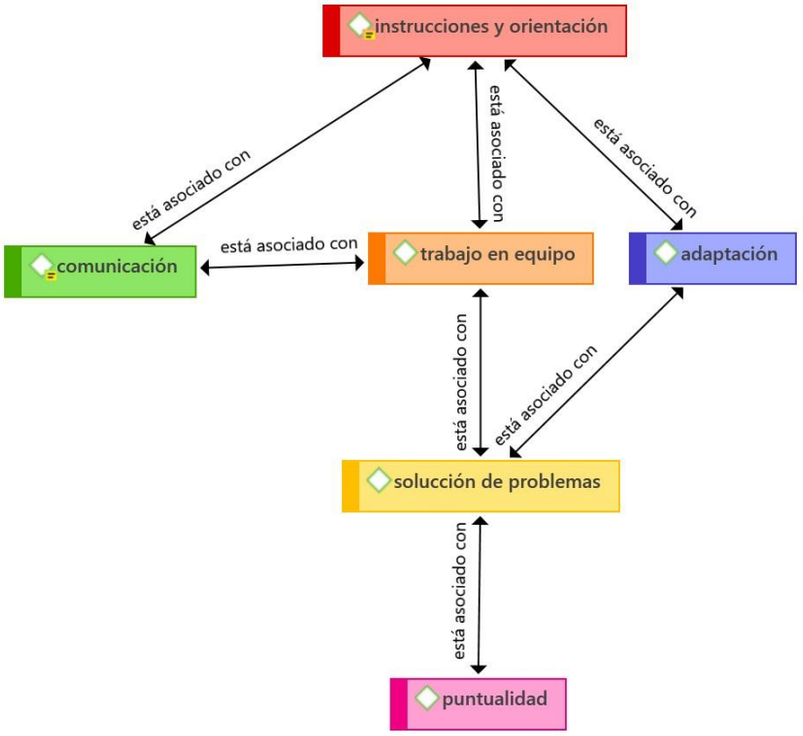
Gráfico 1. *Red de los Resultados de las Entrevistas*



La red de relaciones reveló que la efectividad en la adaptación ocupacional depende de la capacidad para articular estos elementos como las Instrucciones y Orientación, Adaptación, Comunicación, Intervención Terapéutica, Puntualidad y Trabajo en Equipo. Estas categorías en su mayoría estuvieron interconectadas para representar el significado construido por los trabajadores entrevistados, sobre el desarrollo de habilidades laborales específicas que pudieron describir en la interacción entre las variables sociales y personales implicadas.

Habilidades sociolaborales de las Personas con Discapacidad

Gráfico 2. *Habilidades sociolaborales*



Las habilidades sociolaborales de las personas con discapacidad, que fueron identificadas son: la comprensión de instrucciones y orientaciones, la adaptación a cambios en el entorno laboral, la comunicación efectiva, la puntualidad y la capacidad de trabajo en equipo y solución de problemas. De acuerdo con los participantes, las habilidades mencionadas junto con las adaptaciones y apoyos adecuados, les permiten desarrollarse laboralmente de manera competente, eficiente y colaborativa.

Compresión de Instrucciones y Orientaciones

Tabla 2. Categoría Instrucciones y Orientación

	Contenido de cita
Participante 1	bueno las instrucciones orales y escritas las hago ya conozco a la gente y a las personas
	lo público es mucho más estricto que en lo privado por lo que toca seguir las normas que tiene la empresa.
Participante 2	de pronto tengo que realizar un documento yo voy y les pregunto cómo tengo que hacerlo ellos me dan las indicaciones y yo las hago entonces la comunicación es muy buena.
Participante 5	mi jefe me explica con calma lo que tengo que hacer y, si me lo muestra con las manos o en un papel, lo entiendo mejor.
	a veces me cuesta un poco seguir las instrucciones, pero con paciencia y ayuda, puedo hacerlo bien.

	cuando cambian las cosas en el trabajo, al principio me cuesta un poco, pero trato de escuchar bien y preguntar si no entiendo. me ayuda anotar lo nuevo o que alguien me lo muestre paso a paso. también hablo con mis compañeros para que me expliquen. con práctica y paciencia, me acostumbro al cambio y puedo seguir trabajando bien.
Participante 6	yo prácticamente me comunico con mis jefes inmediatos siempre y cuando con ordenes por medio de voz nada más
	si cambian cosas en el trabajo, pregunto y escucho con atención hago lo que me dicen paso a paso así puedo hacer bien mi trabajo y no me confundo.
Participante 9	seguir instrucciones orales me resulta sencillo, ya que puedo comprenderlas con claridad, mientras que las escritas las manejo bien cuando están en formato digital compatible con mis herramientas de apoyo visual.
Participante 10	bueno yo trabajo superior de lo más normal en el sentido que ellos de ante mano ya nos tienen dado las matrices y directrices con las que vamos a trabajar
Participante 11	si considero todo lo que me han ensenado asido suficiente y, pero claro también puedo seguir aprendiendo nuevas cosas para seguir mejorando mi desempeño con las capacitaciones que en ocasiones nos dan con nuevos temas.
Participante 15	a veces las instrucciones largas son difíciles, pero con apoyo puedo seguirlas y hacer bien mi trabajo.
Participante 16	yo hablo con mis compañeros y jefes si no entiendo, pregunto puedo hacer lo que me dicen si me lo muestran despacio y paso a paso.
	una vez no entendí una tarea y le pregunté a mi jefe y él me explicó despacio, y pude hacerla.
	a veces necesito que me expliquen despacio, pero participo más.
	mi jefe me da instrucciones despacio y me ayuda cuando no entiendo me da tiempo para hacer las cosas me ayudan mucho y creo que es suficiente para trabajar bien.
Participante 17	las instrucciones orales me cuestan un poco más, pero puedo pedir que me las escriban o que las repitan para poder entenderlas bien.
	todavía sería bueno tener más apoyos, como más instrucciones escritas o materiales visuales, para facilitar mi trabajo y la comunicación diaria.
Participante 18	hablo con compañeros y me ayudan con las instrucciones a veces no entiendo y me las repiten y puedo hacer lo que dicen.
	mi jefe me da ayuda y me explica las cosas también me da tiempo extra si lo necesito me ayudan mucho, pero a veces todavía necesito un poco más de apoyo para hacer todo bien.
Participante 19	la comunicación con mis compañeros y jefe es en ocasiones verbal en otras por medio de las redes sociales por este medio en ocasiones me mandan las disposiciones las cuales yo las realizo con responsabilidad

La categoría Instrucciones y Orientación se compone de testimonio que aseguran la importancia de establecer instrucciones claras que se ajusten a la discapacidad, permiten un desempeño laboral adecuado. Por ejemplo, el Participante 5 refirió: “mi jefe me ayuda mucho en el trabajo, me explica

las cosas despacio, me muestra con las manos y me da tiempo para hacer las tareas, también me da instrucciones en papel para recordar mejor". Esto coincide con lo descrito por Jansen et al. (2021), el apoyo de los supervisores con organización de las tareas, favorece adaptaciones que permiten la permanencia segura de trabajadores con discapacidad.

La compresión de instrucciones también asegura una continuidad laboral donde se evidencian enfrentar con éxito los roles del puesto de trabajo y las actividades laborales. El Participante 5 comentó: "para adaptarme a cambios o nuevos horarios, leo las instrucciones con cuidado y escribo los pasos que debo seguir también pregunto en señas si algo no entiendo así puedo seguir mi trabajo sin problemas". En la revisión sistemática realizada por Hossain et al. (2025) se describe que mejorar y potenciar las competencias laborales, generan cambios de accesibilidad en personas con discapacidad, incluso es una estrategia que promueve un empleo inclusivo.

Adaptación a los cambios

Tabla 3. *Adaptación*

	Contenido de cita
Participante 1	pueden venir muchos cambios soy muy adaptable porque hemos hecho desde ya un trabajo personalizado y profesional hemos logrado cambiar la vida de la gente, hemos logrado que la gente se sienta bien aquí los usuarios
	también hemos logrado cambios muy profundos en mi manera de ser en mi manera de ver las cosas porque también yo veo también como las cosas se van dando ahorita es muy avanzada la tecnología es muy avanzado todo por eso es nosotros no hemos hecho nada solamente adaptarnos a las circunstancias y continuar en este camino.
	no hemos hecho adaptaciones lo que hemos hecho es buscar las alternativas de solución a todos los problemas que hemos visto
	hemos podido conciliar una buena relación con los profesionales y el personal que está aquí y hemos podido lograr un cambio de mentalidad y es por eso que nosotros nos adaptamos a las circunstancias.
Participante 2	de pronto en algunas ocasiones tuvimos que ingresar a las 7 de la mañana por lo general nuestro horario es de 8 a 5 pero en ciertas ocasiones tenemos que ingresar a las 7 de la mañana entonces lo mejor para mi es ponerme una alarma un recordatorio entonces si tengo muy buena capacidad para adaptarme a los cambios.
	yo no tengo ningún problema en adaptarme a ningún espacio talvez de pronto en el trabajo cuando nos realizan cambios de departamentos tenemos que irnos a nuevos departamentos adaptarnos a nuevas personas entonces yo creo que más bien seria eso, pero no en realidad no he tenido ningún problema en ese sentido
	al momento de ingresar y adaptarme a mi lugar de trabajo no he tenido ningún problema porque gracias a dios todas las personas que encontrado en mi camino siempre han sido buenas personas que están dispuestas ayudarme

Participante 3	bueno organizo el trabajo clasificando la documentación correspondiente de esa manera me adapto yo y ya para mi bastante fácil una vez que está ya clasificada la documentación con eso voy despachando rápido el trabajo.
Participante 4	yo me adapto a cualquier hora de trabajo ósea que me adapto como dice como pongan las horas de trabajo los jefes y siempre dispuestos adaptarme como los jefes me ordenan eso para mí no hay ningún problema.
	yo ósea que tengo que adaptarme solo al horario que pongan del trabajo siempre con ayuda de la terapia para poder desarrollar mejor.
Participante 5	cuando cambian las cosas en el trabajo, al principio me cuesta un poco, pero trato de escuchar bien y preguntar si no entiendo. me ayuda anotar lo nuevo o que alguien me lo muestre paso a paso. también hablo con mis compañeros para que me expliquen. con práctica y paciencia, me acostumbro al cambio y puedo seguir trabajando bien.
	gracias a eso puedo trabajar mejor. me siento bien con su ayuda y pienso que esas adaptaciones son suficientes para que pueda hacer mi trabajo
	me costaba hablar con mis compañeros y pedir ayuda. poco a poco, con paciencia, explicación de mi jefe y apoyo de mis amigos, fui entendiendo y adaptándome mejor al trabajo.
Participante 6	prácticamente yo me acomodo al horario que me pongan yo me acomodo porque hay tiempo para todo como se dice yo la orden que me dan yo cumplo con el horario como se dice me mandan a trabajar a tales horas yo cumplo las ordenes me acomodo al horario que sea.
	yo me acomodo a todo punto por decir me acomodo al horario me acomodo en el transporte de todo se puede acomodar uno se está esperando nada.
	si me han dado la oportunidad de adaptarme como se dice uno se está en el punto de trabajo que a uno le gusta entonces uno se adaptado y gracias a los jefes que estoy teniendo por estos momentos es buena la aceptación que me dan y bueno el tiempo que me dan.
Participante 7	bueno al momento he mantenido los mis horarios en mi trabajo durante estos últimos 5 años no he tenido mayores cambios y rotaciones por lo tanto no he implementado estrategias para adaptarme porque como repito no ávido cambios significativos.
	bueno al igual que todo el personal las adaptaciones que se han implementado tanto en el espacio físico han sido buenos en el espacio de trabajo como se puede observar tenemos buenas infraestructuras buenos estaciones de trabajo buenos equipamientos y bueno creo que han sido suficientes para podernos desempeñarnos de buena manera.
	el mayor de los retos consideró es pues poder adaptarse con los compañeros de trabajo y los jefes en el tema d comunicación y el tema de llevar el trabajo y el despacho de los tramites.
Participante 8	bueno pues yo tengo una facilidad de adaptarme bueno a veces creo que no el entorno no se adapte a mí, sino que hay momentos en los que yo tengo que adaptarme al entorno
	bueno aquí adaptaciones en si no ávido muchos creo que el personal de aquí se adaptó a mi mas no yo a ellos
Participante 9	con las adaptaciones adecuadas, puedo desenvolverme sin mayores dificultades en mi entorno laboral

	para adaptarme a cambios en las rutinas o nuevos horarios, utilizo estrategias de organización y planificación. suelo ajustar mis recordatorios y alarmas en el celular para adaptarme al nuevo ritmo y mantener una rutina clara
	mi empleador ha hecho algunas adaptaciones básicas, como permitirme organizar mi espacio de trabajo y darme indicaciones claras de manera verbal. aunque no han sido muchas,
	los principales retos al ingresar a mi trabajo fueron aprender la distribución del espacio y adaptarme a las tareas sin muchos materiales accesibles. con apoyo de mis compañeros y práctica, pude adaptarme progresivamente.
Participante 10	real mente la estrategia seria adaptarse uno al ambiente de trabajo a las circunstancias que tiene el trabajo a las pocas dificultades que existen seria de pronto la ventanilla si esta acorde o adecuada para desenvolverse considerando la discapacidad.
	la comunicación sobre todas las cosas el comunicarnos uno que trabaja en atención al cliente tratar de adelantarse a la situación de como viene el contribuyente a la ventanilla mas o menos adaptarse a que el contribuyente viene con mal genio muchos vienen con mal genio muchos vienen con una gana de conversar otros es a lo que venimos
	bueno en cuanto adaptaciones si ávido en el caso mío la ventanilla no debe ser muy alta entonces si se a hecho con unas dimensiones acorde para personas que tenemos una discapacidad dependiendo de la discapacidad entonces la colocación de una rampa que eso ya es una forma obligada en todas las instituciones públicas del país
Participante 12	pese a que las personas con discapacidad tenemos derechos diferente a las personas que tienen sus capacidades, pero de toda manera nosotros no podemos exigir simplemente tenemos que adaptarnos a lo que nos dicen y cumplir con los horarios y obligaciones que nos ponen.
Participante 13	los principales retos como siempre iniciamos con la dinámica con la alegría que nos caracteriza el principal reto para mi seria las primeras semanas de adaptación del espacio de trabajo y la ruta que debo tomar mas que todo por mi discapacidad que es visual.
Participante 14	yo en ese sentido uno como siempre me ha dicho me ha gustado colaborar con la institución me ha gustado poner como se dice el valor agregado si es de trabajar hasta una media hora más lo hago ya que me puedo adaptar a cualquier horario o imprevisto
	aprendí a adaptar mi entorno y a usar herramientas que facilitan mis movimientos y tareas, como organizar el espacio de trabajo a mi altura y emplear dispositivos que me permiten manejar dinero y documentos con mayor comodidad
	adaptando mi espacio y mis tareas para hacerlas de forma más cómoda e independiente. gracias a eso, ahora realizo mis actividades con más confianza y eficacia.
Participante 15	para adaptarme a cambios o nuevos horarios, leo las instrucciones con cuidado y escribo los pasos que debo seguir también pregunto en señas si algo no entiendo así puedo seguir mi trabajo sin problemas.
	no me han dado muchas adaptaciones. solo puedo usar mensajes en vez de hablar mucho, pero siento que no ha sido suficiente para ayudarme a trabajar bien.

Participante 17	mi empleador ha hecho algunas adaptaciones, pero son pocas me permiten comunicarme por escrito o con gestos, y mis compañeros me ayudan cuando lo necesito
Participante 18	al principio me costó aprender dónde ir y qué hacer. también me daba miedo preguntar. poco a poco, con ayuda de mis compañeros y mi jefe, pude adaptarme y sentirme más seguro en el trabajo.
Participante 19	bueno en esa parte soy una persona muy abierta cuando existe algún tipo de cambios en el horario no tengo ningún tipo de problema me adapto bien

La capacidad adaptativa hace referencia a la habilidad de un trabajador para ajustar sus capacidades y las demandas del puesto de laboral (Van-Berkel y Breit, 2025). Las personas con discapacidad entrevistadas establecieron la categoría Adaptación, para destacar que lograr afrontar cambios laborales, reorganizan rutinas y su entorno laboral. El Participante 17 informó:

> para adaptarme a cambios o nuevos horarios, escribo mis nuevas tareas y horarios para poder recordarlos también me aseguro de preguntar o confirmar a mis compañeros y supervisores si no entiendo algo esto me ayuda a organizarme y seguir trabajando sin problemas.

