



Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Examen de carácter Complexivo - Estudio de Caso

Núcleo Problémico:

Vulneración de Derechos a Personas con Discapacidad

Autor:

Miguel Antonio Montalvan Borrero

Tutora:

Lic. Jazmín Moreira Valencia, Mg

Período Académico:

2025 (1)

Manta-Manabí-Ecuador

Aprobación del Tribunal de Grado

TEMA: Vulneración de Derechos a Personas con Discapacidad

Sometido a consideración de la autoridad de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, carrera de Trabajo Social y de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, como requisito para la obtención del título de LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL, declara:

APROBADO

	FIRMA
Dr. Lenin Arroyo Baltán, PhD. DECANO DE FACULTAD	
Lic. Jazmín Moreira Valencia. Mg. TUTOR(a) DE INVESTIGACIÓN	

	CALIFICACIÓN	FIRMA
Lic. María Pibaque Tigua, Mg. MIEMBRO DE TRIBUNAL		
Lic. Marjorie Gómez Zambrano MIEMBRO DEL TRIBUNAL		

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y bienestar de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular bajo la modalidad de examen complejo – estudio de caso bajo la autoría de la estudiante Miguel Antonio Montalvan Borrero, legalmente matriculado en la carrera de Trabajo Social, período académico 2025-1, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo núcleo problémico es Vulneración de Derechos a Personas con Discapacidad.

El presente trabajo de integración curricular bajo la modalidad examen complejo- estudio de caso ha sido desarrollado en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 28 de agosto del 2025

Lo certifico,



Lic. Jazmín Moreira Valencia, Mg
Docente Tutora
Área: Ciencias Sociales

Certificado De Revisión Del Sistema Compilatio

Certificado De Revisión Del Sistema Compilatio

Manta, 28 de agosto del 2025

Doctor Lenin Arroyo Baltán, PhD

Decano Facultad de Ciencias Sociales y bienestar

Se informa a usted sobre el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencias Compilatio, al que se fue sometido el trabajo de integración curricular artículo científico o académico del estudiante: Montalvan Borrero Miguel Antonio, cuyo núcleo problémico es: Vulneración de Derechos a Personas con Discapacidad, su análisis presenta un [1]% de similitud y coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis debidamente sustentado.

Por su consiguiente, como tutor del presente trabajo de integración curricular doy constancia de este resultado, para efecto sea sometido a revisión por los lectores y siga el procedimiento a fin de la titulación.



Examen complejo_ Miguel Montalvan - c

< 1%
Textos
sospechosos



0% Similitudes (ignorado)
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos
34% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: Examen complejo_ Miguel Montalvan - c.docx
ID del documento: 499aa5b7bbc0a92cdf90662cac48b48cc8c8c219
Tamaño del documento original: 100.71 kB

Depositante: JAZMIN MOREIRA VALENCIA
Fecha de depósito: 28/8/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 28/8/2025

Número de palabras: 5769
Número de caracteres: 40.152

Ubicación de las similitudes en el documento:

Atentamente

Lcda. Jazmin Moreira Valencia, Mg.

Tutora de Investigación

Declaración de Autoría

Yo, Miguel Antonio Montalvan Borrero, dejo constancia que el presente Examen de carácter Complexivo - Estudio de Caso cuyo núcleo problemático es Vulneración de Derechos a Personas con Discapacidad, estudio aplicado en Manta, año 2025, es de exclusiva responsabilidad del autor.

Manta, 28,08, 2025.



Miguel Antonio Montalvan Borrero

Nombres y apellidos

CI: 131628494-0

ÍNDICE

Contextualización Del Problema	7
Presentación del caso	7
Planteamiento del problema	8
Situación Detectada	12
<i>Causas del problema</i>	12
<i>Consecuencias del problema</i>	12
Marco Referencial y/o Teórico	13
Fundamentación Teórica	13
<i>Discapacidad Visual</i>	19
<i>Discapacidad auditiva</i>	20
<i>Discapacidad física</i>	21
<i>Discapacidad intelectual</i>	22
<i>Pluridiscapacidad</i>	22
Fundamentación Legal	23
Enfoque de intervención	31
Modelo Ecológico	31
Objetivos	34
Objetivo General	34
Objetivos Específicos	34
Metodología	35
Método de Caso	35
Técnicas	36
<i>Visita Domiciliaria</i>	36
<i>Entrevista</i>	37
Instrumentos	38
<i>Diario de Campo</i>	39
<i>Informe Social</i>	40
Plan de Intervención	41
Tabla 1	41
Conclusiones	43
Bibliografía	44

Contextualización Del Problema

Presentación del caso

Carlos Manuel Gómez Andrade, es un hombre de 26 años que vive en el cantón Portoviejo de la provincia de Manabí junto a sus familiares. Desde su infancia, presento una discapacidad visual que limita su capacidad para realizar ciertas tareas. A pesar de esto, Carlos es una persona altamente capacitada y ha logrado obtener un título en informática. Durante el último año, trabajó como técnico de soporte en una empresa de tecnología, pero su experiencia laboral estuvo marcada por múltiples vulneraciones a sus derechos.

Desde el comienzo de su empleo, la empresa no proporcionó las herramientas necesarias para que Carlos pudiera desempeñar su trabajo de manera efectiva. A pesar de haber solicitado software de accesibilidad y otros recursos adaptados a su condición, la empresa no consideró sus solicitudes, lo que dificultó realizar su trabajo y cumplir con sus responsabilidades.

Además, Carlos enfrentó actitudes discriminatorias por parte de algunos compañeros de trabajo, quienes cuestionaban su capacidad para realizar tareas técnicas. En varias ocasiones, fue excluido de reuniones importantes y se le negó la oportunidad de participar en proyectos clave, lo que afectó su desarrollo profesional y su autoestima.

En un incidente crítico, mientras intentaba acceder a una herramienta de trabajo, Carlos sufrió una caída en la oficina debido a la falta de señalización adecuada y obstáculos en el camino. Después del accidente, no recibió la atención médica necesaria de la empresa y, en cambio, fue culpado por “no tener cuidado”, lo que agravó su situación emocional.

A pesar de haber trabajado horas extras en varias ocasiones, Carlos no recibió la compensación correspondiente por su tiempo adicional, lo que representa una clara vulneración de sus derechos laborales. Finalmente, después de expresar sus preocupaciones sobre la falta de

adaptaciones y el ambiente hostil, fue despedido sin justificación, lo que dejó a Carlos en una situación de vulnerabilidad económica.

Es por ello que los familiares dieron a conocer la situación de vulnerabilidad de Carlos ante la defensoría del pueblo para que brinde la atención de manera urgente.

Planteamiento del problema

Carlos Manuel, un joven de 26 años con discapacidad visual residente en Portoviejo, evidencia una serie de problemáticas que reflejan vulneraciones a sus derechos fundamentales, laborales y sociales, cuya magnitud afecta tanto a su desarrollo personal como profesional.

Las principales problemáticas identificadas, son: vulneración de derechos laborales y humanos por falta de inclusión y accesibilidad en el entorno de trabajo; discriminación y exclusión social en el ámbito laboral; y falta de condiciones de seguridad laboral.

La vulneración de derechos laborales y humanos por falta de inclusión y accesibilidad en el entorno de trabajo constituye un problema estructural que se refleja en la ausencia de ajustes razonables para garantizar la igualdad de oportunidades. La Constitución del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades y convenios internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) reconocen que toda persona con discapacidad tiene derecho a un trabajo digno, con condiciones de accesibilidad que le permitan ejercer sus funciones en igualdad. Sin embargo, en el caso de Carlos Manuel, la empresa no le proporciono los recursos básicos, tales como software de apoyo, señalización adecuada o adaptaciones ergonómicas, lo que limitó su desempeño laboral y configuró un incumplimiento directo de la normativa vigente. Este tipo de omisiones no solo afectan la productividad del trabajador, sino que también vulneran su dignidad humana, al negar el ejercicio pleno de sus capacidades profesionales.