Lo que coincide con lo mencionado con el Participante 14: “aprendí a adaptarme mejor a los entornos y a desenvolverme sin tanta ayuda, lo que me permitió integrarme más en las actividades y sentirme parte del grupo”. Las adaptaciones también se extienden a aspectos de índole organizativa como los horarios flexibles, la acabildad con disponibilidad de ascensores, adaptaciones en la estructura de la empresa y condiciones preferenciales como el establecimiento (Urrejola-Contreras et al., 2025). En lo que respecta a esto punto, la mayoría de participantes que las adaptaciones en su lugar de trabajo limitadas:

> Bueno adaptaciones en sí me da pena decir, pero mi empleador no ha realizado ninguna adaptación como puede ver para ingresar al municipio son escaleras pese que he puestos oficios solicitando no he tenido respuesta, pero uno se adapta a esto. (Participante 19)

Comunicación efectiva

Tabla 4. *Comunicación*

	Contenido de cita
Participante 1	a veces los que me conocen me escriben una notita cualquier cuestión de la oficina de esa manera es la comunicación que tengo
Participante 2	sí, me siento cómodo trabajando en equipo, ya que valoro la colaboración y la comunicación abierta. cuando surge algún problema, procuro mantener la calma y dialogar con mis compañeros para encontrar una solución conjunta.
	me siento cómodo trabajando en equipo si hay un problema, escribo lo que pienso para que todos entiendan,

Participante 3	yo considero el respeto hacia los demás también la empatía que uno tiene con las otras personas mantener una dinámica sea de conversación o dialogo conocer de todo un poquito porque hay se puede entablar el dialogo
	aprendí a combinar los gestos con la escritura o con imágenes para expresar lo que quiero decir.
Participante 4	la comunicación sobre todas las cosas el comunicarnos uno que trabaja en atención al cliente tratar de adelantarse a la situación de como viene el contribuyente a la ventanilla mas o menos adaptarse a que el contribuyente viene con mal genio muchos vienen con mal genio muchos vienen con una gana de conversar otros es a lo que venimos
Participante 5	en esos aspectos como digo que a veces no escucho digo que me repitan que me hablen más duro por lo que no tengo ningún problema en ese tipo de actividad.
	sobre todo el dialogo me han ensenado que tenemos que dialogar tratar de ambientarnos al grupo social en el que vivimos esa sería la principal estrategia.
Participante 6	una vez que mandar un oficio dirigida al jefe de mi trabajo para que me pongan en un lugar donde no sea riesgoso para mi porque yo e tenido muchas fracturas en mi pierna por estas mimas situaciones
Participante 7	mi empleador ha hecho algunas adaptaciones, pero son pocas me permiten comunicarme por escrito o con gestos, y mis compañeros me ayudan cuando lo necesito
	todavía sería bueno tener más apoyos, como más instrucciones escritas o materiales visuales, para facilitar mi trabajo y la comunicación diaria.
	me costaba hablar con mis compañeros y pedir ayuda. poco a poco, con paciencia, explicación de mi jefe y apoyo de mis amigos, fui entendiendo y adaptándome mejor al trabajo.
Participante 8	el mayor de los retos consideró es pues poder adaptarse con los compañeros de trabajo y los jefes en el tema d comunicación y el tema de llevar el trabajo y el despacho de los tramites.
	cuando llegué al trabajo fue difícil mucho no entendían lo que quería decir cuando usaba gestos para comunicarme también fue complicado en reuniones y tareas porque no había muchas ayudas para mí.
Participante 9	al principio me costó entender todo y aprender las tareas también me costó hablar con los compañeros, pero pregunté y me explicaron despacio, y ahora puedo trabajar mejor.
Participante 10	yo me comunico a veces por la radio o a veces por el celular con mis compañeros o el jefe administrativo o el director.
	yo hablo con mis compañeros usando palabras simples y también señalo cosas cuando no sé decirlas. ellos me ayudan y me escuchan despacio.
Participante 11	yo prácticamente me comunico con mis jefes inmediatos siempre y cuando con ordenes por medio de voz nada más
Participante 12	habilidades para aceptar mi discapacidad comunicarme con la gente y ser también un ejemplo para las personas que también tiene este problema de alguna discapacidad yo trato entonces d ensenarles a ellos que la discapacidad ni es incapacidad

	la comunicación que tengo con mis superiores y compañeros en realidad es sumamente directa se me ha hecho fácil y bueno por la apertura que se me ha dado no he tenido mayores complicaciones.
	bueno con mis supervisores tenemos buena comunicación tratamos de coordinar las actividades que realizamos en veneficio de la población que se trabaja.
Participante 13	me comunico con mis compañeros y supervisores principalmente de forma verbal y a través de medios digitales accesibles.
	me resulta muy fácil porque he seguido con mi vida como cualquier persona con normalidad con mis compañeros me comunico de igual forma como lo hace cualquier otra persona.
Participante 14	me resulta muy fácil porque no tengo ninguna limitación ni física que me impida realizar las tareas así que no tengo ningún problema tenemos muy buena comunicación aquí con los compañeros del departamento. P SEP
Participante 15	me comunico de las dos maneras oral y escrita no es difícil comunicarme con mis compañeros ya que ellos son las personas que me han ayudado me han apoyado y están pendientes por el mi hecho que tengo la discapacidad
	me comunico yo considero de manera adecuada atreves de la comunicación verbal lo que es más práctico para nosotros.
	para mi es normal no tengo ninguna ataja dura como se diría me comunico a veces con mis compañeros por medio de las redes sociales o mediante el celular
Participante 17	me comunico escribiendo o usando dispositivos que me ayudan a expresarme. mis compañeros y supervisores entienden bien cuando les escribo lo que necesito puedo seguir instrucciones escritas fácilmente
	hablo con compañeros y me ayudan con las instrucciones a veces no entiendo y me las repiten y puedo hacer lo que dicen.
	la comunicación con mis compañeros y jefe es en ocasiones verbal en otras por medio de las redes sociales por este medio en ocasiones me mandan las disposiciones las cuales yo las realizo con responsabilidad
	mira en el trabajo yo puedo decir muchas cosas porque soy libre de decidir y hacer las cosas que necesitamos para poder ejecutarlas en base a la comunicación y en base a las formas de trabajar mismo en equipo
	bueno me siento muy cómoda trabajando aquí todos mis compañeros son muy abiertos ayudarme de pronto tengo un inconveniente ellos siempre me ayudan tengo muy buena comunicación con ellos
Participante 18	de pronto tengo que realizar un documento yo voy y les pregunto cómo tengo que hacerlo ellos me dan las indicaciones y yo las hago entonces la comunicación es muy buena.
Participante 19	si hay un problema, me pongo un poco nervioso, pero trato de hablar o pedir ayuda al jefe o a un amigo. ellos me ayudan a entender y a calmarme, y así podemos seguir trabajando bien.

La categoría Comunicación permitió identificar que los trabajadores con discapacidad enfrentan desafíos en la transmisión de información, sin embargo, adaptan sus métodos comunicativos y dependen de apoyos sociales o tecnológicos para hacerlo eficazmente. Como lo expuso el Participante 10: “para poder tener un mejor ambiente de trabajo es el dialogo es lo fundamental, primero comenzar

conociéndose uno mismo como una persona con discapacidad y al mismo tiempo tratar que el medio el entorno que nos rodea comprenda esa situación".

De acuerdo con Lackey et al. (2023) el establecimiento de cales de comunicación aumentativa y alternativa logra reducir barreas y errores el desempeño laboral, habilidad que establece la capacidad de interacción entre los miembros de una empresa. La necesidad de comunicación conllevó a que los participantes nos comenten que estrategias utilizaron para e intercambio de información, Participante 9:

> Cuando empecé a trabajar, mi mayor reto fue comunicarme, porque no puedo hablar al principio, mis compañeros y supervisores no sabían bien cómo entender mis gestos con el tiempo, aprendieron a comunicarse conmigo y ahora puedo expresar mejor mis ideas y trabajar con más confianza.

En este sentido, se puede observar que los trabajadores con discapacidad enfrentaron retos comunicativos que resolvieron con diferentes modalidades y el uso de la tecnología. El Participante 16 afirmó que: "me comunico con mis compañeros y supervisores usando gestos o escribiendo en papel o en el celular leo las instrucciones y, si es necesario, repito para asegurarme de entenderlas bien". A propósito, sobre el uso de la tecnología como herramienta de comunicación, Werner y Shpigelman (2019) refieren que esta es de gran importancia y deben adaptarse a para satisfacer las necesidades de todos los ciudadanos, incluidos aquellos con diversos tipos de discapacidad.

Puntualidad

Tabla 5. *Puntualidad*

	Contenido de cita
Participante 1	la puntualidad y las formas de hacer el trabajo que sean bien estrictas y bien exactas porque nosotros somos profesionales no nos envidia nadie sino somos profesionales que hemos hecho camino al andar y hemos trabajando y hemos considerado a todas las personas que vienen acá al usuario en general
Participante 2	me considero una persona puntual además que aquí en el trabajo nos manejamos con un sistema en el cual nos registramos la hora de entrada i salida por lo cual no podemos atrasarnos
Participante 3	llego un cuarto de hora antes o media hora antes pues para mi la responsabilidad es bastantemente grande por mi discapacidad que tengo
Participante 4	siempre a sido una persona responsable y puntual en su trabajito para desempeñarlo de mejor manera.
	yo las practico en mi trabajo diario como responsable en el trabajo y llegar puntual al horario del turno del trabajo con profesionalismo como las personas que somos.

Participante 5	para mí es muy importante llegar a tiempo y hacer bien mi trabajo. siempre trato de levantarme temprano y no faltar.
	ser puntual y responsable me hace sentir bien y ayuda a que todos en el trabajo estén contentos conmigo.
Participante 6	yo cumplo mi horario de entrada y salida y el cumplimiento que yo hago con los carros les ofrezco para las horas que yo digo y es la puntualidad que yo hago.
Participante 7	bueno la puntualidad es algo sumamente importante hay que considerar en el trabajo pues siendo que formamos parte de talento humano tenemos que dar el ejemplo a los demás compañeros y pues es algo que es necesario para cumplir con todos los objetivos dentro de esta unidad
Participante 8	creo que para mí la puntualidad bueno en el área que en que yo me desempeño en el área musical es fundamental para el desarrollo de cualquier agrupación
	aquí en la institución valoran mi puntualidad y también la responsabilidad porque también como digo no es solo limitarse hacer lo que le toca hacer sino siempre dar alguito más en el trabajo para que las cosas salgan bien
Participante 11	me parece muy importante por que la puntualidad y el respeto son características de una persona y las desempeño siempre tratando de ser puntual y siendo respetuosa en cualquier tipo de compromiso ya sea de la institución o personal.
Participante 12	bueno la puntualidad es muy importante lamentablemente por el mismo hecho que tengo una pequeña discapacidad que no es excusa tampoco que tengo una discapacidad física
Participante 13	bueno la puntualidad considero que es una norma que los seres humanos debemos cumplir por respeto primera mente a los demás
Participante 14	si es bastante importante porque eso demuestra como es el ser de uno al momento que nos dan una hora debemos estar puntual para empezar el servicio de la oficina demostrando esa responsabilidad que tenemos como trabajadores.
Participante 16	la puntualidad y la responsabilidad son importantes llego a tiempo al trabajo y hago mis tareas como me dicen, por ejemplo, siempre reviso lo que tengo que hacer antes de empezar y trato de terminarlo bien.
Participante 17	la puntualidad y la responsabilidad son muy importantes para mí siempre llego a tiempo y cumplo con mis tareas para practicar estas cualidades, escribo mis horarios y mis tareas del día
Participante 18	la puntualidad es importante llego a tiempo la responsabilidad también es importante hago mi trabajo y pido ayuda si no sé.
Participante 19	bueno para mí la puntualidad y la responsabilidad es algo muy fundamental de cada persona se puede demostrar qué tipo de profesional es cuando tiene estos dos valores
	en mi caso yo en la puntualidad soy muy puntual a pesar de que aquí como puede ver el municipio no hay una rampa para poder para personas con discapacidad ya que mi discapacidad es física
	yo trato de cumplir con mi puntualidad y cuando tengo mi trabajo lo hago con muchísima responsabilidad ya que son papeles que se maneja de todo el municipio nadie sabe qué es lo que nosotros hacemos, pero por nosotros pasan muchos papeles muy importantes.

La Puntualidad para la mayoría de los participantes es un significado que se extiende no solamente a la obligación institucional, sino como una manera de reflejar su ética laboral y su respeto hacia los demás. Por ejemplo, el Participante 10 afirmó: “bueno en este caso la puntualidad es una forma de demostrar el profesionalismo de cada uno de nosotros en las diferentes áreas de trabajo es imagen que uno da primero de forma personal y luego la responsabilidad en la institución”.

De manera similar el Participante 9 describió: “considero que la puntualidad y la responsabilidad son fundamentales para un buen desempeño laboral, ya que reflejan compromiso y respeto hacia el equipo”. La autonomía en el manejo del tiempo de trabajo es un factor que posibilita el mejoramiento de la motivación, rendimiento y satisfacción laboral de los trabajadores, y al mismo tiempo que se potencializa la productividad (Beckmann, 2015). Como lo señala el Participante 1: “yo me pongo metas importantes para poder buscar la solución a todos los problemas diarios que hemos tenido si hemos hecho muchas cosas soy puntual a mí no me gusta salirme de la puntualidad”.

Trabajo en Equipo y Solución de Problemas

Tabla 6. *Trabajo en Equipo*

	Contenido de cita
Participante 1	bueno es algo difícil, pero nada imposible lo hemos hecho en equipo porque también es necesario tener un equipo de profesionales para poder solucionar los deferentes ambientes en los cuales hemos estado trabajando
	vienen usuarios para que podamos entregar víveres o les prestemos una silla de ruedas todo esto viene hacer el eslabón más importante que nosotros podemos hacer para poder llegar a la gente más pobre del cantón entonces esto es un motivo en el cual nosotros hemos trabajado y hemos hecho un buen trabajo creo yo.
Participante 2	bueno me siento muy cómoda trabajando aquí todos mis compañeros son muy abiertos ayudarme de pronto tengo un inconveniente ellos siempre me ayudan tengo muy buena comunicación con ellos
Participante 3	en mi trabajo es un poco incomodo por la discapacidad que tengo entonces trabajar en equipo es muy difícil para mí porque casi no los escucho
Participante 4	yo trabajo independiente solo con un ayudante claro que trabajo piquito con el equipo, pero no es lo mismo que trabajar solo.
	si nosotros en quipo se trabaja conjuntamente entre las dos personas que se encuentra trabajando.
Participante 5	sí, me gusta trabajar con mis compañeros. me siento bien cuando todos hacemos las cosas juntos y nos ayudamos.
	si hay un problema, me pongo un poco nervioso, pero trato de hablar o pedir ayuda al jefe o a un amigo. ellos me ayudan a entender y a calmarme, y así podemos seguir trabajando bien.
Participante 6	trabaje con un compañero que si me ha dicho como es estos trabajos estas cosas uno también se a defendido en esas partes como les digo prácticamente mi jefe de mecánica nos a ensenado muchas cosas en esa parte.

Participante 7	en el equipo que ahorita mantengo pues me sentido super cómodo trabajando con ellos es un equipo que sumamente colaborativo y pues espero seguir manteniendo esa comunicación y trato que hemos mantenido hasta el momento.
Participante 8	cuando es fuera del área de trabajo como tenemos presentaciones con los muchachos hay si requiero de ayuda de ahí dentro del entorno no casi no ocupo mucho pero igual cuando hay que coordinar actividades con el equipo técnico si las realizamos.
Participante 9	una vez tuvimos dificultades para organizar la información de un proyecto porque algunos documentos no eran accesibles para mí; hablé con el equipo y acordamos usar formatos compatibles para todos, lo que facilitó el trabajo y fortaleció la cooperación.
Participante 12	si me siento cómodo trabajando en equipo como manejo las dificultades tratando de buscar soluciones ayudándome también con los compañeros que están en mi entorno
Participante 13	obviamente como todos los trabajos de hoy en día se trabajan igual en equipo eso nos permite tener mayor apoyo mayor participación y hay un trabajo colaborativo.
Participante 14	yo me siento cómoda porque siempre a gusto trabajar en equipo mas que todo por hacer quedar bien a la institución
	en mi caso en la moya es que el turista vaya satisfecho y contento por los servicios que se presta como un equipo de trabajo.
Participante 15	me siento cómodo trabajando en equipo si hay un problema, escribo lo que pienso para que todos entiendan,
Participante 17	, me siento cómodo trabajando en equipo cuando hay problemas, lo escribo y busco soluciones con mis compañeros.
Participante 19	bueno al hablar de trabajo en equipo como puede ver aquí somos sólo las dos en atención al cliente por lo cual cuando existe una dificultad bueno de mi parte trato de solucionarlo de la mejor manera

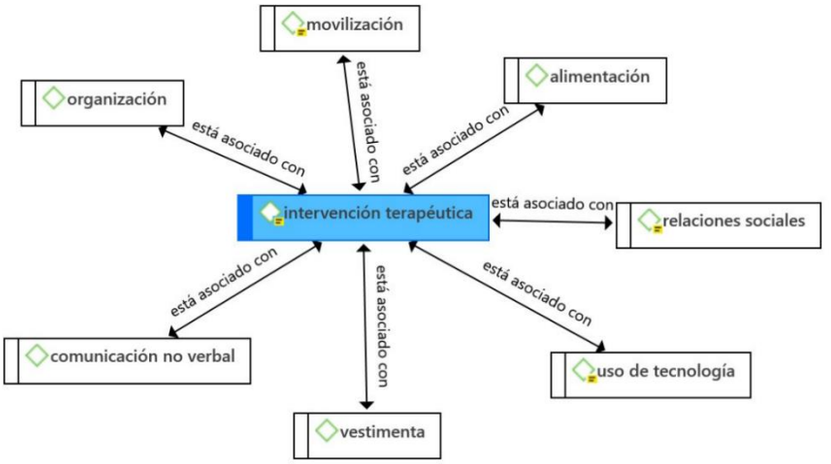
El Trabajo en Equipo se presentó como una categoría que necesaria en el trabajo para mantener un clima laboral adecuado, resolver problemas y coordinación de tareas. Zamecnik et al. (2024) comentó que la cohesión de equipo es fundamental para el aprendizaje colaborativo impulsadas por las interacciones interdependientes. El Participante refirió que “es bueno trabajar en equipo para dar una solución a un problema todo depende del mismo si el problema requiere de una consulta una ayuda o buscar la manera de dar una solución en equipo se lo hace”. Del mismo modo el Participante 11 indico:

> En realidad, si me siento cómoda trabajando en equipo y cuando se presenta un problema siempre tratamos entre todo el equipo de buscar las posibles soluciones siempre dando a conocer cada punto de vista que tenemos y poder solucionar esa dificultad.