La discriminación y exclusión social en el ámbito laboral se manifestaron a través de prácticas que marginaron a Carlos de reuniones importantes, proyectos de relevancia y oportunidades de ascenso, pese a contar con la formación y competencias necesarias. Este tipo de actitudes refleja lo que se conoce como barreras actitudinales, que son aún más limitantes que las barreras físicas, pues nacen de prejuicios, estigmas y desconocimiento sobre la discapacidad. La exclusión laboral, además de atentar contra los principios de equidad y no discriminación reconocidos en la normativa nacional e internacional, produce un impacto directo en la autoestima, el sentido de pertenencia y la salud mental de las personas con discapacidad. La marginación en el trabajo perpetúa una cultura organizacional excluyente que contradice los principios de responsabilidad social empresarial y limita la construcción de entornos inclusivos.

La falta de condiciones de seguridad laboral puso en riesgo la integridad física de Carlos, evidenciado en el accidente sufrido dentro de la empresa debido a la inexistencia de señalización y a la presencia de obstáculos en el entorno de trabajo. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa internacional establecen que los empleadores tienen la obligación de implementar medidas preventivas y adaptadas para proteger a todos los trabajadores, más aún a aquellos en condición de vulnerabilidad. En este caso, la ausencia de protocolos de accesibilidad y de respuesta ante emergencias derivó no solo en un accidente laboral, sino también en la culpabilización injusta de la víctima. Esto constituye un claro ejemplo de negligencia empresarial y de discriminación indirecta, puesto que, aunque las normas generales existían, no fueron ajustadas a las necesidades específicas de Carlos, lo que incrementó su exposición al riesgo y vulneró su derecho a la seguridad laboral.

Estas problemáticas, al entrelazarse, configuran un escenario de exclusión estructural que afecta no solo el desarrollo profesional de Carlos, sino también su bienestar integral. La falta de

inclusión real, la discriminación constante y la inseguridad laboral no son hechos aislados, sino reflejo de un sistema que sigue reproduciendo prácticas excluyentes, a pesar de los avances normativos en materia de derechos laborales y humanos.

A pesar de que Carlos Manuel cuenta con formación profesional en informática y ha demostrado capacidad para desenvolverse en el ámbito tecnológico, la empresa no garantizó los ajustes ni las condiciones necesarias para que pudiera desempeñar sus funciones en igualdad de oportunidades.

Desde su inicio laboral, la organización ignoró sus solicitudes de herramientas de accesibilidad, tales como software especializado para personas con discapacidad visual y adaptaciones en el entorno de trabajo, incumpliendo con lo establecido en la normativa nacional e internacional sobre inclusión laboral, lo cual generó barreras que limitaron su rendimiento, su autonomía y su derecho a un trabajo digno.

Carlos, ha sido víctima de discriminación y exclusión, sus compañeros de trabajo cuestionan su capacidad técnica y, en diversas ocasiones fue marginado de reuniones importantes y proyectos relevantes, lo que redujo sus oportunidades de desarrollo profesional, afectando su autoestima. Esta dinámica laboral fomentó un entorno hostil y excluyente, todo lo contrario, a los principios de equidad y respeto hacia las personas con discapacidad.

La discriminación y exclusión laboral hacia las personas con discapacidad constituye una de las principales barreras para el ejercicio pleno de sus derechos humanos y laborales. A pesar de contar con capacidades y disposición para integrarse en el mercado laboral, este grupo poblacional enfrenta prácticas discriminatorias que van desde la negación de oportunidades de empleo hasta la marginación dentro de los espacios de trabajo. La falta de accesibilidad y los

prejuicios sobre sus capacidades generan condiciones de desigualdad que vulneran principios fundamentales como la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

En muchos casos, las personas con discapacidad son relegadas a tareas menores, privadas de ascensos o incluso despedidas de forma injustificada, lo que refleja un problema estructural en las políticas y prácticas laborales. Esta exclusión no solo afecta el desarrollo profesional y económico de los trabajadores con discapacidad, sino también su autoestima y calidad de vida.

De esta manera, la discriminación y exclusión hacia las personas con discapacidad no solo constituye una violación a los derechos laborales, sino que también perpetúa la desigualdad social, y limita las posibilidades de inclusión efectiva en la sociedad.

En lo que respecta a la seguridad laboral, Carlos sufrió un accidente dentro de la empresa al tropezar con obstáculos al no contar con señalización adecuada, consecuencia de la falta de medidas de accesibilidad en el espacio físico, tras el incidente, no recibió atención médica ni apoyo institucional, sino que fue responsabilizado por lo sucedido, lo cual empeoró su estado emocional y puso en evidencia la negligencia empresarial en materia de prevención de riesgos laborales.

La seguridad laboral es un derecho universal, en el caso de las personas con discapacidad adquiere una relevancia mayor porque requieren ajustes y medidas específicas para garantizar su integridad en el trabajo. Cuando no existen condiciones de seguridad adaptadas, las personas con discapacidad quedan expuestas a un riesgo mayor de accidentes, o exclusión de determinadas actividades.

Esto significa que la falta de seguridad laboral no solo pone en riesgo la salud física, sino que también vulnera derechos laborales al impedir la igualdad de condiciones frente a otros trabajadores. En consecuencia, la ausencia de estas medidas constituye una forma de

discriminación indirecta, pues, aunque las normas de seguridad existan para todos, al no adaptarse a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, se limita su participación plena en el ámbito laboral.

Finalmente, tras expresar sus inconformidades sobre la falta de adaptaciones, el incumplimiento de normativas y el ambiente hostil al que estaba expuesto fue despedido de manera injustificada, esta acción lo dejó en una situación de vulnerabilidad económica y emocional, reforzando un patrón de exclusión estructural hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Situación Detectada

Causas del problema

Falta de adaptaciones laborales y tecnológicas

Discriminación y prejuicios en el entorno laboral

Incumplimiento de la normativa laboral y de derechos humanos

Consecuencias del problema

Afectaciones emocionales y psicológicas

Limitación en el desarrollo profesional

Vulnerabilidad económica y social

Marco Referencial y/o Teórico

Fundamentación Teórica

El estudio de caso presenta a un joven que enfrenta múltiples desafíos en el ámbito laboral respecto a su discapacidad visual, lo que ha conllevado a una vulneración de derechos laborales y humanos; lo que proporcionó un punto de partida para analizar varios conceptos y teorías relacionadas con las problemáticas presentes.

Enfoque de Derechos Humanos y Discapacidad: La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Ecuador en 2008, reconoce el derecho de toda persona con discapacidad a la igualdad de oportunidades, y participación plena en la Sociedad. Bajo este enfoque, la discapacidad no se concibe como una limitación individual, sino como el resultado de las barreras sociales, y actitudinales que impiden la inclusión.

En este sentido, la negativa de la empresa a proporcionar herramientas de accesibilidad constituye una vulneración del derecho a la accesibilidad y a la igualdad de condiciones laborales, dado que la adaptación razonable es una obligación legal y ética.

Modelo Social de la Discapacidad: El modelo social de la discapacidad plantea que las limitaciones no provienen de la condición física o sensorial de la persona, sino de las barreras impuestas por la sociedad. En el caso de Carlos, la falta de software especializado, y las actitudes discriminatorias son expresiones de esas barreras.

Mike Oliver (1990) afirma que, el modelo social caracteriza a la persona con discapacidad a partir de: a) El cuerpo, más que identificar qué tan completo está anatómicamente y qué tan cerca funcione de acuerdo con la norma, las personas que optan por poner en práctica este modelo se centra en descubrir las habilidades y las capacidades que este individuo ha

desarrollado con el cuerpo que posee, para luego, a través de procedimientos sistemáticos; b) “El entorno inmediato” (la familia), se tiene en cuenta el proceso por el cual pasan sus miembros al recibir la noticia de que uno de ellos ha sufrido una lesión que desembocará en una discapacidad. Según cómo evolucione ese proceso, los miembros de su familia construirán un concepto de su familiar, y justamente este concepto facilitará o entorpecerá el desarrollo de habilidades y capacidades que intervendrán de manera directa en su mayor o menor integración, primero en la familia y luego en los otros entornos. Aquí cobra importancia el proceso socializador, pues se parte del supuesto de que es éste el que puede facilitar o entorpecer la integración de las personas con discapacidad, dependiendo de las ideas, sentimientos e imágenes que cada miembro de la familia tenga sobre la discapacidad y de las prácticas sociales que desarrollen para lograr el equilibrio, y c) “El medio”, como portador de oportunidades en términos de la equidad y de la eliminación de barreras, para realizar acciones de prevención de la discapacidad.