En esta perspectiva el trabajo en equipo se establece como una habilidad que permite el aprendizaje y apoyo colaborativo entre los trabajadores. Ganotice et al., (2022) señalaron que la cohesión en equipo infiere en el alto rendimiento, debido a que permite una colaboración exitosa entre trabajadores en función a los objetivos que se desean alcanzar. El Participante 17 ejemplificó que: “una vez había un error en una tramite escribí mis ideas sobre cómo corregirlo y mi equipo y yo lo resolvimos juntos”.

Estrategias de la Intervención Terapia Ocupacional

Gráfico 3. *Estrategias de la Intervención Terapia Ocupacional*



La intervención terapéutica en personas con discapacidad se asocia de manera integral con áreas que promueven su autonomía y funcionalidad diaria. Las estrategias abarcan aspectos como la movilización, la alimentación, la vestimenta y la organización del espacio y las tareas. Además, incluye el fortalecimiento de las relaciones sociales, y la promoción de la comunicación no verbal para quienes tienen limitaciones en el lenguaje verbal. La terapia también incorpora el uso de tecnologías adaptativas para favorecer la accesibilidad y la eficiencia en la realización de actividades cotidianas.

Tabla 7. *Estrategias en Intervención Terapéutica*

	Contenido de cita
Participante 1	bueno yo he asumido desde hace un buen tiempo para mi motricidad hice terapias y muchas terapias para igualarme a la normalidad que más o menos debe ser
	yo creo que, en ese sentido terapias para talvez vestirme, moverme sola en ese sentido no he recibido terapias, pero sí de acuerdo a mi discapacidad que es psicosocial yo he recibido muchas terapias psicológicas
	yo ósea que tengo que adaptarme solo al horario que pongan del trabajo siempre con ayuda de la terapia para poder desarrollar mejor.
Participante 2	en terapia ocupacional aprendí a organizar mis cosas, a vestirme solo y a hacer tareas sin que me lo digan todo el tiempo. también aprendí a concentrarme mejor y a seguir pasos para hacer mi trabajo
	me enseñaron con dibujos, repitiendo y practicando muchas veces. ahora uso esas cosas en mi casa y en el trabajo, y me ayudan a ser más ordenado y hacer las cosas bien.
	durante la terapia ocupacional aprendí habilidades como la organización de tareas, el uso de ayudas visuales y táctiles, y técnicas para moverme y desenvolverme con seguridad
Participante 4	los procesos inductivos de las formas de conocer mucho mas los deberes y el campo laborar para afrontar todo este tipo de circunstancias para aprender el manejo de nuevos aparatos que nos faciliten el trabajo.

Participante 5	durante la terapia ocupacional aprendí habilidades para organizar mejor mi entorno, usar herramientas adaptadas y moverme con más seguridad. me enseñaron a aplicar todo eso tanto en casa como en mi trabajo de recaudadora
	adaptando mi espacio y mis tareas para hacerlas de forma más cómoda e independiente. gracias a eso, ahora realizo mis actividades con más confianza y eficacia.
	en la terapia ocupacional aprendí a organizar mis cosas, usar mis manos mejor y comunicarme escribiendo o con gestos me enseñaron a aplicar estas habilidades en casa y en el trabajo, así puedo hacer tareas solo y participar más.
	en la terapia aprendí cosas nuevas como vestirme solo, comer solo y usar cosas en el trabajo me enseñaron despacio, paso a paso, y ahora puedo hacerlo en mi casa y en el trabajo.
Participante 7	mi terapeuta ocupacional me enseñó a mirar bien por dónde camino y a conocer los lugares que uso todos los días. me mostró cómo moverme con cuidado en mi casa y en el trabajo, y cómo subir al transporte sin apurarme.
Participante 8	bueno en esa parte la terapeuta ocupacional me ayudo en mi movilización bueno hicimos un poquito de orientación y movilidad me acompañaba a los buses me decía como es la forma correcta de coger los buses siempre pregunte a donde va y que luego me suba no primero me suba y luego pregunta entonces eso también me ayudaba a desenvolverme en la ciudad
	en mi casa siempre me ayudo conociendo mi casa porque creo que dé hay se parte desde que se conoce la casa d uno para dejar un poco en guía para saber dónde hay gradas y de igual cuando se va en camioneta saber que movimientos hay y todo eso.
Participante 8	mi terapeuta ocupacional usó estrategias como la organización del espacio, señalización táctil y uso de ayudas visuales o tecnológicas para identificar lugares y objetos. también me enseñó técnicas de orientación y movilidad que me permiten desplazarme con seguridad en casa, en el trabajo y en el transporte, lo que me ha dado mayor independencia y confianza en mis desplazamientos diarios.
Participante 9	poder desplazarse en la casa en el lugar de trabajo y para tomar también para tomar el transporte saber que líneas de buses o en ocasiones pedir el apoyo de otras personas.
	mi terapeuta ocupacional me enseñó a adaptar mi casa y mi trabajo para tener todo a mi alcance y moverme con seguridad.
	mi terapeuta ocupacional me enseñó a organizar los espacios en mi casa y en el trabajo para moverme más fácil también me mostró cómo usar transporte y encontrar caminos seguros gracias a eso, puedo adaptarme mejor a los lugares que frecuento.
	mi terapeuta me enseñó cómo moverme y usar los lugares donde estoy, como mi casa, el trabajo y el transporte me mostró despacio y paso a paso, y ahora puedo hacerlo mejor solo.
	mi terapeuta ocupacional me ayudó a adaptarme mejor a los lugares donde estoy, aunque no puedo hablar me enseñó a usar gestos, expresiones y apoyos visuales para comunicarme en casa, en el trabajo y cuando uso el transporte

	mi terapeuta me mostró los lugares y me explicó cómo moverme en ellos me enseñó a sentirme seguro en mi casa, en el trabajo y cuando uso transporte ahora puedo ir solo y me siento más tranquilo.
Participante 10	en terapia ocupacional aprendí a hacer las cosas poco a poco. me enseñaron cómo vestirme solo, usar los botones y los zapatos. también aprendí a comer sin ayuda y a moverme con más cuidado.
Participante 12	creo que el moverme solo me ayudo bastante porque tuve que aprender ful lo que es orientación y movilidad que esa era mi prioridad porque avía cosas que las hacía que no me costaba mucho trabajo vestirme y cosas así
Participante 13	la terapia ocupacional me ayudó mucho a mejorar mi orientación, movilidad y organización. aprendí a usar ayudas visuales y táctiles para identificar objetos y espacio
	la terapia ocupacional me ayudó mucho a ser más independiente tanto en mi vida diaria como en mi trabajo como recaudadora.
Participante 14	aprendí a adaptar mi entorno y a usar herramientas que facilitan mis movimientos y tareas, como organizar el espacio de trabajo a mi altura y emplear dispositivos que me permiten manejar dinero y documentos con mayor comodidad
	aprendí ejercicios para mover mis manos y brazos, y técnicas para vestirme y alimentarme solo también me enseñaron a organizar mis cosas para poder hacer todo sin ayuda ahora puedo hacer más cosas solo cada día.
	me ayudó a hacer cosas solo me enseñaron a vestirme, comer y moverme ahora puedo hacer muchas cosas yo solo, pero a veces pido ayuda si no entiendo.
	me ayudaron mucho a ser más independiente con la terapia aprendí a usar herramientas y técnicas que me permiten hacer estas cosas solo.
Participante 16	pedir apoyo cuando lo necesito y usar herramientas que facilitan mi participación. gracias a esto, ahora me siento más seguro al interactuar y compartir actividades con mi familia, amigos y compañeros de trabajo
	en mi familia siempre hemos tratado de ser unidos y siempre me han inculcado a ser una persona independiente y que no me deje llevar por los comentarios ofensivos que pueden decirme otras personas por que lo que me han ensenado en las terapias es que yo soy igual y puedo hacer las cosas como los demás.
Participante 17	yo considero el respeto hacia los demás también la empatía que uno tiene con las otras personas mantener una dinámica sea de conversación o dialogo conocer de todo un poquito porque hay se puede entablar el dialogo
	la terapia ocupacional me ayudó a ser más segura e independiente, lo que facilitó mi participación con mi familia, amigos y compañeros de trabajo.
	la terapia ocupacional me ayudó a comunicarme mejor y usar gestos o escribir cuando necesito también aprendí a organizar mis ideas antes de hablar gracias a eso, puedo participar más con mi familia, amigos y compañeros de trabajo.
	la terapia me enseñó a hablar con otras personas y a trabajar con ellas ahora puedo jugar, hablar y ayudar a mis compañeros a veces necesito que me expliquen despacio, pero participo más.

	la terapia ocupacional me ha ayudado a desarrollarme más y a ser más dinámico ahora uso mejor mis gestos para comunicarme y las personas me entienden con más facilidad
Participante 18	aprendí a combinar los gestos con la escritura o con imágenes para expresar lo que quiero decir.
	la terapia me ayudó a hablar y estar con otras personas antes me daba miedo, pero ahora puedo jugar, trabajar y compartir con mi familia, amigos y compañeros me siento más contento y seguro con ellos.
	mis estrategias para relacionarme con los demás ha sido ser abierta muy sociable lo que me ha ayudado a incluirme en la sociedad.
Participante 19	he superado mucho hemos superado muchísimas cosas, pero en base a la terapia, en base a la terapia ocupacional y en base a todo tipo de terapia que yo seguí es porque también si es preocupante lo mío
	en base a la terapia ocupacional y en base a todo tipo de terapia que yo seguí es porque también si es preocupante lo mío porque a veces no encuentro las razones para poder resolver los problemas como todo ser humano pero que gusto que la gente me apoya mucho y esto es lo más importante que sigamos adelante trabajando.

En última categoría Habilidades en Intervención Terapéutica, se reconocieron las habilidades que desarrollaron los entrevistados fueron el desarrollo de habilidades de autonomía, organización, movilidad y afrontamiento emocional. Chimara et al. (2025) detallaron que la rehabilitación vocacional por la terapia ocupacional cumple una función importante para facilitar el acceso al empleo en personas con discapacidad mediante el desarrollo de capacidades fundamentales. “La terapia me ayudó mucho a vestirme, comer y moverme solo antes necesitaba ayuda, pero ahora puedo hacerlo yo mismo me siento más seguro y feliz haciendo mis cosas todos los días” (Participante 14), igualmente el Participante 5 comentó que:

> la terapia ocupacional aprendí nuevas habilidades para ser más independiente, como organizar mis cosas, moverme con más seguridad y comunicarme mejor con gestos y escritura me enseñaron a practicar estas habilidades todos los días, tanto en mi trabajo como en casa, hasta que pude hacerlas solo.

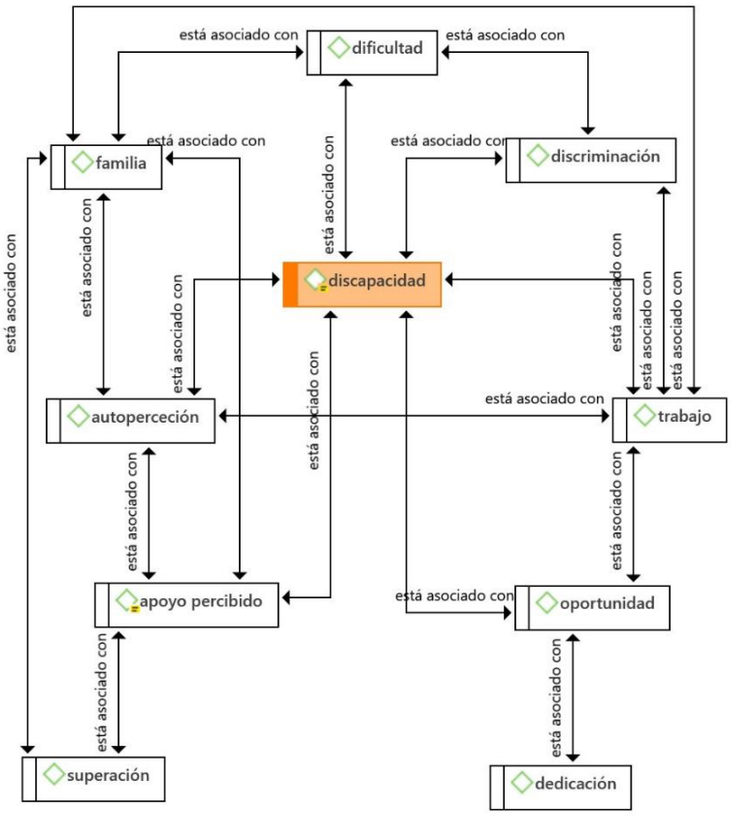
En otro orden, Aranguren (2022) señaló que cumple un rol central en la prevención de riesgos psicosociales y en la promoción del bienestar emocional en contextos laborales. El Participante 16 comentó: “la terapia ocupacional me ayudó a fortalecer mi confianza y comunicación con los demás. aprendí estrategias para desenvolverme mejor en entornos sociales”. De igual forma, el Paciente 15 aseguró que: “en terapia ocupacional me ayudaron a hablar más con las personas y a no tener miedo, hacíamos juegos y trabajos en grupo para aprender a compartir y escuchar”.

Finalmente, Benalcázar-Game y Castro-García (2025), quienes afirman que la terapia ocupacional fomenta la autonomía, la autodeterminación y la participación social en diversos contextos. El Participante 2 reconoció que: “me enseñaron a aplicarlas en mi vida diaria al estructurar mis

actividades en casa y en el trabajo, lo que me permitió ser más independiente, eficiente y seguro al realizar mis tareas cotidianas".

Experiencias de las Personas con Discapacidad

Gráfico 4. *Historias de Vida*



En general, las experiencias de vida de las personas con discapacidad muestran que su desarrollo sociolaboral está profundamente influenciado por factores sociales, emocionales y laborales que interactúan. Los individuos que narraron sus experiencias subrayan la aceptación de sí mismos, el apoyo de su familia y el reconocimiento de sus habilidades como componentes esenciales para vencer obstáculos o barreras físicas en los entornos laborales y educativos.

Las historias de vida muestran que la discapacidad, puede marcar cambios en la forma de vivir y convertirse en una fuente de superación personal. En la Historia de vida 1, se afirma que: "se convirtió en una oportunidad para demostrarme a mí misma que no existen límites cuando hay amor, esfuerzo y fe". La resiliencia y las estrategias de afrontamiento positivas, fortalecen la autoestima y el bienestar psicológico de las personas con discapacidad, esto las convierte en aspectos relevantes para la superación de dificultades de la vidia diaria (Scoresby et al., 2025).

Al mismo tiempo, las experiencias revelaron diferentes barreras sociales y emocionales vinculadas al estigma de la comunidad que una persona con discapacidad puede enfrentar. La Historia de vida 3 refiere que: “perdí contacto con la discapacidad porque me daba vergüenza que sepan que la tenía”, evidenciando el impacto del prejuicio en la identidad. Igualmente, la Historia de vida 5, donde la persona recuerda que “en la escuela había compañeros que me hacían apodos”. Estudios sobre bullying has comentado que son actos discriminatorios que confirman dificultades de estudiantes con necesidades educativas especiales, en diferentes entornos existe mayor riesgo de apodos, rechazo y victimización social (Rodríguez-Hidalgo et al., 2021).

Sin embargo, ante las dificultades el apoyo familiar emerge como un elemento protector clave en la construcción de resiliencia. En la Historia de vida 5, el protagonista reconoce que, tras su amputación infantil, “mi padre fue el que me ayudó”, mientras que la Historia de vida 4 refirió que: “hemos venido trabajando desde abajo o desde las bases desde mi propia familia para que acepte la realidad en la que yo he vivido”. En realidad, Vélez-Álvarez et al. (2023) mencionaron que la resiliencia y la calidad de vida en personas con discapacidad, están estrechamente vinculadas con el apoyo familiar y social.