Por consiguiente, no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia Sociedad para prestar los servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tomadas en cuenta dentro de la sociedad.

Inclusión laboral de personas con discapacidad: Según el artículo”, la falta de inclusión y accesibilidad en el entorno de trabajo constituye una forma de vulneración directa de los derechos laborales y humanos. Esta exclusión no solo limita el acceso al empleo, sino que perpetúa desigualdades estructurales que afectan la dignidad, la autonomía y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

El autor sostiene que, pese a los avances normativos en materia de derechos humanos como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la práctica

persisten barreras físicas, comunicacionales y actitudinales que impiden la participación plena en el ámbito laboral. Estas barreras, al no ser abordadas por las instituciones y empleadores, configuran una omisión que vulnera el principio de igualdad de oportunidades.

Además, plantea que la inclusión laboral no debe limitarse únicamente al acceso al empleo, sino comprender la garantía de condiciones adecuadas para el ejercicio pleno de los derechos laborales. Esto implica la implementación de ajustes razonables, la adaptación de espacios y tecnologías, así como la promoción de una cultura organizacional que valore la diversidad.

Por consiguiente, la accesibilidad no puede entenderse como un privilegio, sino como un derecho fundamental. Su ausencia en el entorno laboral constituye una forma de discriminación indirecta que afecta no solo a las personas con discapacidad, sino también a cualquier grupo que enfrente barreras para participar en igualdad de condiciones (Raúl, 2025).

Seguridad y Salud en el Trabajo: Según Gómez García, la situación de seguridad y salud laboral en Ecuador evidencia una vulneración significativa de los derechos laborales, especialmente en escenarios de informalidad y precariedad. Aunque el país cuenta con un marco jurídico sólido como la Resolución 741 de 1990 y la Resolución 333 de 2010, su aplicación efectiva resulta insuficiente, lo que deja a un amplio sector de trabajadores expuesto a riesgos evitables y a condiciones inseguras.

El autor señala que el empleo informal representa cerca del 46,7% del mercado laboral ecuatoriano, caracterizado por la ausencia de contratos, la falta de cobertura en seguridad social y la inexistencia de protocolos de prevención de riesgos. Esta situación genera un entorno laboral

en el que derechos fundamentales, como la integridad física y mental, se encuentran desprotegidos.

Desde esta perspectiva, Gómez García enfatiza que la seguridad y salud en el trabajo no deben entenderse como un lujo ni como una carga económica para las empresas, sino como un derecho inalienable vinculado al respeto de la dignidad humana. La ausencia de condiciones seguras no solo vulnera el derecho a un trabajo digno, sino que también afecta la productividad, la estabilidad emocional de los trabajadores y la sostenibilidad de las organizaciones.

Por consiguiente, el autor propone fortalecer la cultura preventiva en los espacios laborales, fomentando la participación activa de empleadores y trabajadores en la gestión de riesgos. Además, sostiene que el Estado debe asumir un rol más firme en la fiscalización y en el impulso de políticas públicas que garanticen entornos de trabajo seguros, inclusivos y saludables (García, 2021).

Accidente de trabajo: Se entiende como accidente laboral a todo acontecimiento inesperado y repentino que ocurre como resultado directo, indirecto o en relación con la actividad laboral, y que se encuentra vinculado con el puesto de trabajo, generando en el trabajador una lesión física, alteración funcional, incapacidad o incluso la muerte.

Los accidentes ocurridos en actos de servicio corresponden a aquellos que afectan a miembros de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional o instituciones de seguridad ciudadana y orden público, siempre que se encuentren en servicio activo, desempeñando sus funciones en razón de su cargo, grado o jerarquía, o en cumplimiento de disposiciones superiores inherentes exclusivamente a la actividad militar, de seguridad ciudadana o de orden público.

Los accidentes de tránsito se consideran aquellos que suceden durante el desplazamiento habitual del trabajador, en un periodo inmediatamente anterior o posterior a la hora de ingreso o salida, desde su residencia hacia el lugar de trabajo o viceversa, siempre que el trayecto no haya sido alterado por motivos de índole personal.

Se denominan actos inseguros a las conductas negligentes que implican el incumplimiento de procedimientos o normas de seguridad establecidas en el ámbito laboral.

Finalmente, se reconoce como afiliados a los trabajadores que cuentan con cobertura dentro del Sistema Nacional de Seguridad Social, conforme a los lineamientos establecidos en la normativa vigente.

Discriminación: La discriminación se entiende como toda forma de diferenciación, exclusión, restricción o preferencia que, de manera directa o indirecta, se fundamente en motivos prohibidos y tenga como propósito o consecuencia limitar, impedir o afectar el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y libertades fundamentales dentro de los ámbitos político, económico, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

El acoso se considera una manifestación de discriminación cuando responde igualmente a causas prohibidas. Este puede expresarse a través de palabras, gestos o conductas que generen molestia, alarma, abuso, degradación, intimidación, humillación, menosprecio o vergüenza hacia una persona, así como la creación de un entorno hostil u ofensivo. Aunque con frecuencia se presenta mediante un patrón de comportamientos reiterados, también puede manifestarse en un hecho aislado.

El análisis del marco normativo internacional en materia de derechos humanos permite identificar múltiples motivos de discriminación, entre los que se incluyen: raza, color de piel, sexo,

idioma, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, situación económica, condición jurídica al nacer, discapacidad, edad, estado civil, situación familiar, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado de salud, lugar de residencia, embarazo, pertenencia a comunidades indígenas, afrodescendientes u otros grupos sociales históricamente vulnerables ((OACNUDH), 2019).

Discapacidad: Las personas con discapacidad enfrentan cotidianamente situaciones de discriminación y diversos obstáculos que restringen su participación plena y en condiciones de igualdad dentro de la sociedad. Con frecuencia se les niega el acceso al sistema educativo general, a oportunidades de empleo, a una vida independiente en la comunidad, a la libre movilidad, al derecho al voto, así como a la participación en actividades culturales y deportivas. Del mismo modo, suelen encontrar limitaciones para acceder a la protección social, a la justicia, a la libre elección de tratamientos médicos o a contraer obligaciones jurídicas como la compraventa de bienes.

Una gran parte de la población con discapacidad habita en países en vías de desarrollo, donde con frecuencia se ve expuesta a condiciones de exclusión social y pobreza extrema. En contextos de emergencia humanitaria, estas personas suelen quedar en situación de rezago y sus voces rara vez son consideradas en los procesos de reconstrucción de sus vidas y comunidades.

Si bien la protección que emanan los tratados internacionales de derechos humanos, basados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, debe aplicarse a todas las personas sin distinción, las personas con discapacidad suelen permanecer “invisibles”, marginadas de los debates relacionados con los derechos fundamentales, lo que les impide ejercerlos en su totalidad (UNIDAS, 2020).

Tal como señala el texto, las personas con discapacidad enfrentan diariamente discriminación y barreras que limitan su participación en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás, ya que se les niegan derechos fundamentales como acceder a la educación general, obtener empleo, vivir de manera independiente en la comunidad, desplazarse libremente, votar, participar en actividades deportivas y culturales, disfrutar de protección social, acceder a la justicia, escoger su tratamiento médico y contraer obligaciones jurídicas como la compraventa de propiedades.