Tabla 8. *Experiencias de la Primera Historia de Vida*

	Contenido
Historia de vida 1	tengo una discapacidad auditiva, un hecho que cambió mi vida y la de mi familia, pero que con el tiempo se convirtió en una oportunidad para demostrarme a mí misma que no existen límites cuando hay amor, esfuerzo y fe.
	Mis padres y hermanos siempre estuvieron a mi lado. Ellos fueron mi mayor apoyo en los momentos más difíciles, ayudándome a adaptarme a mi nueva forma de escuchar el mundo y motivándome a seguir adelante.
	logré obtener varios reconocimientos académicos, lo cual me llenó de orgullo y me demostró que la discapacidad no define lo que una persona puede alcanzar.
	Gracias a su respaldo y a la tecnología de los audífonos, he podido comunicarme y desenvolverme con normalidad.
	Durante mi etapa estudiantil, me propuse no rendirme y luchar por mis sueños. Con dedicación, constancia y esfuerzo,
	Hoy en día, doy gracias a Dios por las oportunidades que me ha brindado. Una de las más importantes ha sido poder ingresar a trabajar
	Al principio fue un reto: me sentía tímida y me costaba adaptarme a un nuevo entorno.
	Sin embargo, las personas que me rodean han sido muy amables y comprensivas, lo que me permitió desarrollar mis actividades laborales con normalidad y confianza.
	Esta experiencia me ha enseñado que la perseverancia, la fe y el apoyo familiar son fundamentales para superar cualquier obstáculo.

	Mi discapacidad no me ha limitado; al contrario, me ha fortalecido y me ha enseñado a valorar cada logro y cada paso que doy. P SEP

La primera historia muestra cómo la entrevistada convierte la discapacidad auditiva en un impulso para su crecimiento personal desde la etapa del colegio, al comentar que logré obtener varios reconocimientos académicos y dedicación en obtener un título profecional. Los logros educativos y el reconocimiento académico son importantes, ya que investigaciones muestran que la autoeficacia percibida se relaciona con el rendimiento académico de estudiantes con discapacidad en contextos inclusivos (Torres-Ramírez et al., 2025).

La narrativa refleja un cambio de percepción de la discapacidad como un desafío a una oportunidad, refiriendo que encuentra fortaleza, apoyo familiar en la superación diaria. Vélez-Álvarez et al. (2023) comentaron que que la resiliencia y las experiencias de logro pueden actuar como mecanismos protectores que favorecen la autoestima, la autonomía y la calidad de vida en personas con discapacidad.

Tabla 9. *Experiencias de la Segunda Historia de Vida*	
Historia de vida 2	luego de graduarme como contador bachiller entre a trabajar en diferentes lugares me ha gustado ser siempre útil para la sociedad trabaje vendiendo libros
	trabaje en la cooperativa huambalo durante 12 años luego fue pasando el tiempo llegue a trabajar como auxiliar contable en una avícola del señor en quien en vida fue sr. Luis Paredes
	yo ingrese a estudiar mis estudios superiores en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo donde adquirí la licenciatura en contabilidad y auditoría trabaje en ecua matriz en el sector de Ambato en el parque industrial durante 2 años
	durante la apertura para las personas que tenemos un tipo de discapacidad generada por el gobierno en ese entonces el Dr. Manuel Caizabanda alcalde de Pelileo me llamo para llenar una vacante la cual fue como recaudador me dio la oportunidad de por 2 años a contrato uno por requerimiento institucional
	me presente a mi trabajo logre ganarme el cariño la confianza por sobre todo de la sociedad de la comunidad de Pelileo entonces ese fue un pilar fundamental tengo 12 años trabajando en la institución como recaudador por concursos tengo nombramiento
	tengo una discapacidad que para por ningún instante ha sido un impedimento para poder desempeñar mis funciones
	claro que para movilizarme y todo eso hay un poquito de dificultad se demora más de lo normal pero eso no es un impedimento vuelvo y repito
	ahorita en el momento no estoy prestando mis servicios en la institución porque tuve un accidente me rompí el fémur y recién son dos meses el 2 de noviembre de que voy a cumplir de la cirugía asiendo terapias

	es la forma seguir delante de demostrar que uno también se puede tengo mi hogar soy casado y aquí estamos todavía luchando esperando que pase el tiempo para poder jubilarnos
	he salido adelante gracias a Dios con mi trabajo y a mi esfuerzo que ha hecho mi madre cuando he sido todavía niño, joven y ahora que puedo defenderme por mí mismo estoy aquí para servir a la sociedad.

La segunda historia de vida muestra cómo el esfuerzo personal y la formación profesional permitieron su inserción al ámbito laboral, siempre reconociendo a sus familiares como pilar fundamental. Su trayectoria en el sector público revela patrones parecidos a los de investigaciones realizadas en Ecuador sobre inclusión laboral, lo cual demuestra que las regulaciones y la apertura institucional han facilitado que las personas con discapacidades accedan al empleo (Imacaña-Núñez y Villacrés-López, 2022).

Para incrementar las oportunidades de empleo para personas con discapacidad, la educación superior es esencial, sobre todo en contextos que tienen prejuicios y obstáculos (López-Gavira et al., 2025).. Su adaptabilidad y capacidad para trabajar a pesar de dificultades de movilidad afectó sobre su resiliencia en inclusión laboral, resaltando que el apoyo institucional y políticas adecuadas pueden reducir brechas y mejorar la retención laboral

Tabla 10. *Experiencias de la Tercera Historia de Vida*

Historia de vida 3	Ala edad de 6 años fui a escuela en la ciudad donde a los 7 años me hacían bulling y la maestra argumentó no tenerme paciencia fue así que repetí segundo grado a los 8 años
	encontré un instituto especializado para personas con discapacidad visual donde desarrollé mayormente mi gusto por la música, pero como me gustan los retos pedí nuevamente ingresar a una escuela regular y así lo hice pero sin dejar el instituto ya que aprendí a tocar el piano allá ya que mi profesor vio que tenía habilidad y potenció
	Culminando mis estudios primarios entre al entré al conservatorio de música, pero para seguir ahí tenía que estudiar otra carrera así fue que saqué a más de mi título en música un bachillerato en ciencias sociales
	En esa época de secundaria y superior perdí contacto con la discapacidad porque me daba vergüenza que sepan que la tenía
	entre a estudiar música haciéndome pasar por alguien que no tenía discapacidad, pero durante mis practicas fue donde recuperé el orgullo de decir que tengo discapacidad
	Ahora trabajo con personas con discapacidad ayudando en algo a darle sentido a la vida por medio de la música.
	A pesar de que en el transcurso de mi vida perdí la visión, pero hay cosas buenas que conllevaron en ese aspecto ahora soy un poco más conocido que cuando veía, aunque tengo mis épocas de impotencia, pero siempre he tenido quien me de la mano en esos momentos.

	A pesar de que en el transcurso de mi vida perdí la visión, pero hay cosas buenas que conllevaron en ese aspecto ahora soy un poco más conocido que cuando veía, aunque tengo mis épocas de impotencia, pero siempre he tenido quien me de la mano en esos momentos.P SEP

La tercera historia muestra un desarrollo personal y educativo marcado por obstáculos, exclusión y la resiliencia a través de la música. Desde sus inicios escolares, el entrevistado expresó sufrir bullying y escaso apoyo docente, lo que causó retrasos académicos y problemas de integración. Alarcón-Martínez et al. (2023) comentan que las barreras sociales afectan las experiencias de personas con discapacidad, existen desafíos emocionales y restricciones impuestas por la sociedad, que a menudo ve la discapacidad como algo negativo o un castigo divino.

Durante la secundaria y superior, el tercer entrevistado sintió vergüenza por su discapacidad y la ocultó, pero su práctica musical y el contacto social le ayudaron a recuperar su orgullo. Esto respalda hallazgos sobre resiliencia, que subrayan la importancia del apoyo familiar y entornos educativos adaptativos para enfrentar la estigmatización (Alarcón-Martínez et al., 2023). Su trabajo con personas con discapacidad a través de la música muestra cómo los desafíos personales pueden generar impacto social y fomentar la inclusión.

Tabla 11. *Experiencias de la Cuarta Historia de Vida*	
Historia de vida 4	mi historia de vida es muy complicado es muy complicado por circunstancias ajenas a mi profesión a la forma de ver las cosas a mi forma de trabajar porque nosotros hemos venido trabajando desde abajo o desde las bases desde mi propia familia para que acepte la realidad en la que yo he vivido
	hemos hecho muchas cosas aquí hemos logrado que trabajo social sea uno de los eslabones mas importante para que todas las cosas sean hecho se a hecho en veneficio de la gente y de la gente con discapacidad y yo recibo a todo tipo de gente
	gracias a Dios hemos podido satisfacer las necesidades de la gente hemos logrado cambios y hemos visto como trasciende en el campo en el campo que estamos viendo las necesidades de la gente
	desde mi trabajo mis funciones si se a hecho mucho yo e tenido la oportunidad de que con mis parientes con la gente que me conoce a mi puede hacer enlaces o poder buscar alternativas de solución a todas las personas que yo veo y me ayudan mucho son parientes míos con los que hemos trabajado y hemos hecho muchas cosas
	gracias a Dios hemos tenido las habilidades suficientes para poder desempeñarme en este cargo en esta responsabilidad que es muy difícil y a la ves es muy bonito porque podemos satisfacer las necesidades dela gente

	podemos trabajar para que todo esto sea en veneficio de las personas eso hemos hecho y al transcurrir el tiempo si se a hecho mucho mas visible el lado social el lado de trabajo social y hemos logrado que esto cambie para el propósito de la gente
	la gente es lo más importante para mi porque necesitan apoyo necesitan ayuda por lo cual en todo el transcurso de mi vida y los aprendizajes que me dejaron por mi discapacidad
	se lo que es necesitar ayuda como ya lo comente en la entrevista yo pase por muchos hospitales para poder nivelarme al estado de una persona normal
	se podría decir gracias a mi familia pude salir adelante tengo un título de tercer nivel y una maestría en trabajo social y espero en un futuro seguir siendo ese apoyo para la gente.

La cuarta historia de vida muestra desafíos personales y un fuerte compromiso social, el entrevistado admite que factores externos afectaron su trabajo y percepción del entorno desde el inicio. Según Nuñez-Moscoso (2024), la inclusión laboral de individuos con discapacidad se ve influida por el contexto social y la intervención a nivel comunitario, destacando así lo importante que son las redes de apoyo y el ambiente familiar.

La narración de la cuarta historia de vida, destaca cómo la vivencia de una discapacidad promueve la empatía hacia otros que están en situación de vulnerabilidad. Manifestó que a lo largo de su carrera, ha logrado posicionar el trabajo social como un eje central en la atención de personas con discapacidad, desarrollando estrategias para satisfacer necesidades concretas de la comunidad. Guerra et al. (2016) señalan que es necesario superar limitaciones sociales y percepciones negativas con políticas inclusivas y sensibilización, destacando la intervención individual y comunitaria.

Tabla 12. *Experiencias de la Quinta Historia de Vida*

Historia de vida 5	Bueno mi historia de vida comienza desde muy pequeño con muchas dificultades ya que tuve una amputación bajo la rodilla la cual a mi edad fue duro ya que era todavía un niño que tenía una vida por delante
	con la ayuda de mis padres y mucho más con los consejos que me daba mi padre quien me apoyaba quién era mi psicólogo que me metí en la cabeza que yo podía hacer las cosas con cualquier otro bueno la vida en la escuela
	el colegio fue dura por el motivo de mi discapacidad habían compañeros que me hacían apodos
	en el colegio muchos de mis licenciados me ponían de ejemplo en son de burla diciendo que si no hacen los deberes se van a quedar sin una pierna les va a pasar eso a lo cual me desanimaba mucho
	pero bueno siempre estuvo ahí mi padre aconsejándome apoyándome ayudándome a superar esta situación dura la cual para mí no era nada fácil pero siquiera fue algo que pude conllevar porque tenía alguien que me apoye

	bueno al pasar del tiempo me iba acostumbrando a a mi estado lo cual me ayudó mucho porque tenía que aceptarme tal como era como vuelvo y lo repito mi padre fue el que me ayudó
	sabía jugar fútbol me gustaba hacer mucho deporte que por mis capacidades nada que no intentaba hacerla si no me gustaba realizar el deporte también temas grande de continuando con los deportes también me gustaba salir a caminar en el trabajo
	también fue duro se puede decir que fue duro porque había estuvieras compañeros que pensando nos ponía bueno me ponían apodos los cuales relacionaba con mis discapacidad pero bueno son cosas que en la vida se va a tomar una persona
	alguien que tiene este tipo de discapacidad no es exclusiva que no por eso se va no somos capaces de realizar las cosas somos capaces de realizar las cosas y me atrevo a decir que las podemos realizar mejor que alguien que tienes todas sus funciones pero con excepción que nosotros lo hacemos de nuestro ritmo pero lo hacemos bien
	en la actualidad estoy trabajando en un cuarto piso donde tengo que cumplir mis funciones y por ello tengo que usar el ascensor Pero cuando me dificulta es cuando el sensor está en mantenimiento o está dañado tengo que subir las gradas lo cual por mi discapacidad es muy difícil a lo que tengo que reportar a mi jefe esa situación
	ahora por lo que tengo mi discapacidad y bueno en el lugar que estoy ahorita es mucho más confortable se puede decir es un espacio más pequeño tengo un grupo de trabajo que es muy bueno me cogieron supieron darme mi lugar nos comunicamos muy bien y es un buen grupo
	el piso también es alfombrado porque en el Antiguo lugar donde que estaba trabajando mi piso era de baldosa donde me resbalaba con frecuencia y me fracturaba partes de mi pierna a lo cual puse un oficio para que me pudieran trasladar a otro lugar lo cual sí captaron y me reubicaron en otro sitio y bueno Eso es todo lo que puedo decir acerca de mí. P SEP

La quinta historia de vida refleja que la experticia en el trabajo, se destacan las barreras físicas y la necesidad de ajustes razonables, como adaptaciones en el espacio institucional más accesibles. Estas medidas siguen las recomendaciones realizadas por Murillo-Moreira et al. (2025), adaptación laboral para personas con discapacidad, mejorando la seguridad, autonomía y bienestar, y promoviendo la integración en el trabajo.

Además, destaca la actividad deportiva y recreativa como medio de fortalecimiento físico y emocional, práctica que fomenta habilidades, autoeficacia y una identidad positiva, claves para la inclusión social y laboral. Los estudios realizados por Wong et al. (2021). indican que la autonomía a través de actividades físicas o adaptaciones del entorno facilita el óptimo desempeño laboral de personas con discapacidad.

Discusión

Los resultados del presente estudio cualitativo confirman que los trabajadores con discapacidad del GAD de San Pedro de Pelileo han desarrollado diferentes habilidades sociolaborales que les permite desempeñarse laboralmente. Entre las que se identificó el trabajo en equipo, la Participante 2 ilustró cómo la relación compañeros ayudan a la resolución de problemas. Según Jansen et al. Hossain y cols. (2021) y Van Berkel & Breit (2025) destacan que la adaptación a los roles laborales, la organización de tareas y la supervisión mejoran la retención laboral de las personas con discapacidad y reducen los riesgos de exclusión.

Además, se destaca la importancia de instrucciones claras y estrategias de comunicación efectiva, como indicó el Participante 5: “leo las instrucciones con cuidado y escribo los pasos”. Lackey et al. (2023), señalaron que la importancia de los sistemas de comunicación aumentativa y alternativa, y el uso de la tecnología son indispensables en los procesos de adaptación que permita el buen desenvolvimiento de quienes tienen discapacidad. Los participantes indicaron que la tecnología es esencial para adaptarse, Werner y Shpigelman (2019) mencionaron que dichas herramientas y el respaldo de la familia pueden suplantar la carencia de recursos institucionales.

Los entrevistados también destacaron que la puntualidad y la responsabilidad significan acciones de ética en el trabajo y contribuyen a mantener un grupo de trabajo cohesionado, parte crucial en el sentido de pertenencia y la productividad en el trabajo. La inclusión social y laboral de individuos con discapacidad se ve mejorada gracias a la ética en el trabajo y la colaboración en equipo, lo que hace que su autoestima y bienestar crezcan (Beckmann, 2015). Sin embargo, las entrevistas revelan obstáculos para llevar a cabo adaptaciones institucionales, por ejemplo la falta de accesibilidad física. Esta brecha entre la superación personal y las limitaciones estructurales, difiere con Hossain et al. (2025) quienes advirtieron que las estrategias inclusivas en el trabajo pueden reducir barreras y fomentar empleo con tecnología adaptativa.

La intervención de la terapia ocupacional es un factor necesario en la inclusión laboral efectiva, los participantes atribuyen a esta diciplina a sis habilidades funcionales de la vida diaria, recursos emocionales y sociales. Por ejemplo, el Participante 14 mencionó que: "la terapia me ayudó mucho a vestirme, comer y moverme solo". Este hallazgo es consistente con las revisiones recientes de Chimara et al. (2025), y Benalcázar-Game y Castro-García (2025), quienes resaltaron la importancia de la rehabilitación vocacional para fomentar la autodeterminación y autonomía en las personas con discapacidad.

En cuanto a las historias de vida, los relatos revelan un patrón común de superación frente a la adversidad con el apoyo familiar y la autoaceptación progresiva. Elementos que coinciden con los resultados de Vélez Álvarez et al. (2023) y Scoresby et al. (2025) sobre la resiliencia, apoyo social y calidad de vida en personas con discapacidad. Lo que guarda relación con lo mencionado por la Historia de Vida 1: "fortaleza, apoyo familiar en la superación diaria". Significados relevantes frente las experiencias de estigma, bullying escolar y discriminación inicial reflejan las barreras psicosociales aún presentes en la sociedad, tal como han documentado Rodríguez-Hidalgo et al. (2021).

CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusión

El estudio cualitativo realizado con trabajadores operativos con discapacidad del GAD de San Pedro de Pelileo, permite concluir que las personas con discapacidad cumplen satisfactoriamente con las demandas de su puesto de trabajo, y han desarrollado estrategias sociolaborales para compensar barreras del entorno. Específicamente, la comprensión de instrucciones orales y escritas es esencial para realizar tareas y con las adaptaciones adecuadas su autonomía y precisión aumenta. La adaptación es importante para enfrentar cambios administrativos o técnicos en espacios institucionales. La comunicación efectiva, en cambio es esencial para el desempeño laboral, usando gestos, escritos y tecnología para coordinar tareas. Asimismo, la puntualidad se percibió como un valor labora que refleja compromiso, respeto y ética laboral. Por último, la habilidad para trabajar en equipo y resolver problemas, fortalece la cohesión y el logro de objetivos, recurren a la cooperación de sus compañeros para enfrentar dificultades diarias.

La terapia ocupacional se consolidó como el principal factor para brindar herramientas que fomentan la independencia y eficacia en la vida diaria o profesional. Los entrevistados aseguraron que las estrategias aprendidas promovieron la autonomía en actividades diarias como vestirse, comer y movilizarse gradualmente en el hogar y el trabajo. Estrategias en la organización de tareas y uso del espacio, refirieron que mejoró las rutinas, la anticipación a las tareas y la manipulación segura de herramientas. En la orientación y movilidad, las estrategias fueron dirigidas para el de desplazamiento seguro y el uso adecuado del transporte público. Además, comentaron que las estrategias fortalecieron la confianza, el afrontamiento de adversidades y la interacción social, facilitando su integración en equipos y redes de apoyo.

Finalmente, las experiencias de vida sistematizadas muestran la inserción laboral de personas se configura con factores personales, familiares e institucionales. Las historias de vida indicaron que el apoyo familiar constituye el principal pilar para los procesos de adaptación y fortalecimiento emocional en la discapacidad. La autoaceptación y la construcción de una identidad positiva emergieron como elementos centrales para la superación de barreras sociales, educativas y laborales. Los relatos, también revelaron que la inserción laboral de los entrevistados se sostuvo por la escolaridad, el desarrollo profesional y vocacional ayudaron su empleabilidad, además que el acompañamiento de compañeros junto a adaptaciones razonables, facilitan su adaptación y el desempeño laboral.

4.2 Recomendación

Se recomienda promover espacios de trabajo colaborativos y de apoyo mutuo que faciliten el apoyo y la comunicación entre trabajadores. Favoreciendo a las habilidades sociolaborales con la implementación de dinámicas de integración, reuniones periódicas, equipos de trabajo cooperativos y espacios de retroalimentación. Estas acciones pueden asegurar un clima organizacional basado en valores laborales como la solidaridad, la participación activa y el respeto, esto centrado en garantizar el bienestar y el desempeño colectivo.

Del mismo modo, se recomienda fomentar la continuidad de estrategias aprendidas en Terapia Ocupacional que consolidaron su autonomía, seguridad y la confianza en las actividades diarias de los trabajadores entrevistados. Es indispensable mantener programas de capacitación interna, ejercicios orientados a la organización de tareas, estrategias de movilidad segura y uso adecuado del entorno facilita la independencia funcional y la eficiencia en el trabajo. Se deben incluir mejoras en la accesibilidad y actualizaciones según las necesidades del individuo con discapacidad para garantizar un entorno adaptado a los cambios institucionales.

Para finalizar, se sugiere promover la sensibilización y el apoyo continuo en el ámbito laboral y familiar. Debido a que diferentes historias de vida señalaron que el apoyo social, especialmente de sus familias es crucial para el desarrollo personal y profesional diario de las personas con discapacidad entrevistadas. Desde a promoción de políticas públicas u organizacionales, se puede crear una cultura institucional de respeto absoluto a través de talleres de inclusión, grupos de apoyo y encuentros familiares. Además, es necesario capacitar a los trabajadores en inclusión laboral, implementar sistemas de seguimiento y formar alianzas para aumentar recursos para una adecuación auténtica que rompan limitaciones de la discapacidad.

C. MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias Bibliográficas

Abreu, J. L. (2014). El método de la investigación Research Method. *Daena: International journal of good conscience*, *9*(3), 195-204. http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf

Alarcón-Martínez, E. A. ., Salas-Villalba, D. M. ., De La Rosa Mendoza, M. ., Kerguelen Soto, J. F., López Díaz, N. S. ., & Bula Pico, S. E. . (2025). Ecos de resiliencia en medio de una discapacidad visual. *Revista Latinoamericana De Calidad Educativa*, *1*(1), 67-71. https://doi.org/10.70625/rlce/214

Aranguren, T. (2022). *El rol de la terapia ocupacional en la prevención e identificación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Aacademica. https://www.aacademica.org/000-084/300.pdf

Arteaga-Ureta, F. M., Mera Bravo, E. P., & del Jesús Palacios López, A. M. (2022). Discapacidad e inclusión social: retos teóricos y desafíos socioeconómicos de las personas con discapacidad en el cantón Pedernales. *Revista Universidad y Sociedad*, *14*(3), 256-262. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300256&lng=es&tlng=es.

Asamblea Nacional del Ecuador (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro, 449, 79-93.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2025). *Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad*. Registro Oficial, Suplemento 73.

Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M., & Schneider, P. (2017). *The future of skills: Employment in 2030*. Pearson. https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-skills-employment-in-2030

Baque-Villanueva, L. K., Viteri Intriago, D. A., & Izquierdo Morán, A. M. (2022). Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, *10*(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100018&lng=es&tlng=es.

Beckmann, M. (2015). Working-time autonomy as a management practice. *IZA world of labor : evidence-based policy making*. https://doi.org/10.15185/izawol.230

Beenen, G., Fiori, M., Pichler, S., & Riggio, R. (2023). Editorial: Interpersonal skills: individual, social, and technological implications. *Frontiers in psychology*, *14*, 1209508. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1209508

Benalcázar-Game, J. G., & Castro-García, M. T. (2025). Ocupación y salud mental desde la terapia

ocupacional. *Polo del Conocimiento*, *10*(1), 964-975. https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/8724/pdf Chimara, M., Van Biljon, H.M., Adams, F. & Van Niekerk, L. 2025. Perspectives of mental health service users on vocational rehabilitation in Namibia. *African Journal of Disability, 14*(0), a1631. https://doi.org/10.4102/ajod.v14i0.1631

Bermúdez-Cubero, C. (2015). Comunicación en personas con discapacidad múltiple. *Revista Espiga*, *3*(6), 23–34. https://doi.org/10.22458/re.v3i6.769

Biswas, A., Harbin, S., Irvin, E., Johnston, H., Begum, M., Tiong, M., Apedaile, D., Koehoorn, M., & Smith, P. (2022). Differences between men and women in their risk of work injury and disability: A systematic review. *American journal of industrial medicine*, *65*(7), 576–588. https://doi.org/10.1002/ajim.23364

Blas, A. J. T., Beltran, K. M. B., Martinez, P. G. V., & Yao, D. P. G. (2018). Enabling Work: Occupational Therapy Interventions for Persons with Occupational Injuries and Diseases: A Scoping Review. *Journal of occupational rehabilitation*, *28*(2), 201–214. https://doi.org/10.1007/s10926-017-9732-z

Calixto, N. J., Palacios Alvarado, W., & Caicedo Rolón, Á. J. (2023). *Conceptos y enfoques de metodología de la investigación. Bogotá*. Editorial Creser s.a.s.

Carrera-Capus, P. A. (2021). *Discapacidad y la inclusión académica en los estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato* [Trabajo de graduación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34094

Castaño-Muñoz, W., (2014). De las alfabetizaciones y competencias en la era digital: estudio de caso. *Revista e-Ciencias de la Información*, *4*(1), 1-12. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476847245002

Chang, P. F., Baxter, M. F., & Rissky, J. (2016). Effectiveness of Interventions Within the Scope of Occupational Therapy Practice to Improve Motor Function of People With Traumatic Brain Injury: A Systematic Review. *The American journal of occupational therapy : official publication of the American Occupational Therapy Association*, *70*(3), 7003180020p1–7003180020p5. https://doi.org/10.5014/ajot.2016.020867

Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. CONADIS.

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2025). *Estadísticas de discapacidad*. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2025). *Información del Consejo Nacional para*

la Igualdad de Discapacidades: Asunto: resolución 37/22 del Consejo de Derechos Humanos. CONADIS. https://www.gob.ec/conadis

Consejo Nacional para la Igualdad de las Discapacidades. (2013). *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013–2017*. CONADIS. http://hdl.handle.net/11181/5043

Constante-Martínez, B. M. (2015). Las personas con discapacidad y la interacción laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito [Trabajo de graduación, Universidad Técnica de Ambato]. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/19251

Cruz-Quispe, J. V. (2024). *Desarrollo de habilidades laborales en las personas con discapacidad intelectual institucionalizadas y no institucionalizadas* [Trabajo de titulación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/43562

Denzin, N. K. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods* (2nd ed.). McGraw-Hill.

Désiron, H. A., de Rijk, A., Van Hoof, E., & Donceel, P. (2011). Occupational therapy and return to work: a systematic literature review. *BMC public health*, *11*, 615. https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-615

Diario La Hora. (2021). Más de 800 personas con discapacidad no acceden a la educación. La Hora. https://bit.ly/3M2fjsO

Díaz Villón, P., & Fazzari, M. (2021). Análisis de la implementación del Programa de Inserción Laboral de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) de Lince: Aportes de la Gerencia Social para mejorar la empleabilidad para las personas con discapacidad [Tesis de maestría, Universidad Católica del Perú]. ProQuest. https://www.proquest.com/docview/2725640642

Equipo de redacción de INTERIM GROUP. (2023). *Cómo facilitar la adaptación al puesto de trabajo desde dentro de la empresa*. INTERIM GROUP. https://interimgrouphr.com/blog/adaptacion-puesto-trabajo/

Escobar-López, L. E. (2023). *Inclusión familiar de estudiantes universitarios con discapacidad* [Trabajo de graduación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/39468

Espinoza-Villalva, L. L. (2025). *Empoderamiento de personas con discapacidad en áreas deportivas* [Trabajo de titulación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/43567

Flores-Flores, C. I. (2014). *Las personas con discapacidad física y el derecho a la accesibilidad a las*

instituciones públicas de la ciudad del Puyo [Trabajo de graduación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. http://repositorio.uta.edu.ec/items/90abc6d0-cf23-4d48-831a-18b32f837a38

Fundación Rett. (2025). Solo un 34,5 % de las personas con discapacidad tiene empleo. http://bit.ly/4rmzXUu

Ganotice, F. A., Jr, Chan, L., Shen, X., Lam, A. H. Y., Wong, G. H. Y., Liu, R. K. W., & Tipoe, G. L. (2022). Team cohesiveness and collective efficacy explain outcomes in interprofessional education. *BMC medical education*, *22*(1), 820. https://doi.org/10.1186/s12909-022-03886-7

Girsberger, E. M., Koomen, M., & Krapf, M. (2022). Interpersonal, cognitive, and manual skills: How do they shape employment and wages? *Labour Economics*, *78*(102235), 102235. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102235

Gobierno Municipal del Cantón Pelileo. (2024). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT-GADS)*. Coordinación de Ordenamiento Territorial y Gestión del Suelo. https://pelileo.gob.ec/v3/actualizacion-del-plan-de-desarrollo-y-ordenamiento-territorial-del-canton-san-pedro-de-pelileo-2024/

Gómez-Bernal, V. (2014). Análisis de la discapacidad desde una mirada crítica>: Las aportaciones de las teorías feministas. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, *40*(2), 391-407. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000300023

Guerra, B., Ramos, M., Subía, E., Carvaja, C., & Borja, R. (2016). Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral. (2016). *Revista Científica Y Tecnológica UPSE*, *3*(2), 8-14. https://doi.org/10.26423/rctu.v3i2.145

Guevara-Albán, G.P., Verdesoto Arguello, A.E., & Castro Molina, N.E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). RECIMUNDO.

Hossain, S., Nasir, K., Carolli, A., Gignac, M. A. M., Van Eerd, D., & Jetha, A. (2025). Strategies for Supporting Disability-Inclusive Employment in the Future of Work. *Journal of occupational rehabilitation*. Advance online publication. https://doi.org/10.1007/s10926-025-10339-7

Imacaña Núñez, S. A., & Villacrés López, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, *5*(S1), 170–183. https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241

Imperatore, E., & Henny, E. (2002). La filosofía de la terapia ocupacional, ciencia ocupacional e ideología: una propuesta de interrelación. *Revista Chilena De Terapia Ocupacional*, (2), 10–16. https://revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/133

Instituto Nacional de Estadística y Censos .(2024). *Estadísticas de mercado laboral a partir del VIII*

Censo de Población y VII de Vivienda (CPV) Ecuador 2022. INEC. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Estadisticas_de_Mercado_Laboral_a_partir_del_Censo_2022.pdf?utm_source=chatgpt.com

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). *En el Ecuador 7 de cada 100 personas tienen dificultad funcional para hacer alguna actividad cotidiana*. Censo Ecuador. https://www.censoecuador.gob.ec/en-el-ecuador-7-de-cada-100-personas-tienen-dificultad-funcional-para-hacer-alguna-actividad-cotidiana/

International Telecommunication Union. (2021). *Digital skills insights 2021*. ITU. https://academy.itu.int/itu-d/projects-activities/research-publications/digital-skills-insights

Jansen, J., van Ooijen, R., Koning, P. W. C., Boot, C. R. L., & Brouwer, S. (2021). The Role of the Employer in Supporting Work Participation of Workers with Disabilities: A Systematic Literature Review Using an Interdisciplinary Approach. *Journal of occupational rehabilitation*, *31*(4), 916–949. https://doi.org/10.1007/s10926-021-09978-3

Jiménez-Echenique, J. (2020). Terapia ocupacional aplicada: La versatilidad de la disciplina. *Cuadernos Hospital de Clínicas*, *61*(2), 86-93. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1652-67762020000200012&lng=es&tlng=es.

Jiménez-García, A., & Lorenzo-Russell, O. M. (2000). La terapia ocupacional. *Medicina Integral, 36*(3), 105–108.

Lackey, S., Watson Hyatt, G., Batorowicz, B., van Engelen, S., Li, S., Pinder, S., & Davies, T. C. (2023). Barriers and facilitators to accommodations in the workplace for adults who use augmentative and alternative communication (AAC): a systematic review. *Augmentative and alternative communication (Baltimore, Md. : 1985*), *39*(3), 181–197. https://doi.org/10.1080/07434618.2023.2170277

Lluglla-Ojeda, M. S. (2024). *El emprendimiento en las personas con discapacidad* [Trabajo de titulación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/42514

López-Gavira, R., Orozco, I., & Pérez-López, I. (2025). Internal and external factors in the success of graduates with disabilities in higher education and employment: An international comparative study in Germany and Spain. *Higher Education*. https://doi.org/10.1007/s10734-025-01446-8

Lynch, M. I. (2021). *Discapacidades en el mundo laboral*. Diario el Expreso. https://bit.ly/4ro4HEN

Ministerio de Desarrollo Humano. (2023). *En Pelileo, cuidadores de personas con discapacidad reciben charlas sobre salud mental y emocional*. MDH.

https://www.inclusion.gob.ec/category/noticias-destacadas/page/55/

Ministerio de Desarrollo Humano. (2025). Personas con discapacidad del sur de Guayaquil emprenden motivados por su terapia ocupacional. https://bit.ly/4afZY1E

Ministerio de Salud Pública. (2022). *Informe de evaluación de resultados del proyecto "Atención integral e integradora a personas con discapacidad, rehabilitación y cuidados especiales en salud a nivel nacional: PAEV 2021–2022"*. Secretaría Nacional de Planificación.