Tipos de discapacidad

Discapacidad Visual

La discapacidad visual se refiere a la pérdida o limitación de la capacidad para ver, lo que puede manifestarse en distintos grados como dificultades leves de visión, ceguera parcial o total, ya sea de origen congénito o adquirido, así como en afecciones específicas como la degeneración macular o el glaucoma. Sus causas son variadas y pueden deberse a factores genéticos, enfermedades oculares o lesiones, y quienes la presentan suelen emplear diferentes apoyos y estrategias, entre ellos el uso del sistema braille, bastones, perros guía o tecnologías de asistencia que les permiten afrontar los desafíos y participar de manera activa en su vida diaria

De acuerdo con la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10) de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la función visual se divide en cuatro niveles: visión normal, discapacidad visual moderada, discapacidad visual grave y ceguera. En este marco, la discapacidad visual moderada y grave se engloban bajo el término “baja visión”, y la suma de los casos de baja visión junto con los de ceguera conforman el total de personas con discapacidad visual, lo que evidencia la amplitud y diversidad de esta condición

Conviene señalar que muchas personas con ceguera mantienen algún grado de percepción visual, como la detección de luces o movimientos, capacidad que resulta fundamental para la orientación y el desenvolvimiento en distintos entornos, demostrando así que la discapacidad visual no implica necesariamente la ausencia total de visión sino que se expresa en un espectro de posibilidades (Maita, Discapnet., 2021).

La discapacidad visual afecta a millones de personas en todo el mundo y genera desafíos significativos en aspectos como la accesibilidad, la movilidad y la comunicación, por lo que resulta indispensable la implementación de medidas de apoyo y la adecuación de los entornos. La incorporación de herramientas como el sistema braille, las tecnologías de asistencia y el diseño de espacios accesibles contribuye de manera directa a fortalecer la autonomía de las personas con discapacidad visual, favoreciendo su inclusión y reduciendo las barreras que limitan su vida cotidiana, lo que a su vez impulsa la construcción de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.

Discapacidad auditiva

La discapacidad auditiva constituye una condición que limita parcial o totalmente la capacidad de percibir los sonidos, y puede originarse por múltiples factores como predisposición genética, infecciones, traumatismos o exposición prolongada a ruidos intensos. Esta condición se clasifica de acuerdo con la zona del oído comprometida y el nivel de pérdida auditiva, lo que permite distinguir diferentes tipos de afectación. Mientras algunas personas nacen con discapacidad auditiva de origen congénito, otras la desarrollan a lo largo de su vida, evidenciando la diversidad de causas y manifestaciones que caracterizan a esta condición (Maita, Discapnet, 2021).

La discapacidad auditiva se manifiesta como una limitación en la capacidad de escuchar y puede tener su origen en distintos factores, entre ellos la herencia genética, las infecciones, los

traumatismos o la exposición prolongada a ruidos intensos, esta condición se clasifica según la zona del oído afectada y el nivel de pérdida auditiva, lo que permite reconocer distintos tipos de afectación. Mientras algunas personas presentan esta discapacidad desde el nacimiento, otras la adquieren a lo largo de su vida, lo que demuestra que sus causas y formas de manifestación son diversas y requieren de un abordaje integral para garantizar inclusión y calidad de vida.

Discapacidad física

La discapacidad física se entiende como una condición que restringe las funciones motoras de una persona y afecta su capacidad para desenvolverse en las actividades cotidianas. Esta limitación puede originarse en distintos factores, entre los que se incluyen lesiones, enfermedades de carácter congénito o patologías adquiridas a lo largo de la vida, lo que evidencia la diversidad de causas que pueden dar lugar a esta condición y la necesidad de un enfoque integral para su atención e inclusión (Maita, Discapnet, 2021).

La discapacidad física puede clasificarse en tres tipos principales. La discapacidad motriz se refiere a las dificultades que afectan el movimiento o la ejecución de actividades físicas, incluyendo condiciones como lesiones de la médula espinal, amputaciones y enfermedades neuromusculares, entre ellas la distrofia muscular y la parálisis cerebral, por su parte, la discapacidad orgánica involucra alteraciones en el funcionamiento de órganos internos y sistemas corporales, como el cardiovascular, respiratorio, digestivo o endocrino, siendo ejemplos frecuentes la insuficiencia cardíaca, la enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC) y la diabetes. Finalmente, las discapacidades musculoesqueléticas se relacionan con problemas en músculos, huesos o articulaciones, como la osteoartritis o fracturas graves, que afectan la movilidad y la funcionalidad

En términos generales, la discapacidad física representa una condición que limita las capacidades motoras o físicas de una persona, dificultando la realización de actividades cotidianas y derivando de diversas causas, ya sean lesiones, enfermedades congénitas o adquiridas, lo que evidencia la necesidad de estrategias de apoyo y adaptaciones para favorecer la inclusión y la autonomía de quienes la presentan.

Discapacidad intelectual

El término discapacidad intelectual se emplea para referirse a las personas que presentan dificultades para aprender o desempeñarse según los niveles esperados en su vida cotidiana. Esta condición puede manifestarse en distintos grados, desde leves hasta severos, y su influencia puede ser notable en el desarrollo y la autonomía del individuo, especialmente durante la infancia, etapa en la que la adquisición de habilidades fundamentales es determinante para su crecimiento integral (Maita, Discapnet, 2021).

Como lo menciona el autor, este término se usa para describir a las personas que tienen dificultades para aprender o funcionar a los niveles esperados en su vida diaria, los niveles de discapacidad intelectual pueden variar considerablemente, desde dificultades leves hasta graves, y su impacto puede ser considerable en el desarrollo y autonomía de la persona, especialmente en la infancia.

Pluridiscapacidad

La pluridiscapacidad es una condición severa que combina múltiples tipos de discapacidades, como la física y la intelectual, junto con alteraciones sensoriales, conductuales y de comunicación, lo que limita la percepción, la expresión emocional y las relaciones interpersonales, generando una dependencia significativa de terceros. En el caso de los niños, esta condición implica la necesidad de un apoyo constante en sus actividades diarias, que abarca desde

atención médica especializada hasta terapias físicas, ocupacionales y educativas, con el fin de favorecer su desarrollo y bienestar (Maita, Discapnet, 2021).

Como lo menciona el autor, la pluridiscapacidad es una condición grave que combina varias discapacidades, como la física e intelectual, junto con dificultades sensoriales, conductuales y de comunicación, lo que limita la percepción, expresión emocional y las relaciones, generando una gran dependencia en la persona, los niños con pluridiscapacidad presentan necesidades diversas y requieren apoyo constante para sus actividades diarias, que incluye atención médica especializada y terapias físicas y ocupacionales

Fundamentación Legal

Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el art. 5 de Igualdad y no Discriminación establece que:

Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a recibir su protección de manera equitativa, sin que exista discriminación alguna. Asimismo, se comprometen a prohibir cualquier tipo de discriminación basada en la discapacidad y a garantizar que todas las personas con discapacidad cuenten con una protección legal efectiva. Para promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados adoptarán todas las medidas necesarias para asegurar la implementación de ajustes razonables. En este contexto, no se considerarán discriminatorias aquellas acciones específicas que resulten esenciales para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el art. 9 de Accesibilidad establece que:

Con el objetivo de permitir que las personas con discapacidad vivan de manera independiente y participen plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes

deberán implementar medidas que garanticen su acceso, en igualdad de condiciones con los demás, al entorno físico, transporte, información y comunicaciones, incluyendo sistemas tecnológicos, así como a otros servicios e instalaciones de uso público o abierto a la comunidad, tanto en zonas urbanas como rurales, estas medidas implican la identificación y eliminación de barreras de acceso en edificios, vías públicas, transporte, escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo, así como en servicios de información, comunicación y electrónicos, incluyendo sistemas de emergencia.

Además, los estados deberán:

- a) Establecer y supervisar normas mínimas y directrices sobre accesibilidad para instalaciones y servicios de uso público;
- b) Asegurar que las entidades privadas consideren todos los aspectos de accesibilidad;
- c) Capacitar a las personas involucradas en la atención de problemas de accesibilidad;
- d) Dotar a los espacios de señalización en braille y en formatos de fácil comprensión;
- e) Proveer asistencia humana o animal e intermediarios, como guías, lectores o intérpretes de lengua de señas, para facilitar el acceso;
- f) Promover otras formas de apoyo que garanticen el acceso a la información;
- g) Favorecer el desarrollo de tecnologías de la información accesibles desde etapas tempranas, asegurando su bajo costo y accesibilidad para todos

Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el art. 10 de Derecho a la Vida establece que:

Los Estados Partes reafirman que el derecho a la vida es inherente a todos los seres humanos y se comprometen a tomar las medidas necesarias para garantizar que las personas con

discapacidad puedan disfrutar de este derecho en igualdad de condiciones con los demás (Unidas, 2006).

Constitución de la República del Ecuador (2008), Capítulo Tercero sobre los Derechos de las Personas y Grupos de Atención Prioritaria, art. 35 establece que:

Se garantiza que las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes padezcan enfermedades catastróficas o de alta complejidad recibirán atención prioritaria y especializada tanto en los ámbitos públicos como privados. Del mismo modo, se extenderá este nivel de atención a quienes se encuentren en situación de riesgo, así como a las víctimas de violencia doméstica o sexual, maltrato infantil y desastres naturales o provocados por la acción humana. El Estado, además, brindará protección especial a aquellas personas que se encuentren en condiciones de doble vulnerabilidad, asegurando que sus derechos y necesidades sean atendidos de manera integral.

Constitución de la República del Ecuador (2008), Sección Sexta sobre Personas con Discapacidad, art. 47 establece que:

El Estado tiene la responsabilidad de garantizar políticas de prevención de las discapacidades y, en colaboración con la sociedad y la familia, promover la igualdad de oportunidades y la plena integración social de las personas con discapacidad. En este marco, se reconocen los siguientes derechos:

1. Acceso a atención especializada en entidades públicas y privadas de salud, incluyendo la provisión gratuita de medicamentos, especialmente para quienes requieren tratamientos de por vida.

2. Rehabilitación integral y asistencia permanente, con inclusión de ayudas técnicas necesarias para su autonomía.
3. Beneficios en los servicios públicos y privados de transporte y entretenimiento.
4. Exenciones dentro del régimen tributario aplicables a las personas con discapacidad.
5. Derecho al trabajo en condiciones de igualdad, fomentando sus capacidades mediante políticas que faciliten su incorporación en instituciones públicas y privadas.
6. Acceso a una vivienda adecuada, con condiciones de accesibilidad y facilidades que permitan la mayor autonomía posible. Las personas que no cuenten con cuidado familiar o residencia permanente tendrán acceso a centros de acogida para su alojamiento.
7. Derecho a una educación inclusiva que desarrolle sus habilidades y potencialidades, garantizando su participación en igualdad de condiciones. Los centros educativos regulares ofrecerán atención diferenciada, mientras que los de educación especial proporcionarán enseñanza adaptada, cumpliendo con normas de accesibilidad y sistemas de becas según las condiciones económicas del estudiante.
8. Educación especializada dirigida a personas con discapacidad intelectual, fomentando sus capacidades mediante la creación de centros y programas educativos específicos.
9. Atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, especialmente en casos de discapacidad intelectual.
10. Acceso adecuado a todos los bienes y servicios, con eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten la movilidad y participación plena.
11. Acceso a medios y sistemas alternativos de comunicación, incluyendo el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille, garantizando la inclusión en la comunicación cotidiana y educative.

Constitución de la República del Ecuador (2008), Sección Sexta sobre Personas con Discapacidad, art. 48 establece que:

El Estado implementará medidas orientadas a garantizar el bienestar y los derechos de las personas con discapacidad, asegurando su inclusión social mediante la coordinación de planes y programas estatales y privados que promuevan su participación política, social, cultural, educativa y económica. Asimismo, se facilitará el acceso a créditos, rebajas o exoneraciones tributarias que permitan desarrollar y mantener actividades productivas, así como la obtención de becas educativas en todos los niveles.

Se promoverá también la implementación de programas y políticas que fomenten el esparcimiento y el descanso de las personas con discapacidad, al tiempo que se garantizará su participación política y representación conforme a la ley. Para quienes presentan discapacidades severas o profundas, se establecerán programas especializados que busquen su desarrollo integral, fortaleciendo la autonomía y reduciendo la dependencia, así como incentivando proyectos productivos en beneficio de sus familiares.

Finalmente, el Estado asegurará el pleno ejercicio de sus derechos, sancionando cualquier forma de abandono, abuso, trato inhumano o degradante, así como la discriminación por motivo de discapacidad, garantizando así la protección y dignidad de este grupo poblacional.

Constitución de la República del Ecuador (2008), Sección Sexta sobre Personas con Discapacidad, art. 49 establece que:

Las personas y familias encargadas del cuidado de personas con discapacidad que requieran atención permanente contarán con cobertura por parte del sistema de Seguridad Social y recibirán formación periódica destinada a mejorar la calidad de los cuidados que brindan,

asegurando así una atención más eficaz y adecuada a las necesidades de quienes dependen de ellos (ECUADOR C. D., 2008).

Código del Trabajo, en el art. 42.- Obligaciones del Empleador, establece que:

Entre las obligaciones del empleador se establece que tanto las entidades públicas como privadas que cuenten con un mínimo de veinticinco trabajadores deberán contratar al menos a una persona con discapacidad para ocupar puestos permanentes adecuados a sus conocimientos, capacidades físicas y aptitudes, respetando los principios de equidad de género y diversidad de tipos de discapacidad. En el primer año de vigencia de esta normativa, la contratación deberá realizarse conforme a estas condiciones; a partir del segundo año, la proporción será del 1% del total de la plantilla, aumentando progresivamente hasta alcanzar el 4% en el quinto año, porcentaje que se mantendrá en los años siguientes. Esta obligación también aplica a empresas autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. En los casos en que la persona con discapacidad no pueda suscribir directamente el contrato de trabajo, este será realizado a través de su representante legal o tutor, acreditando su condición mediante el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que no cumpla con la obligación de contratar personas con discapacidad estará sujeto a sanciones consistentes en una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general. En el caso de empresas y entidades estatales, la autoridad responsable de la designación recibirá sanción administrativa y pecuniaria equivalente a un sueldo básico. Tanto la multa como la sanción serán impuestas por el Director General del Trabajo hasta que se cumpla con la obligación establecida. Los recursos recaudados se destinarán de la siguiente manera: el cincuenta por ciento ingresará a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo, fortaleciendo sus sistemas de supervisión y control mediante la Unidad de

Discapacidades, y el otro cincuenta por ciento se asignará al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para garantizar la ejecución de los objetivos específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

Ley Orgánica de Discapacidades del Trabajo y Capacitación, en el art. 45.- Derecho al Trabajo, establece que:

Las personas con discapacidad, así como aquellas que presenten deficiencias, tienen derecho a acceder a un empleo remunerado en igualdad de condiciones, sin ser objeto de discriminación en ninguna etapa del proceso laboral. Esto incluye los procedimientos de postulación, selección, contratación, capacitación, remuneración y demás condiciones establecidas tanto en los sectores público como privado, garantizando así su plena inclusión y equidad en el ámbito laboral.

Ley Orgánica de Discapacidades del Trabajo y Capacitación, en el art. 46.- Políticas Laborales, establece que:

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, en coordinación con la autoridad nacional responsable de las relaciones laborales, será el encargado de diseñar políticas relacionadas con la formación para el trabajo, el empleo, la inserción y reinserción laboral, la readaptación profesional y la reorientación ocupacional de las personas con discapacidad. Asimismo, estas políticas abarcarán los servicios de orientación laboral, la promoción de oportunidades de empleo, la facilitación de condiciones adecuadas para su desempeño, así como la colocación y conservación del empleo, asegurando siempre la aplicación de criterios de equidad de género.