Ministerio de Trabajo. (2021). *Ley Orgánica de Discapacidades* (Registro Oficial Suplemento 339). https://www.registroficial.gob.ec/

Molina-Vázquez, D. V., Hidalgo-Moyano, M. A., & Conforme-Zambrano, E. G. (2025). Alfabetización digital y sharenting en padres e hijos adolescentes de cuenca, ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, *8*(2), 273-292. https://doi.org/10.51247/st.v8i2.528

Murillo Moreira , K. X., Olmedo Vera, J. H., & Santander Chele, M. M. (2025). Adaptación laboral para personas con discapacidad física. *RECIAMUC*, *9*(2), 87-99. https://doi.org/10.26820/reciamuc/9

Neves, S. (2023). *Book of abstracts and proceedings. 44th international conference of the stress, trauma, anxiety, and resilience society (STAR)*. Universidade do Algarve, CinTurs - Research Centre for Tourism, Sustainability and Well-being. https://doi.org/10.34623/cn8z-qg27

Nuñez-Moscoso, A. S. (2024). Entorno social de individuos con discapacidad en procesos de inclusión laboral. *Sapiens Discoveries International Journal*, *2*(1), 1-11. https://doi.org/10.71068/9qjbhf64

Núñez-Vargas, S. A. (2024). *Desarrollo autónomo de las personas con discapacidad* [Trabajo de titulación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/40597

Olcott, D., Jr. (2013). New pathways to learning: Leveraging the use of OERs to support non-formal education. *RUSC Universities and Knowledge Society Journal*, *10*(1). https://doi.org/10.7238/rusc.v10i1.1562

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. https://www.who.int/publications/i/item/9789240685215

Ortega, C. (2025). questionpro logo. Obtenido de questionpro logo: https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-de-datos-de-una-investigacion-cualitativa/

Paredes Santana, R. E. (2011). *Los niños y niñas con discapacidad intelectual generan conflictos familiares en el Instituto de Educación Especial Ambato en el año lectivo 2010-2011* [Trabajo de titulación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/5372

Petrovic, N., & Hermida, P. (2023). ¿Cuáles son las habilidades cognitivas y sociales requeridas por las empresas ecuatorianas para los puestos de trabajo de mediana y baja calificación? *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, *10*(1), 1. https://doi.org/10.46677/compendium.v10i1.1170

Quaranta, N., (2019). La comunicación efectiva: un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo. *Enfoques*, XXXI(1), 21-46. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25961484008

Rodríguez-Hidalgo, A. J., Pincay, A. A., Payán, A. M., Herrera-López, M., & Ortega-Ruiz, R. (2021). Los Predictores Psicosociales del Bullying Discriminatorio Debido al Estigma Ligado a las Necesidades Educativas Especiales (NEE) y la Discapacidad. Psicología Educativa. *Revista de los Psicólogos de la Educación*, *27*(2), 187-197. https://doi.org/10.5093/psed2020a22

Sarmiento-Ospina, C. H. (2023). autonomía y la discapacidad: Los retos derivados de la comprensión del ejercicio de la autonomía que motivan el planteamiento de una bioética aplicada a la discapacidad. *Revista iberoamericana de bioética*, *22*, 1–13. https://doi.org/10.14422/rib.i22.y2023.005

Scoresby K, Klein K, Humphrey E, Cox L. (2025). Effects of Resilience, Self-Perceived Hearing Difficulty, and Demographic Factors on Psychological Distress in Adults With Hearing Loss. Am J Audiol, *34*(2):364-375. https://doi.org/10.1044/2025_AJA-24-00143.

Seet, V., Abdin, E., Jeyagurunathan, A., Chik, T. S., Kit, L. J., Sing, L. E., Verma, S., Ker-Chiah, W., Ng, P., & Subramaniam, M. (2024). Health and disability - a multi-group latent class analysis of the World Health Organization Disability Assessment Schedule 2.0 among those with mental and physical health conditions. *Health and Quality of Life Outcomes*, *22*(1), 57. https://doi.org/10.1186/s12955-024-02273-8

Tene-Cayambe, P. A. (2017). Importancia de los programas de capacitación en prevención prenatal de discapacidades: Caso Fundación de Waal, en la ciudad de Quito [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio Institucional UASB. https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5616

Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: pearson.

Urrejola-Contreras, G. P., Pérez, M. A., Herrera-Miranda, F., López, B., Gary Zambra, B., & Hernández Pérez, K. (2025). Adaptations in the workplace as a labor inclusion strategy for people with physical disabilities: An integrative review. *Work (Reading, Mass.), 80*(3), 962–973. https://doi.org/10.1177/10519815241289677

Van Berkel, R., & Breit, E. (2025). Organizational Practices for the Inclusion of People with Disabilities. A Scoping Review. *Journal of occupational rehabilitation*, *35*(3), 469–478. https://doi.org/10.1007/s10926-024-10228-5

Velasco-Perdigones, J. C. (2024). The civil liability of the person with a disability and support institutions. *Revista Aranzadi Doctrinal, 2*, 1–20. https://rodin.uca.es/handle/10498/33185

Vélez Álvarez, C., & Villaseñor Rodríguez, F. (2023). Discapacidad, resiliencia y calidad de vida. *Diversitas*, *19*(1), 36–44. https://doi.org/10.15332/22563067.9170

Veloz Bastidas, C. D. (2015). Discapacidad moderada y su inserción en el ámbito laboral de jóvenes de la Unidad Educativa Especializada "Ciudad de Puyo", provincia de Pastaza [Trabajo de titulación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/18594

Wehmeyer, M. L. (2020). The Importance of Self-Determination to the Quality of Life of People with Intellectual Disability: A Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(19), 7121. https://doi.org/10.3390/ijerph17197121

Werner, S., & Shpigelman, C. N. (2019). Information and communication technologies: where are persons with intellectual disabilities?. *Israel journal of health policy research*, *8*(1), 6. https://doi.org/10.1186/s13584-018-0282-4

Wong, J., Kallish, N., Crown, D., Capraro, P., Trierweiler, R., Wafford, Q. E., Tiema-Benson, L., Hassan, S., Engel, E., Tamayo, C., & Heinemann, A. W. (2021). Job Accommodations, Return to Work and Job Retention of People with Physical Disabilities: A Systematic Review. *Journal of occupational rehabilitation*, *31*(3), 474–490. https://doi.org/10.1007/s10926-020-09954-3

Yanzapanta-Salán, K. L. (2025). *Experiencias de vida de mujeres con discapacidad* [Trabajo de titulación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/45147

Zamecnik, A., Kovanović, V., Joksimović, S., Grossmann, G., Ladjal, D., & Pardo, A. (2024). The perceptions of task cohesion in collaborative learning teams. *International Journal of Computer-Supported Collaborative Learning*, *19*(3), 369–393. https://doi.org/10.1007/s11412-024-09424-5

Anexos

OPERACIONALIZACIÓN.

Variable	CONCEPTUALIZACIÓN	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica /Instrumento
Habilidades Sociolaborales	Las habilidades sociolaborales son un conjunto de competencias que facilitan la interacción efectiva en el entorno de trabajo, permitiendo un desempeño armónico y productivo. Estas incluyen la comunicación, y escuchar activamente; el trabajo en equipo, que fomenta la cooperación hacia objetivos comunes; la resolución de conflictos, necesaria para manejar desacuerdos de manera constructiva; la responsabilidad, que garantiza el cumplimiento de compromisos y tareas; la adaptabilidad, que permite ajustarse a cambios y nuevas circunstancias; y la iniciativa, que impulsa la proactividad y la generación de	Comunicación	Capacidad para expresar ideas. Escuchar a otros	¿Se comunica con claridad? ¿Escucha activamente? ¿Se expresa con asertividad?	Guía de entrevista / Cuestionario
		Trabajo en equipo	Colaboración con otros para lograr objetivos	¿Coopera con sus compañeros? ¿Respeta opiniones? ¿Asume responsabilidades?	Guía de entrevista / Cuestionario
		Resolución de conflictos	Manejo de desacuerdos en entornos laborales	¿Identifica conflictos? ¿Propone soluciones? ¿Mantiene el respeto?	Guía de entrevista / Cuestionario
		Responsabilidad	Cumplimiento de tareas Compromisos laborales	¿Es puntual? ¿Cumple con las tareas? ¿Demuestra compromiso con el trabajo?	Guía de entrevista / Cuestionario
		Adaptabilidad	Flexibilidad ante cambios	¿Acepta cambios? ¿Se adapta a nuevas tareas?	Guía de entrevista / Cuestionario

	soluciones sin necesidad de indicaciones constantes.		Nuevas situaciones	¿Maneja la presión?	
		Iniciativa	Capacidad de actuar proactivamente	¿Propone ideas? ¿Busca soluciones? ¿Toma decisiones?	Guía de entrevista / Cuestionario

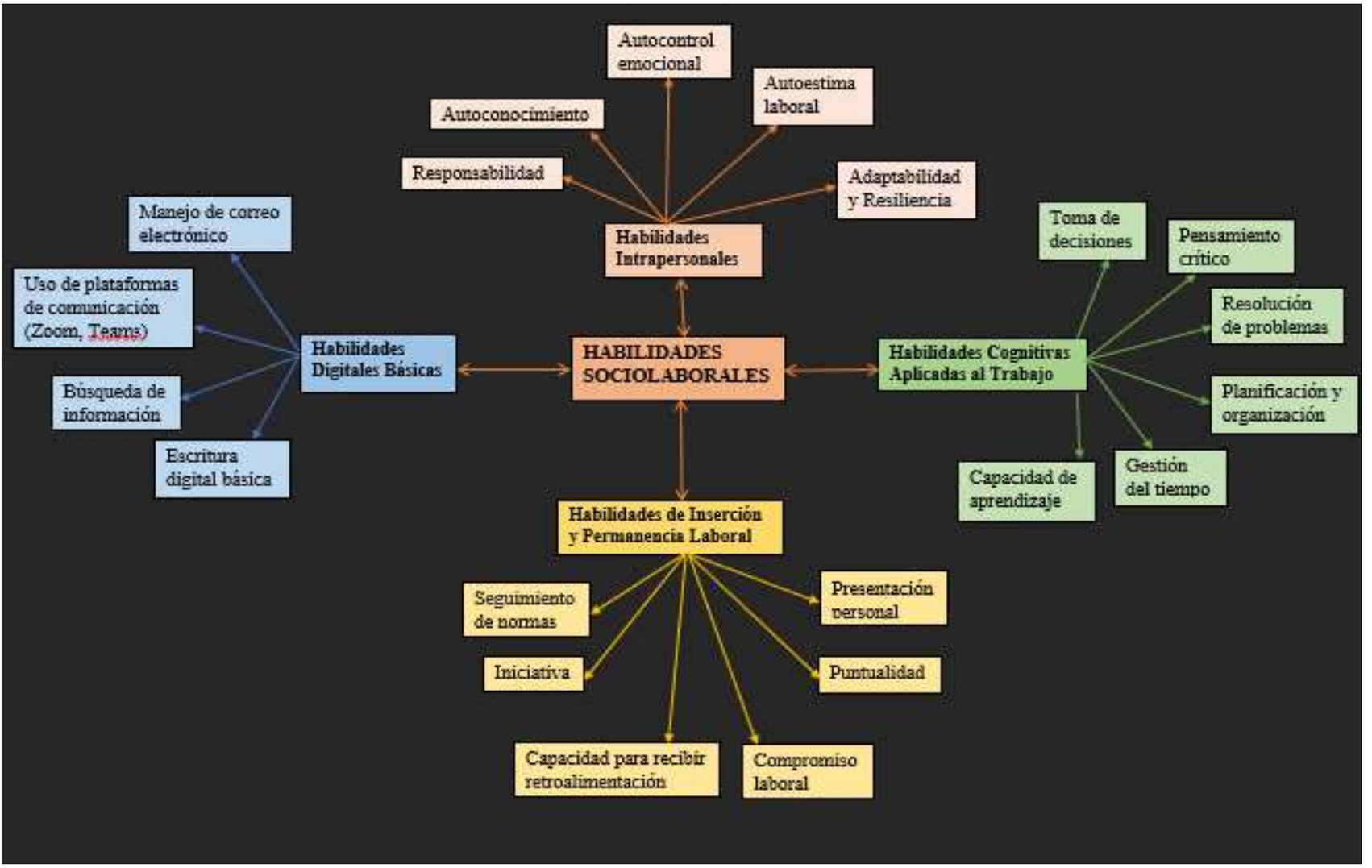
Variable	CONCEPTUALIZACIÓN	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica /Instrumento
Terapia Ocupacional en Personas con Discapacidad	La terapia ocupacional en personas con discapacidad se orienta a potenciar la autonomía personal, favoreciendo que cada individuo pueda desenvolverse de manera independiente en sus actividades cotidianas. A través del fortalecimiento de la funcionalidad motora, se promueve roles significativos y el desarrollo ocupacional acorde a sus intereses y necesidades. Asimismo, la terapia busca facilitar la integración social, promoviendo la participación	Autonomía personal	Nivel de independencia en actividades básicas de la vida diaria (ABVD)	¿Se viste solo/a? ¿Se alimenta sin ayuda? ¿Mantiene higiene personal?	Guía de entrevista / Cuestionario
		Funcionalidad motora	Capacidad para realizar movimientos y tareas motoras	¿Cómo es su movilidad, coordinación, fuerza y precisión manual?	Guía de entrevista / Cuestionario
		Integración social	Participación en entornos sociales y comunitarios	¿Participa en actividades grupales? ¿Mantiene relaciones interpersonales?	Guía de entrevista / Cuestionario
		Desarrollo ocupacional	Participación en actividades productivas y recreativas	¿Realiza tareas ocupacionales (educativas, laborales o recreativas)?	Guía de entrevista / Cuestionario

	activa en la comunidad y el acceso equitativo a oportunidades. La intervención también considera la adaptación al entorno, mediante el diseño de apoyos, ajustes razonables y el uso de tecnologías que optimicen la accesibilidad. En conjunto, estas acciones contribuyen al bienestar emocional, fortaleciendo la autoestima, la motivación y la calidad de vida de las personas con discapacidad.	Adaptación al entorno	Uso de ayudas técnicas y adecuaciones para la inclusión	¿Hace uso de dispositivos de apoyo? ¿Cuenta con accesibilidad en el hogar o centro laboral?	Guía de entrevista / Cuestionario
		Bienestar emocional	Estado emocional y percepción de calidad de vida	¿Cómo es su autoestima, motivación y control emocional?	Guía de entrevista / Cuestionario