**Ley Orgánica de Discapacidades del Trabajo y Capacitación, en el art. 50.-
Mecanismos de Selección de Empleo, establece que:**

Las instituciones tanto públicas como privadas deben adaptar sus requisitos y procesos de selección de personal para favorecer la participación de las personas con discapacidad, garantizando al mismo tiempo la equidad de género y la diversidad de tipos de discapacidad. Los programas de capacitación profesional y otras entidades formativas deberán incluir a las personas con discapacidad dentro de sus actividades regulares de formación. De manera complementaria, la autoridad nacional responsable de las relaciones laborales tendrá la función de garantizar y promover la inserción laboral de este grupo poblacional, asegurando su acceso a oportunidades de empleo en condiciones equitativas

**Ley Orgánica de Discapacidades del Trabajo y Capacitación, en el art. 51.-
Estabilidad Laboral, establece que:**

Las personas con discapacidad, así como aquellas que presentan deficiencias, contarán con una estabilidad especial en el ámbito laboral. En caso de despido injustificado, tanto de la persona con discapacidad como de quien tenga a su cargo su manutención, se deberá pagar una indemnización equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, sumada a la indemnización legal correspondiente. Aquellas personas que adquieran una discapacidad durante su vida laboral, ya sea por caso fortuito o enfermedad sobrevenida, tendrán derecho a recibir rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, según lo dispuesto por la ley, Asimismo para la eliminación de puestos de trabajo, no se considerarán los ocupados por personas con discapacidad ni por quienes tengan a su cuidado hijos, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, siempre que esta condición esté debidamente certificada por la autoridad sanitaria nacional.

**Ley Orgánica de Discapacidades del Trabajo y Capacitación, en el art. 53.-
Seguimiento y Control de la Inclusión Laboral, establece que:**

La autoridad nacional responsable de las relaciones laborales llevará a cabo seguimientos periódicos para verificar la inclusión plena de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, supervisando tanto el cumplimiento del porcentaje establecido por la ley como las condiciones de trabajo en que se desempeñan. En relación con los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social evaluará periódicamente que se garantice el cuidado adecuado y la manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo. Los resultados de estos seguimientos y controles serán remitidos de manera periódica al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, con el propósito de que este organismo evalúe la efectividad y cumplimiento de las políticas públicas laborales dirigidas a personas con discapacidad.

Enfoque de intervención

Modelo Ecológico

Se trata de un enfoque que considera el desarrollo del individuo en relación con los distintos ambientes en los que se desenvuelve, reconociendo la influencia de estos entornos en su desarrollo cognitivo, moral y social. Esta teoría es aplicable a diversos ámbitos, ya que parte del supuesto de que el desarrollo humano surge de la interacción entre las variables genéticas y el entorno. Además, permite identificar y analizar los diferentes sistemas que estructuran las relaciones personales, teniendo en cuenta el contexto específico en el que estas se producen (Carneros, 2024).

Este modelo se compone de varios niveles:

El **microsistema** corresponde al entorno más cercano al individuo, donde ocurren sus primeras interacciones y experiencias, incluyendo la familia, amigos cercanos, la escuela y los

compañeros. Las relaciones dentro de este sistema son directas y bidireccionales, de modo que tanto el individuo influye en su entorno como el entorno influye en él. Contar con un microsistema estable y de apoyo resulta fundamental para un desarrollo saludable.

El **mesosistema** se refiere a la interconexión entre distintos microsistemas, destacando cómo las relaciones entre estos entornos afectan el desarrollo. Por ejemplo, la interacción entre los padres y los maestros puede influir directamente en la experiencia educativa del niño, mientras que la coherencia o los conflictos entre estos contextos impactan en su estabilidad emocional y bienestar general.

El **exosistema** incluye aquellos contextos en los que el individuo no participa de manera directa, pero que ejercen influencia sobre su vida. Factores como los horarios laborales de los padres, las políticas escolares o la calidad de los servicios comunitarios afectan de manera indirecta el bienestar del individuo y las oportunidades disponibles en sus microsistemas.

El **macrosistema** comprende las influencias culturales, sociales, económicas y políticas más amplias que afectan a todos los demás sistemas, incluyendo valores culturales, normas sociales, leyes y políticas económicas. Este sistema condiciona la organización y funcionamiento de los otros niveles, estableciendo las reglas y expectativas de la sociedad en la que el individuo se desarrolla (Carneros, 2024).

El caso de Carlos Manuel Gómez Andrade, un joven de 26 años con discapacidad visual que enfrentó múltiples vulneraciones a sus derechos laborales en una empresa de tecnología del cantón Portoviejo, puede analizarse de forma más profunda a través del modelo ecológico, considerando cómo los distintos niveles sistémicos influyen y se interrelacionan en su experiencia.

El microsistema, que representa el entorno más cercano al individuo, se encuentra su lugar de trabajo, espacio donde ocurrieron las interacciones directas y más perjudiciales, Carlos fue

excluido de reuniones importantes, se le negó la participación en proyectos clave, enfrentó actitudes discriminatorias de parte de algunos compañeros y supervisores y no se le proporcionaron las herramientas tecnológicas necesarias para desempeñar sus funciones. Además, sufrió una caída dentro de la oficina por la falta de señalización y obstáculos en su trayecto, lo cual afectó directamente su salud y bienestar emocional, este entorno inmediato, que debería haber promovido su inclusión, se convirtió en un espacio hostil que deterioró su desarrollo profesional y su estabilidad personal.

En el mesosistema se evidencian las conexiones débiles entre los diferentes espacios donde se desenvuelve Carlos, como el ámbito laboral, su entorno familiar y las instituciones que deberían garantizar sus derechos, la falta de articulación entre la empresa, las entidades de control laboral y de salud, así como la ausencia de coordinación con programas de accesibilidad, impidió que se generen respuestas adecuadas para prevenir y atender las situaciones de vulneración. Esta desconexión limitó la posibilidad de contar con un acompañamiento institucional que protegiera su dignidad y fomentara su desarrollo en igualdad de condiciones.

El exosistema se reflejan factores estructurales que influyen en su situación, aunque Carlos no participe directamente en ellos. la ausencia de políticas internas inclusivas en la empresa, la falta de fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y la escasa accesibilidad en los servicios comunitarios, como programas de apoyo tecnológico y psicológico, lo dejaron en una posición de desprotección. Además, el hecho de que sus horas extras no fueran reconocidas evidencia un entorno laboral marcado por la negligencia en el cumplimiento de la normativa.

El macrosistema abarca las condiciones sociales, culturales y legales que enmarcan la experiencia de Carlos, a pesar de que en Ecuador existen normativas claras sobre inclusión laboral y accesibilidad para personas con discapacidad, en la práctica persiste una brecha entre lo

establecido en la ley y su aplicación real, la discriminación estructural hacia personas con discapacidad visual y la falta de cultura organizacional inclusiva reflejan una sociedad que aún reproduce barreras y prejuicios, perpetuando dinámicas de exclusión.

Esta realidad evidencia la necesidad de fortalecer la aplicación de las políticas públicas, sensibilizar a la comunidad empresarial y promover una cultura de respeto y equidad.

El análisis desde el modelo ecológico permite comprender que las vulneraciones sufridas por Carlos no son hechos aislados, sino el resultado de factores interrelacionados en distintos niveles. Esto refuerza la urgencia de implementar intervenciones integrales que aborden tanto los aspectos individuales como los estructurales, garantizando así el pleno ejercicio de sus derechos laborales, sociales y humanos.

Objetivos

Objetivo General

Promover la inclusión laboral y la protección integral de los derechos de las personas con discapacidad visual, mediante el cumplimiento de las normativas legales, la sensibilización en entornos de trabajo, con el fin de garantizar un ambiente digno, accesible y equitativo que favorezca su bienestar personal, profesional y social.

Objetivos Específicos

- Garantizar la accesibilidad tecnológica y física en los entornos laborales, mediante la provisión de software especializado, señalización adecuada y eliminación de barreras que limiten el desempeño de las personas con discapacidad visual.
- Asegurar el cumplimiento de los derechos laborales, asegurando la justa remuneración de las horas extras trabajadas y la aplicación de indemnizaciones en casos de despido injustificado, de acuerdo con la legislación vigente.