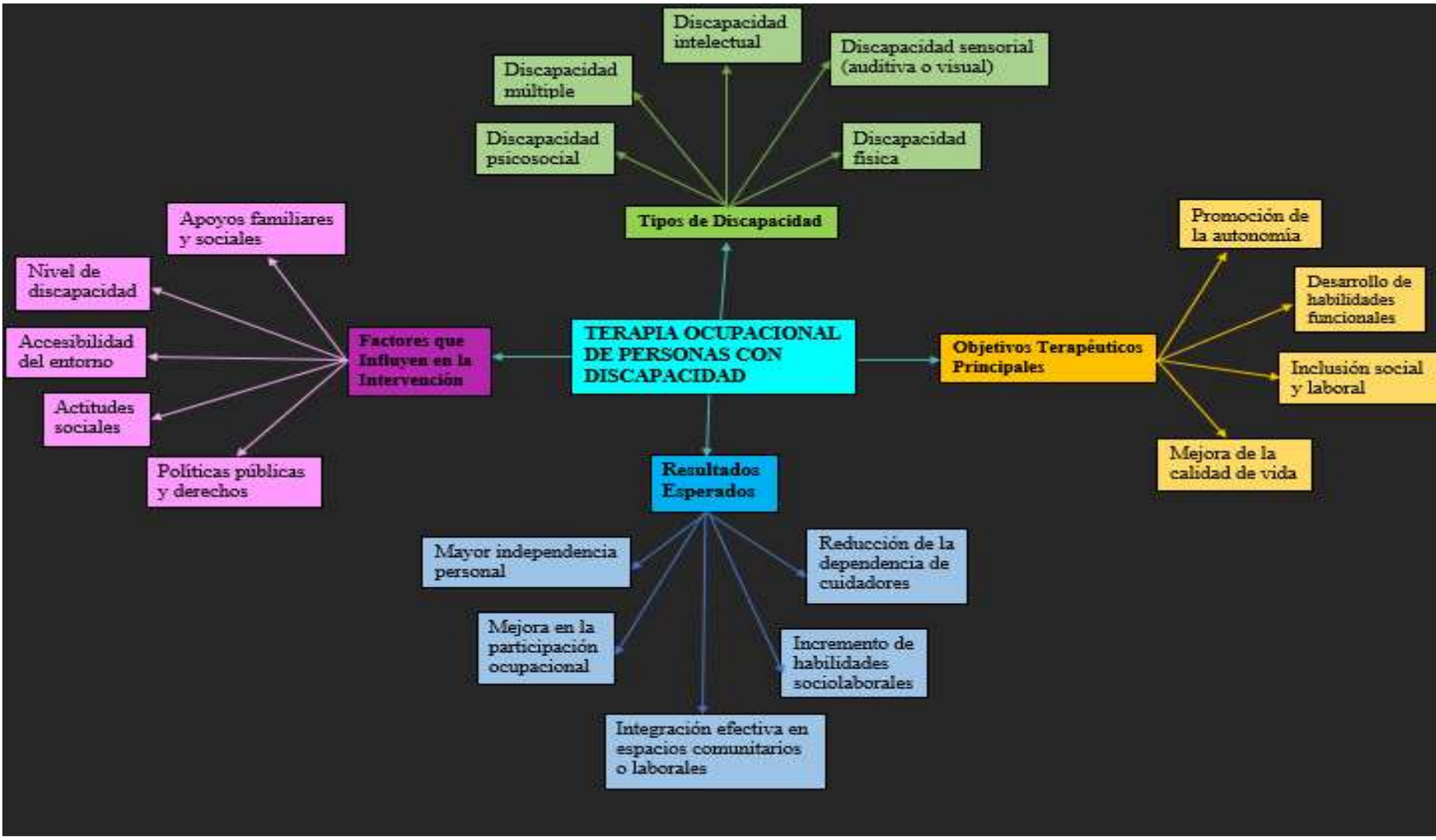
OPERACIONALIZACIÓN

CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE –

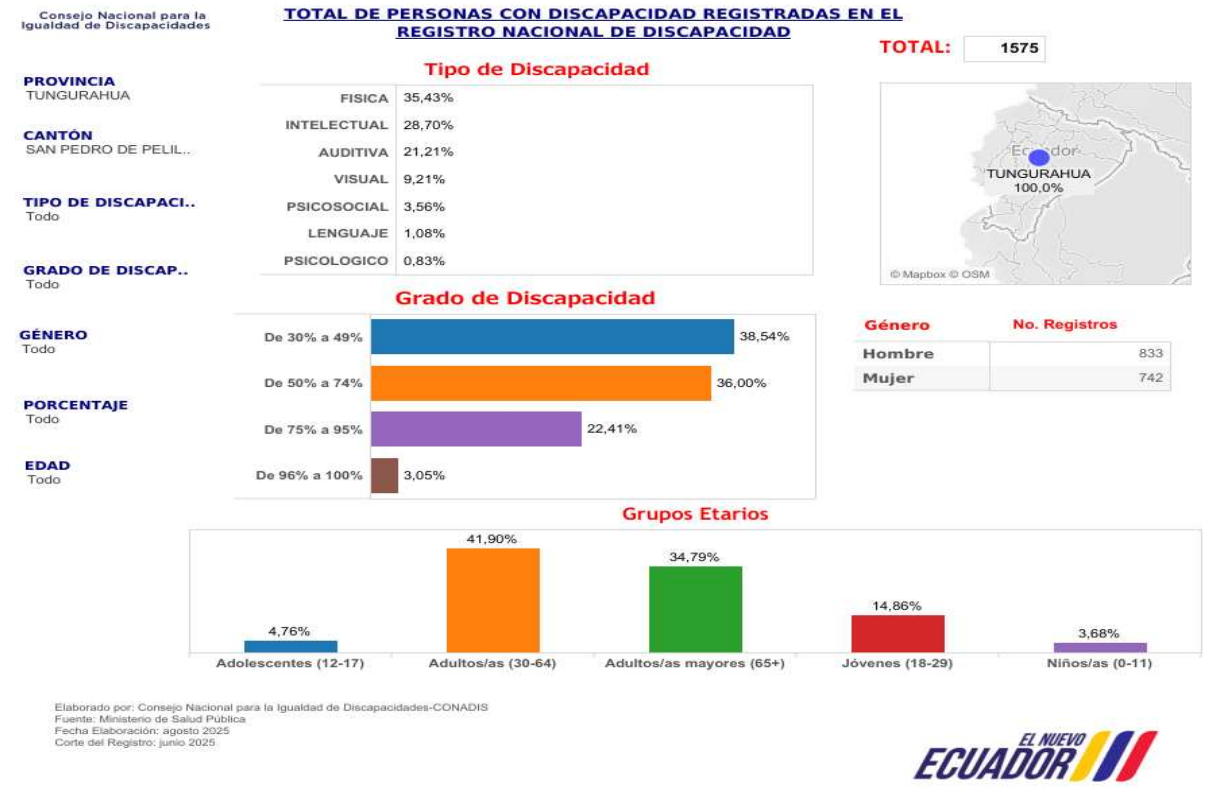
Habilidades Sociolaborales

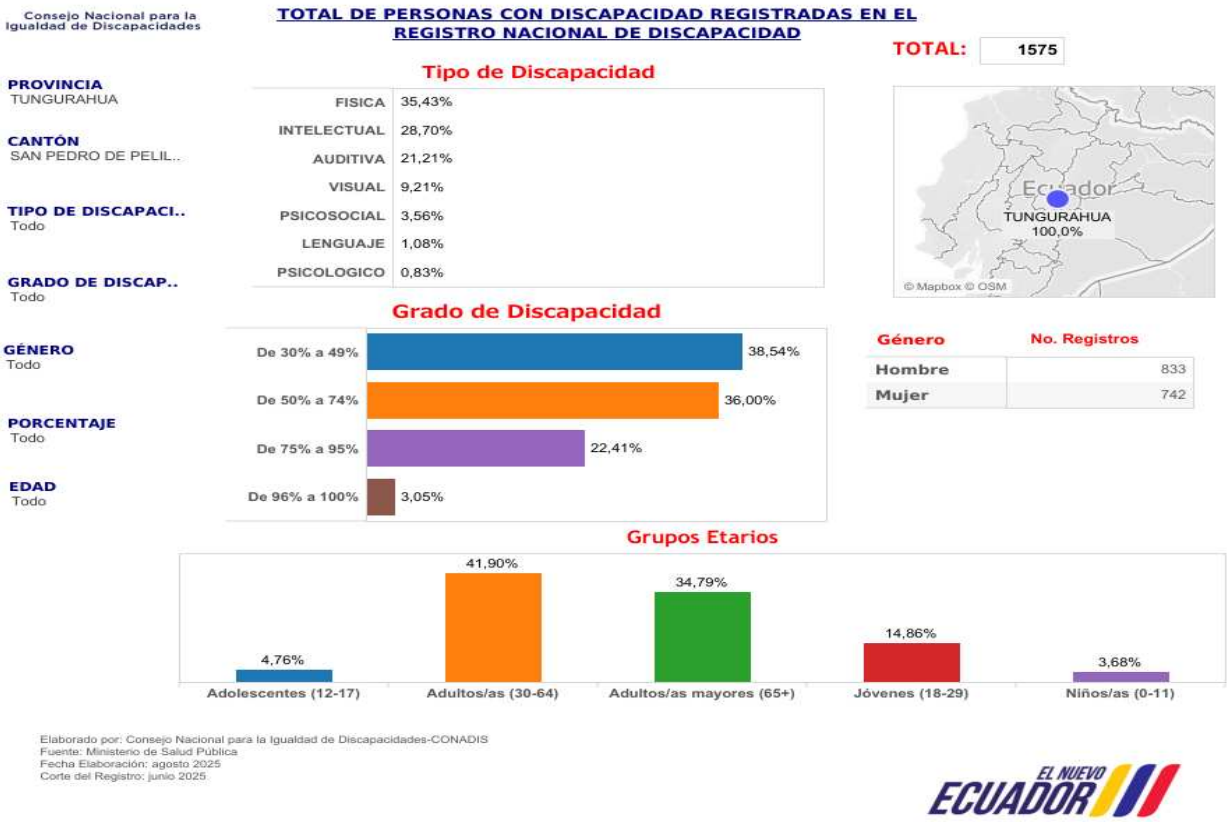


Categorización de la Variable dependiente - Terapia Ocupacional De Personas Con Discapacidad



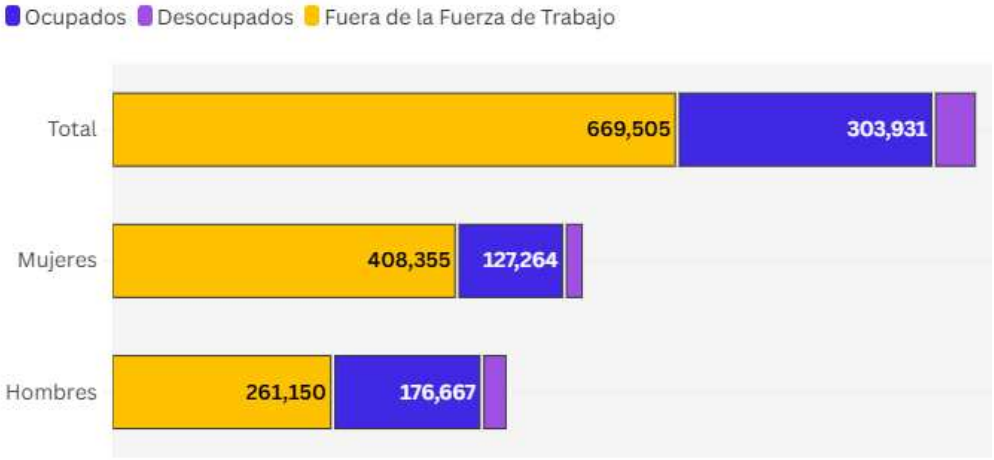
DATOS ESTADISTICOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR





Situación Laboral

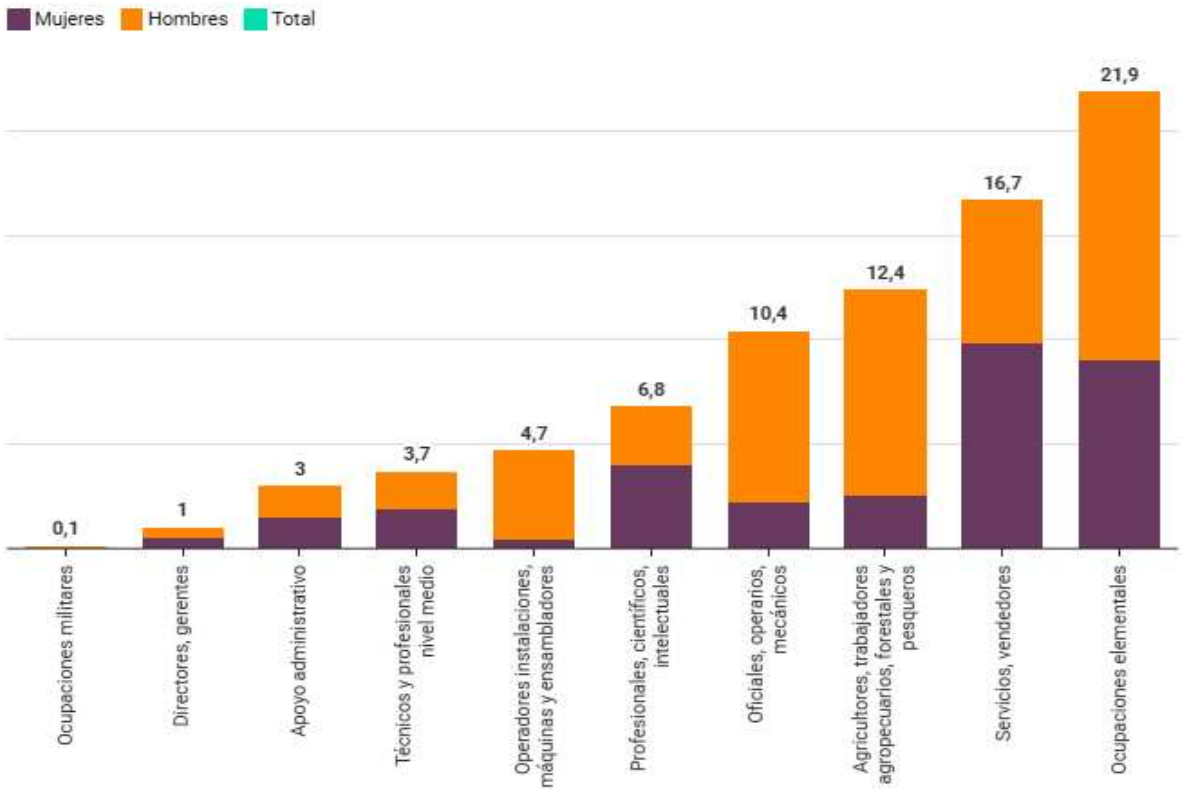
-De las personas con discapacidad en edad de trabajar-



Fuente: Censo INEC 2022 • Visualización: María Teresa Escobar

En qué áreas trabajan

% de la población con discapacidad ocupada-



EVIDENCIA DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS















VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Ficha de Validación de Entrevista (Investigación Cualitativa)

Estimada Lic:

Le saludo cordialmente. Soy **GEISON ALEXANDER PORTUGAL TORRES**, estudiante de **Trabajo Social** de la **UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**. Estoy desarrollando una investigación cualitativa titulada: "Habilidades **sociolaborales y Terapia Ocupacional de Personas con Discapacidad**". Le solicito su colaboración para validar la guía de entrevista que se utilizará como parte de esta investigación.

La validación tiene como propósito asegurar la coherencia, claridad, pertinencia y suficiencia de las preguntas, de modo que el instrumento se ajuste a los objetivos específicos de la investigación cualitativa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar las habilidades sociolaborales de las Personas con Discapacidad.
- Analizar las estrategias de terapia ocupacional con Personas con Discapacidad.
- Sistematizar las experiencias de las Personas con Discapacidad que se hayan insertado laboral mente

Agradezco de antemano su valioso apoyo y experiencia.

Atentamente,

GEISON ALEXANDER PORTUGAL TORRES

Correo electrónico: portugaltorresgeison@gmail.com

Ficha de Validación de la Guía de Entrevista (Cualitativa)

Nº	Pregunta de Entrevista	Claridad	Coherencia con objetivos	Pertinencia/ Profundidad	Observaciones/ Sugerencias
1	¿Cómo te comunicas con tus compañeros y supervisores en el trabajo, y qué tan fácil te resulta seguir instrucciones orales o escritas?	Clara	Alta coherencia (identifica habilidades sociolaborales)	Pertinente y profunda	Excelente redacción. Podría agregarse "en qué situaciones" para obtener ejemplos concretos.
2	¿Te sientes cómodo/a trabajando en equipo y cómo manejas los problemas o dificultades que puedan surgir en el trabajo?	Clara	Alta coherencia	Alta	Muy pertinente. Puede ampliarse con "¿puedes contarme una experiencia específica?" para generar más profundidad.

3	¿Qué tan importante consideras la puntualidad y la responsabilidad en tu desempeño laboral?	Clara	Coherente con habilidades sociolaborales	Media	Podría incluir "¿cómo practicas estas cualidades en tu trabajo diario?" para obtener evidencia práctica.
4	¿Te adaptas fácilmente a cambios en las rutinas o a nuevos horarios en el trabajo?	Clara	Alta	Media-alta	Bien redactada. Sugiere agregar "¿qué estrategias usas para adaptarte?" para profundizar.
5	¿Qué estrategias o actividades de la terapia ocupacional te ayudaron a ser más independiente en tus actividades diarias (como vestirte, alimentarte, moverte solo/a)?	Muy clara	Totalmente coherente con el segundo objetivo (terapia ocupacional)	Alta	Correcta. Podría añadir "antes y después de la terapia" para comparar avances.
6	¿Qué estrategias de la terapia ocupacional te ayudaron a participar más en actividades con otras personas (familia, amigos, compañeros de trabajo)?	Clara	Muy coherente	Alta	Muy buena. Sugiere incorporar "¿cómo te sentiste al participar más?" para reforzar el aspecto emocional.
7	¿Qué habilidades nuevas aprendiste durante la terapia ocupacional y cómo se enseñaron a aplicarlas en tu vida diaria (trabajo o casa)?	Clara y completa	Muy coherente	Muy alta	Excelente pregunta. No requiere cambios.
8	¿Qué estrategias usó tu terapeuta ocupacional para ayudarte a adaptarte mejor a los espacios que frecuentas (como tu casa, trabajo, transporte)?	Clara	Alta	Alta	Correcta y bien formulada. Se sugiere mantenerla tal como está.
9	¿Qué acciones o adaptaciones ha realizado tu empleador para facilitar tu desempeño laboral?	Clara	Coherente con el tercer objetivo (sistematizar experiencias laborales)	Alta	Pertinente. Puede añadirse "¿consideras que estas adaptaciones han sido suficientes?" para evaluar satisfacción.
10	¿Cuáles han sido los principales retos que enfrentaste al momento de ingresar y adaptarte a tu lugar de trabajo?	Muy clara	Alta coherencia	Alta	Muy pertinente. Excelente para identificar barreras de inclusión.

Comentarios generales sobre la guía de entrevista:

- **Coherencia global**: Todas las preguntas se alinean claramente con los tres objetivos específicos del estudio.
- **Claridad del lenguaje**: Las preguntas están redactadas en un lenguaje accesible y comprensible para personas con discapacidad.

- **Pertinencia y profundidad:** El instrumento permite obtener respuestas ricas en experiencias y percepciones personales, adecuadas para una investigación cualitativa.
- **Sugerencia general:** Añadir pequeñas frases que fomenten ejemplos ("¿puedes contarme una situación?") aumentará la profundidad narrativa de las respuestas.

Datos del Experto Evaluador

Nombre completo: Eva del Carmen Flores Núñez

Grado académico: Cuarto Nivel.

Especialidad: Msc. Pedagogía Educativa y Trabajo Social

Institución: Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

¿Considera que el instrumento es valido para la recolección cualitativa?

SI ☑ Si, con cambios ☐ No ☐

Firma:

Fecha: 22/10/2025

Ficha de Validación de Entrevista (Investigación Cualitativa)

Estimada Lic. Paola Plasencia

Le saludo cordialmente. Soy **GEISON ALEXANDER PORTUGAL TORRES**, estudiante de **Trabajo Social** de la **UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**. Estoy desarrollando una investigación cualitativa titulada: "Habilidades **sociolaborales** y **Terapia Ocupacional de Personas con Discapacidad**". Le solicito su colaboración para validar la guía de entrevista que se utilizará como parte de esta investigación.

La validación tiene como propósito asegurar la coherencia, claridad, pertinencia y suficiencia de las preguntas, de modo que el instrumento se ajuste a los objetivos específicos de la investigación cualitativa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar las habilidades sociolaborales de las Personas con Discapacidad.
- Analizar las estrategias de terapia ocupacional con Personas con Discapacidad.
- Sistematizar las experiencias de las Personas con Discapacidad que se hayan insertado laboralmente

Agradezco de antemano su valioso apoyo y experiencia.