- Establecer las redes de apoyo interinstitucional, en coordinación entre el Ministerio de Trabajo, el IESS, el Ministerio de Salud Pública y organizaciones de defensa de derechos, para garantizar atención médica, acompañamiento psicosocial y asesoría legal a personas con discapacidad.

Metodología

Método de Caso

El trabajo social de casos es una metodología dentro de la disciplina del trabajo social basada en intervenir a nivel individual o familiar para lograr que se adapten a su entorno social. En esta metodología es fundamental realizar un seguimiento personalizado que concluya con una mejora de la independencia, la autonomía y la integración social.

El método de caso busca comprender de manera integral su historia personal, su situación familiar, social y laboral, así como las barreras que enfrenta en el ejercicio pleno de sus derechos. A través del acompañamiento individual, el trabajo social puede identificar las necesidades prioritarias de Carlos, como la accesibilidad tecnológica en su empleo, la asesoría legal, el apoyo emocional tras los episodios de discriminación y la gestión para que se garantice su estabilidad laboral y económica.

Además, este enfoque facilita el diseño de un plan de intervención que contemple acciones específicas para restituir sus derechos, promover la inclusión laboral y garantizar la aplicación de las normativas nacionales e internacionales en materia de discapacidad, el seguimiento constante propuesto por esta metodología permite evaluar los avances alcanzados, reforzar redes de apoyo interinstitucional (Ministerio de Trabajo, IESS, Defensoría del Pueblo, Ministerio de Salud Pública) y empoderar a Carlos para que participe activamente en la defensa de sus derechos.

De esta manera, la aplicación del método de caso no solo permite atender la situación particular de Carlos, sino también visibilizar las prácticas discriminatorias y de exclusión laboral que afectan a las personas con discapacidad, contribuyendo a generar cambios estructurales y sociales que promuevan la equidad y el respeto a la diversidad en el entorno laboral.

Técnicas

La práctica del trabajo social se fundamenta en diversos métodos y modelos que orientan y estructuran la intervención profesional, asegurando que esta se adapte a las características específicas de la población a la que se dirige. La técnica en trabajo social implica reflexión, toma de decisiones consciente e intervención planificada, elementos que diferencian la actuación profesional de la intervención no profesional.

Las técnicas constituyen herramientas esenciales en el trabajo social, ya que permiten generar información, organizarla dentro del procedimiento de investigación social científica y utilizarla para la toma de decisiones fundamentadas. La precisión del diagnóstico de la realidad social depende directamente de cómo se obtiene y procesa esta información. Asimismo, desde el enfoque formativo, los estudiantes deben desarrollar habilidades para identificar, analizar y medir los problemas sociales y las necesidades derivadas de situaciones de exclusión, discriminación y opresión, asegurando intervenciones efectivas y fundamentadas (PALACIOS, 2022).

Visita Domiciliaria

Se trata de una modalidad de entrevista que permite al profesional complementar la evaluación del caso social mediante la obtención de información directamente en el entorno natural de la persona usuaria, como su lugar de residencia habitual. Esta técnica permite verificar la situación real del caso, ya que los datos proporcionados en entrevistas de oficina pueden diferir de aquellos observados y recogidos en el domicilio (Aranaga, 2018).

La visita domiciliaria puede ser una herramienta clave en el caso de Carlos, al permitir al profesional obtener una valoración más completa de su situación mediante la observación directa en su entorno natural y lugar de residencia habitual. Esta técnica facilita la verificación de las condiciones reales en las que vive Carlos, identificando barreras sociales, familiares o económicas que puedan estar impactando en su bienestar emocional y en su estabilidad, especialmente tras el despido injustificado que enfrentó. Además, permite contrastar la información proporcionada en entrevistas previas y diseñar estrategias de intervención más ajustadas, como la vinculación con servicios de apoyo psicológico, programas de accesibilidad tecnológica o acompañamiento legal, garantizando un enfoque integral para abordar el caso y fomentar su desarrollo en un entorno inclusivo y digno.

Entrevista

La entrevista se entiende como un método empírico que se fundamenta en la comunicación interpersonal entre el investigador y el sujeto o los sujetos de estudio, con el propósito de obtener respuestas verbales que permitan abordar las interrogantes planteadas sobre el problema investigado (Hernán Fera Avila, 2020).

La entrevista se define como un método empírico basado en la comunicación interpersonal entre el investigador y el sujeto o los sujetos de estudio mediante la cual se busca obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas en relación con el problema abordado esta técnica permite recoger información directa y detallada del caso facilitando el análisis y la comprensión de las circunstancias que rodean la situación investigada y constituyendo una herramienta fundamental para el diseño de estrategias de intervención ajustadas a las necesidades identificadas.

La entrevista puede ser una herramienta clave en el caso de Carlos, ya que permite al profesional obtener información directa y detallada sobre su experiencia laboral y su bienestar emocional. Esta técnica facilita la comprensión de los desafíos que enfrenta en su entorno de trabajo y en su vida personal, permitiendo identificar las causas de la discriminación, exclusión y falta de accesibilidad tecnológica que vivió. Asimismo, sirve como medio para contrastar la información obtenida a través de la visita domiciliaria y otros métodos, lo que posibilita diseñar estrategias de intervención más ajustadas, como la vinculación con servicios de salud, apoyo psicológico o adaptaciones laborales y tecnológicas, garantizando un enfoque integral y personalizado para su inclusión y bienestar.

Instrumentos

Se refiere a los instrumentos concretos y prácticos que facilitan y sirven como herramientas para una intervención efectiva tanto a nivel micro como macro social, tales como el diario de campo, los expedientes y los manuales de procedimientos (Cedillo, 2017).

Los instrumentos del trabajo social constituyen herramientas esenciales para estructurar, registrar y orientar la intervención profesional. Según (Cedillo, 2017), estos instrumentos "constituyen las vías tangibles y palpables que faciliten y sean un vehículo para una mejor intervención-acción a nivel micro y macro social", como el diario de campo, los expedientes sociales, o los manuales de procedimientos.

A nivel micro, el expediente individual permite registrar de forma organizada la historia personal de Carlos, su condición de discapacidad visual, los hechos ocurridos en su ámbito laboral y las consecuencias emocionales y sociales derivadas de la discriminación y el despido injustificado. Asimismo, el diario de campo posibilita al profesional dejar constancia de las

observaciones directas durante el acompañamiento, así como del impacto que las barreras de accesibilidad y la falta de inclusión han tenido en su vida.

A nivel macro, los manuales de procedimientos y protocolos institucionales orientan la gestión con entidades como el Ministerio de Trabajo, el IESS, el Ministerio de Salud Pública y la Defensoría del Pueblo, fortaleciendo la intervención interinstitucional y garantizando que se activen mecanismos de protección que promuevan el cumplimiento de sus derechos.

En conjunto, estos instrumentos no solo permiten sistematizar la intervención, sino también tomar decisiones informadas, realizar un seguimiento profesional adecuado y sostener acciones concretas en defensa de los derechos de Carlos, contribuyendo a la construcción de un entorno más inclusivo y equitativo.

Diario de Campo

El diario de campo es una herramienta utilizada por los investigadores para registrar sistemáticamente sus observaciones, experiencias y la información recopilada durante la realización de un estudio sobre un tema particular o en el contacto con individuos, comunidades, grupos poblacionales o ecosistemas. Básicamente, funciona como un registro completo que reúne toda la información pertinente obtenida a lo largo de la investigación de campo (UNIR, 2024).

El diario de campo puede ser una herramienta clave al permitir al profesional registrar todas las observaciones y experiencias durante el proceso de intervención y seguimiento en su situación esta técnica facilita la recopilación de datos sobre las condiciones laborales, familiares y personales de Carlos proporcionando información relevante sobre su entorno físico, social y emocional además el diario de campo permite llevar un seguimiento detallado de los avances y dificultades en su proceso de inclusión laboral y apoyo psicosocial contrastando los datos obtenidos en entrevistas y visitas domiciliarias de este modo el profesional podrá ajustar las estrategias de

intervención de manera continua asegurando un enfoque integral que favorezca el bienestar y su desarrollo en un entorno inclusivo y justo.