Atentamente,

GEISON ALEXANDER PORTUGAL TORRES

Correo electrónico: portugalinvestigacion@gmail.com

Ficha de Validación de la Guía de Entrevista (Cualitativa)

N°	Pregunta de Entrevista	Claridad	Coherencia con objetivos	Pertinencia/ Profundidad	Observaciones/ Sugerencias
1	¿Cómo te comunicas con tus compañeros y supervisores en el trabajo, y qué tan fácil te resulta seguir instrucciones orales o escritas?	si	si	si	Ninguna
2	¿Te sientes cómodo/a trabajando en equipo y cómo manejas los problemas o dificultades que puedan surgir en el trabajo?	si	si	si	Te sugiero que la pregunta quede de esta manera ¿Te sientes cómodo/a trabajando en equipo y que haces cuando surge algún problema o

					dificultad?
3	¿Qué tan importante consideras la puntualidad y la responsabilidad en tu desempeño laboral?	si	si	si	Ninguno
4	¿Te adaptas fácilmente a cambios en las rutinas o a nuevos horarios en el trabajo?	si	si	si	Te sugiero que la pregunta quede de esta manera. ¿Te resulta fácil adaptarte cuando cambian tus tareas o horarios en el trabajo? *Por ejemplo: si un día tienes que hacer algo diferente a tu rutina habitual o salir más tarde del trabajo ¿te sientes bien con ese cambio o te cuesta un poco?*
5	¿Qué estrategias o actividades de la terapia ocupacional te ayudaron a ser más independiente en tus actividades diarias (como vestirte, alimentarte, moverte solo/a)?	si	si	si	ninguna
6	¿Qué estrategias de la terapia ocupacional te ayudaron a participar más en actividades con otras personas (familia, amigos, compañeros de trabajo)?	si	si	si	ninguna
7	¿Qué habilidades nuevas aprendiste durante la terapia ocupacional y cómo te enseñaron a aplicarlas en tu vida diaria (trabajo o casa)?	si	si	si	ninguna
8	¿Qué estrategias usó tu terapeuta ocupacional para ayudarte a adaptarte mejor a los espacios que frecuentas (como tu casa, trabajo, transporte)?	si	si	si	ninguna
9	¿Qué acciones o adaptaciones ha realizado tu empleador para facilitar tu desempeño laboral?	si	si	si	Te sugiero que la pregunta quede de esta manera ¿Qué acciones o adaptaciones ha hecho tu empleador para apoyarte en tu trabajo y crees que son suficientes para cubrir tus necesidades laborales?
10	¿Cuáles han sido los principales retos que enfrentaste al momento de ingresar y	si	si	si	Te sugiero que la pregunta quede así, ¿Qué retos has enfrentado en tu trabajo

	adaptarte a tu lugar de trabajo?				relacionados con la inclusión y los posibles estigmas hacia tu discapacidad?

Comentarios generales sobre la guía de entrevista

El instrumento muestra coherencia con los objetivos del estudio y utiliza un lenguaje claro y accesible para personas con discapacidad. Las preguntas son pertinentes para obtener experiencias significativas. Se sugiere incluir ejemplos concretos (por ejemplo, ¿podrías contarme una situación?) para enriquecer la profundidad de las respuestas.

Datos del Experto Evaluador

Nombre completo: Paola Javiles Plasencia Calo

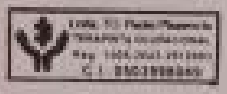
Grado académico: Tercer Nivel

Especialidad: Licenciada en Terapia Ocupacional

Institución: Fundación de Personas con Discapacidad San José de Huambaló

¿Considera que el instrumento es válido para la recolección cualitativa?

Sí [X] Sí, con cambios [ ] No [ ]

Firma:  

Fecha: 20/10/ 2025

Ficha de Validación de Entrevista (Investigación Cualitativa)

Estimada Psc. Cl. Mercy Valverde

Le saludo cordialmente. Soy **GEISON ALEXANDER PORTUGAL TORRES**, estudiante de **Trabajo Social** de la **UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**. Estoy desarrollando una investigación cualitativa titulada: "Habilidades **sociolaborales y Terapia Ocupacional de Personas con Discapacidad**". Le solicito su colaboración para validar la guía de entrevista que se utilizará como parte de esta investigación.

La validación tiene como propósito asegurar la coherencia, claridad, pertinencia y suficiencia de las preguntas, de modo que el instrumento se ajuste a los objetivos específicos de la investigación cualitativa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar las habilidades sociolaborales de las Personas con Discapacidad.
- Analizar las estrategias de terapia ocupacional con Personas con Discapacidad.
- Sistematizar las experiencias de las Personas con Discapacidad que se hayan insertado laboralmente

Agradezco de antemano su valioso apoyo y experiencia.

Atentamente,

GEISON ALEXANDER PORTUGAL TORRES

Correo electrónico: portugaltorresgeison@gmail.com

Ficha de Validación de la Guía de Entrevista (Cualitativa)

N°	Pregunta de Entrevista	Claridad	Coherencia con objetivos	Pertinencia/ Profundidad	Observaciones/ Sugerencias
1	¿Cómo te comunicas con tus compañeros y supervisores en el trabajo, y qué tan fácil te resulta seguir instrucciones orales o escritas?	✓	✓	✓	
2	¿Te sientes cómodo/a trabajando en equipo y cómo manejas los problemas o dificultades que puedan surgir en el trabajo?	✓	✓	✓	

3	¿Qué tan importante consideras la puntualidad y la responsabilidad en tu desempeño laboral?	✓	✓	✓	
4	¿Te adaptas fácilmente a cambios en las rutinas o a nuevos horarios en el trabajo?	✓	✓	✓	Te recomiendo añadir un ejemplo para que el usuario comprenda la pregunta. "Por ejemplo, cuando cambias de actividad o cambian tu horario."
5	¿Qué actividades de la terapia ocupacional te ayudaron a ser más independiente en tus actividades diarias (como vestirte, alimentarte, moverte solo/a)?	✓	✓	✓	Eliminar la palabra estrategias y delimitar a que la pregunta sea mantenga solo la palabra "actividad".
6	¿Qué estrategias de la terapia ocupacional te ayudaron a participar más en actividades con otras personas (familia, amigos, compañeros de trabajo)?	✓	✓	✓	
7	¿Qué habilidades nuevas aprendiste durante la terapia ocupacional y cómo te enseñaron a aplicarlas en tu vida diaria (trabajo o casa)?	✓	✓	✓	
8	¿Qué estrategias usó tu terapeuta ocupacional para ayudarte a adaptarte mejor a los espacios que frecuentas (como tu casa, trabajo, transporte)?	✓	✓	✓	
9	¿Qué actividades o adaptaciones ha realizado tu empleador para facilitar tu desempeño laboral?	✓	✓	✓	Eliminar la palabra acciones, pienso que para legar con claridad con esta pregunta al momento de plantearla debes exponer algún ejemplo.
10	¿Cuáles han sido los principales retos que enfrentaste al momento de ingresar y adaptarte a tu lugar de trabajo?	✓	✓	✓	Talvez podrías reformular la pregunta, a la inclusión de las personas con discapacidad si se ha visto limitado por algún tipo de estigma.

Comentarios generales sobre la guía de entrevista:

Plantear ejemplos al finalizar la pregunta para lograr una mayor comprensión de la población destino en quienes se va aplicar esta entrevista.

Datos del Experto Evaluador

Nombre completo: Mercy Elizabeth Valverde Sánchez

Grado académico: Tercer Nivel

Especialidad: Psicología Clínica

Institución:

- Psicóloga del Programa Centro Diurno de Atención para Personas con Discapacidad
- Psicóloga del Programa de Atención a la Comunidad del Convenio Fundación "San José de Huambaló" & GAD Municipal de San Pedro de Pelileo
- Psicóloga Voluntaria del GAD Parroquial Huambaló
- Facilitador de Atención a Personas Adultas Mayores con y sin discapacidad convenio MIES & GAD Huambaló
- Analista DECE Institucional, Distrito de Educación 18D03, UE Baños

¿Considera que el instrumento es válido para la recolección cualitativa?

SI [X] Si, con cambios [ ] No [ ]

Firma: Mercy Valverde PSICÓLOGA CLÍNICA C.I. 1804815808

Fecha: 21/10/2025

INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Este cuestionario está dirigido a los trabajadores operativos del GAD del cantón San Pedro de Pelileo, con el fin de indagar sobre las habilidades sociolaborales y terapia ocupacional de las personas con discapacidad. La información será confidencial y utilizada únicamente con fines académicos.

GUION DE ENTREVISTA.

1. ¿Cómo te comunicas con tus compañeros y supervisores en el trabajo, y qué tan fácil te resulta seguir instrucciones orales o escritas?

2. ¿Te sientes cómodo/a trabajando en equipo y cómo manejas los problemas o dificultades que puedan surgir en el trabajo? ¿Puedes darme un ejemplo?

3. ¿Qué tan importante consideras la puntualidad y la responsabilidad en tu desempeño laboral y como practicas estas cualidades en tu trabajo diario?

4. ¿Qué estrategias usas para adaptarte fácilmente a cambios en las rutinas o a nuevos horarios en el trabajo?

5. ¿Qué estrategias o actividades de la terapia ocupacional te ayudaron antes y después a ser más independiente en tus actividades diarias (como vestirte, alimentarte, moverte solo/a)?

6. ¿Qué estrategias de la terapia ocupacional te ayudaron a participar más en actividades con otras personas (familia, amigos, compañeros de trabajo)?

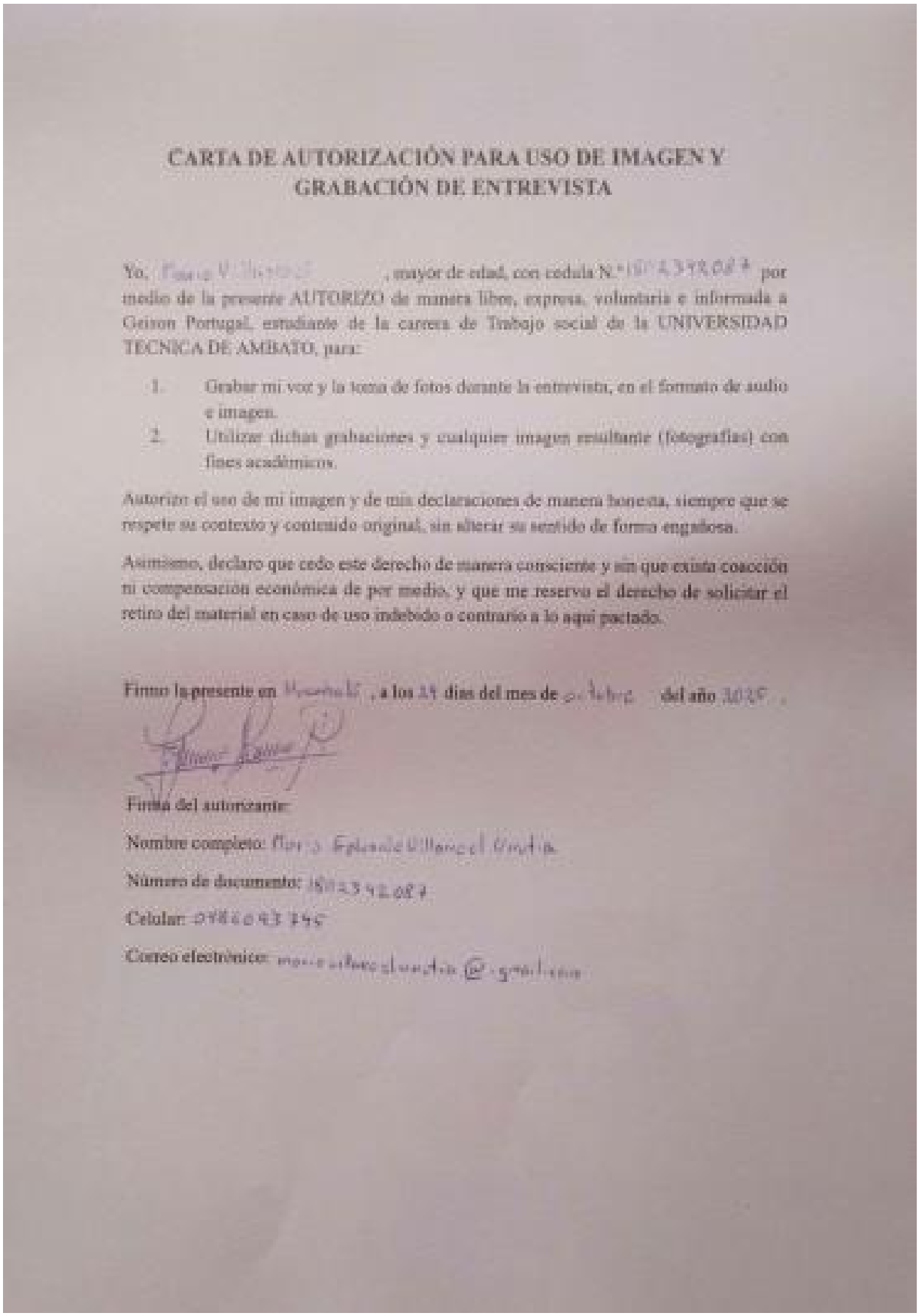
7. ¿Qué habilidades nuevas aprendiste durante la terapia ocupacional y cómo te enseñaron a aplicarlas en tu vida diaria (trabajo o casa)?

8. ¿Qué estrategias usó tu terapeuta ocupacional para ayudarte a adaptarte mejor a los espacios que frecuentas (como tu casa, trabajo, transporte)?

9. ¿Qué acciones o adaptaciones ha realizado tu empleador para facilitar tu desempeño laboral consideras que estas adaptaciones han sido suficientes?

10. ¿Cuáles han sido los principales retos que enfrentaste al momento de ingresar y adaptarte a tu lugar de trabajo?

INSTRUMENTO



CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA USO DE IMAGEN Y GRABACIÓN DE ENTREVISTA

Yo, [illegible], mayor de edad, con cedula N.° [illegible] por medio de la presente AUTORIZO de manera libre, expresa, voluntaria e informada a Geison Portugal, estudiante de la carrera de Trabajo social de la UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO, para:

1. Grabar mi voz y la toma de fotos durante la entrevista, en el formato de audio e imagen.
2. Utilizar dichas grabaciones y cualquier imagen resultante (fotografías) con fines académicos.

Autorizo el uso de mi imagen y de mis declaraciones de manera honesta, siempre que se respete su contexto y contenido original, sin alterar su sentido de forma engañosa.

Asimismo, declaro que cedo este derecho de manera consciente y sin que exista coacción ni compensación económica de por medio, y que me reservo el derecho de solicitar el retiro del material en caso de uso indebido o contrario a lo aquí pactado.

Firmo la presente en [illegible], a los 19 días del mes de [illegible] del año 2025.

Firma del autorizante:

Nombre completo: [illegible]

Número de documento: [illegible]

Celular: [illegible]

Correo electrónico: [illegible]

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA USO DE IMAGEN Y GRABACIÓN DE ENTREVISTA

Yo, Richard Andres Gallegos Borja, mayor de edad, con cedula N.º [illegible] por medio de la presente AUTORIZO de manera libre, expresa, voluntaria e informada a Gerson Portugal, estudiante de la carrera de Trabajo social de la UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO, para:

1. Grabar mi voz y la toma de fotos durante la entrevista, en el formato de audio e imagen.
2. Utilizar dichas grabaciones y cualquier imagen resultante (fotografías) con fines académicos.

Autorizo el uso de mi imagen y de mis declaraciones de manera honesta, siempre que se respete su contexto y contenido original, sin alterar su sentido de forma engañosa.

Asimismo, declaro que cedo este derecho de manera consciente y sin que exista coacción ni compensación económica de por medio, y que me reservo el derecho de solicitar el retiro del material en caso de uso indebido o contrario a lo aquí pactado.

Firmó la presente en Pelileo, a los 29 días del mes de Octubre del año 2025

Firma del autorizante:

Nombre completo: Richard Andres Gallegos Borja

Número de documento: LB-5523410

Celular: 0983899628

Correo electrónico: rb.andresgallegos@hotmail.com

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA USO DE IMAGEN Y GRABACIÓN DE ENTREVISTA

Yo, William Arturo Salas Chiguano, mayor de edad, con cedula N.° 1805764814 por medio de la presente AUTORIZO de manera libre, expresa, voluntaria e informada a Geison Portugal, estudiante de la carrera de Trabajo social de la UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO, para:

1. Grabar mi voz y la toma de fotos durante la entrevista, en el formato de audio e imagen.
2. Utilizar dichas grabaciones y cualquier imagen resultante (fotografías) con fines académicos.

Autorizo el uso de mi imagen y de mis declaraciones de manera honesta, siempre que se respete su contexto y contenido original, sin alterar su sentido de forma engañosa.

Asimismo, declaro que cedo este derecho de manera consciente y sin que exista coacción ni compensación económica de por medio, y que me reservo el derecho de solicitar el retiro del material en caso de uso indebido o contrario a lo aquí pactado.

Firmo la presente en Pelileo, a los 23 días del mes de octubre del año 2025.

Firma del autorizante:

Nombres completo: William Arturo Salas Chiguano

Número de documento: 1805764814

Celular: 0991929971

Correo electrónico: –