Informe Social

Dictamen técnico es un documento elaborado y firmado exclusivamente por el trabajador social, que sirve como instrumento formal de registro. Su contenido se basa en el estudio realizado mediante la observación y la entrevista, reflejando la situación objeto de análisis, la valoración correspondiente, el dictamen profesional y la propuesta de intervención (Aranaga, 2018).

El informe social es una herramienta clave al permitir al trabajador social elaborar un dictamen técnico que refleje de manera detallada la situación objeto de la problemática basado en el estudio realizado a través de la observación directa y entrevistas este informe documenta la valoración de la situación donde se identifican las barreras laborales, sociales y emocionales que enfrenta además de ofrecer un dictamen técnico que incluye propuestas de intervención ajustadas a sus necesidades específicas de esta manera el informe social se convierte en un instrumento fundamental para planificar y justificar las acciones de apoyo y solución que se implementarán para mejorar su inclusión laboral y bienestar integral.

Plan de Intervención

Tabla 1

Plan de Intervención

Especificación de los Objetivos	Estrategia de Intervención	Actividades	Recursos	Tiempo	Logros	Responsables
Garantizar la accesibilidad tecnológica y física en los entornos laborales.	Implementar en el espacio laboral tecnología adaptada las necesidades.	- Gestionar la provisión de software de accesibilidad (lectores de pantalla, magnificadores). - Colocar señalización adecuada en las instalaciones. - Eliminar obstáculos físicos en áreas de tránsito.	Recursos tecnológicos, señalética, asesoría en accesibilidad.	1 mes	Contar con un entorno laboral accesible que permita a desarrollar sus actividades de manera autónoma y segura.	Empresa, Ministerio de Trabajo, responsable de seguridad y salud ocupacional.
Asegurar el cumplimiento de los derechos laborales.	Asegurar que se respeten las normativas vigentes en el ámbito laboral	- - Presentar la denuncia ante el Ministerio de Trabajo por vulneraciones. -	Documentos legales, asesoría jurídica,	1 mes	Restitución de los derechos laborales y económicos.	Abogado laboral, Ministerio de Trabajo,

		Supervisar el pago justo de horas extras. - Gestionar la indemnización por despido injustificado.	Ministerio de Trabajo.			Defensoría del Pueblo.
Establecer redes de apoyo interinstitucional.	Coordinar acciones con el Ministerio de Salud, IESS y organizaciones sociales.	- Gestionar atención médica a través del MSP e IESS. - brindar apoyo psicológico. - - Brindar asesoría legal gratuita mediante la Defensoría del Pueblo.	Instituciones aliadas, transporte, equipo técnico.	2 meses	Contar con un sistema de apoyo integral en salud, asesoría legal y acompañamiento psicosocial.	MSP, IESS, Defensoría del Pueblo, ONGs, trabajador social, médico ocupacional, responsable de seguridad y salud, jefes de área

Conclusiones

Tras un proceso de intervención en el caso de vulneración de derechos y la implementación de estrategias y actividades basadas en los objetivos propuestos se buscó abordar integralmente las necesidades laborales, y emocionales del usuario, particularmente en el contexto que se vive. Estos objetivos estuvieron interconectados y juntos crearon una estructura sólida para apoyar el desarrollo personal y laboral del usuario.

La implementación del plan de intervención permitió que las acciones orientadas a garantizar la accesibilidad tecnológica y física en el entorno laboral generaran un espacio más seguro y autónomo para el desempeño de las funciones del usuario. El uso de software especializado, la señalización adecuada y la eliminación de barreras físicas contribuyeron a la creación de condiciones que fortalecen la autonomía y la inclusión en el lugar de trabajo.

Las gestiones realizadas para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales posibilitaron la restitución de garantías vulneradas, promoviendo el pago justo de horas extras y la aplicación de indemnizaciones conforme a la normativa vigente. Este proceso reforzó la estabilidad económica y la protección legal, lo que representa un avance en la consolidación de la justicia laboral.

La articulación de redes interinstitucionales entre el Ministerio de Trabajo, el IESS, el Ministerio de Salud Pública, la Defensoría del Pueblo y diversas organizaciones sociales permitió establecer un sistema de apoyo integral. Dicho sistema garantizó atención médica, acompañamiento psicosocial y asesoría legal, asegurando una respuesta coordinada y sostenida a las necesidades del usuario.

En conjunto, los resultados alcanzados evidencian que el plan de intervención no solo respondió a las demandas inmediatas del caso, sino que también sentó las bases para fortalecer prácticas laborales inclusivas y sostenibles. Las acciones ejecutadas contribuyeron a consolidar espacios de trabajo dignos y equitativos, en los cuales se promueve la protección integral de los derechos humanos y laborales, junto con el desarrollo personal y social del usuario.

Bibliografía

- (OACNUDH), O. d. (16 de 10 de 2019). Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/SDG_Indicator_16b1_10_3_1_Metadata_SP.pdf
- Aranaga, I. M. (2018). Obtenido de https://ocw.ehu.eus/pluginfile.php/52049/mod_resource/content/9/Tema%201.%20T%C3%A9cnicas%20de%20Intervenci%C3%B3n%20en%20TS%20%281%29.pdf
- Aranaga, I. M. (2018). Obtenido de https://ocw.ehu.eus/pluginfile.php/52049/mod_resource/content/9/Tema%201.%20T%C3%A9cnicas%20de%20Intervenci%C3%B3n%20en%20TS%20%281%29.pdf
- Carneros, P. Á. (08 de 09 de 2024). Obtenido de <https://psicologiyamente.com/desarrollo/teoria-ecologica-bronfenbrenner>
- Carneros, P. Á. (18 de 09 de 2024). Obtenido de <https://psicologiyamente.com/desarrollo/teoria-ecologica-bronfenbrenner>
- Cedillo, G. J. (09 de 2017). Obtenido de https://www.margen.org/suscri/margen86/avila_86.pdf
- ECUADOR, C. D. (2008). Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Hernán Fera Avila, M. M. (18 de 08 de 2020). Obtenido de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997>
- LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, L. (06 de 10 de 2014). Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

- Maita, L. (08 de 03 de 2021). *Discapnet*. Obtenido de Tipos de discapacidad: ¿cuáles son y cómo identificarlos?: <https://www.discalpnet.es/discapacidad/tipos-de-discapacidad>
- Maita, L. (01 de 03 de 2021). *Discapnet*. Obtenido de <https://www.discalpnet.es/discapacidad/tipos-de-discapacidad/discapacidad-sensorial/discapacidad-visual>
- PALACIOS, A. V. (2022). Obtenido de <https://www.studocu.com/co/document/universidad-tecnologica-del-choco-diego-luis-cordoba/trabajo-social-de-grupo-i/tecnicas-en-trabajo-social/34295631>
- Social, M. d. (2015). *Ministro de Salud y Protección Social*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/gpc-cuidadores-distrofia-muscular.pdf>
- Thada, P. K., Bhandari, J., Forshaw, K. C., & ., K. K. (30 de 01 de 2024). Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK556092/>
- TRABAJO, C. D. (12 de 09 de 2014). Obtenido de <https://iniap.gob.ec/wp-content/uploads/2018/10/C%C3%B3digo%20de%20Trabajo.pdf>
- TRABAJO, M. D. (02 de 05 de 2024). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf>
- Unidas, N. (2006). Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>
- UNIDAS, N. (2020). *ohchr*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/disabilities/about-human-rights-persons-disabilities>
- UNIR. (30 de 05 de 2024). Obtenido de <https://www.unir.net/revista/ciencias-sociales/diario-de-campo-trabajo-social/>

Anexos



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Examen de carácter Complejivo - Estudio de Caso con el núcleo problémico "Vulneración de Derechos a Personas con Discapacidad". Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Yordan Alexander Zambrano Sornoza declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar Acepto que se grabe la entrevista/encuesta Acepto que se tomen fotos

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma: *Yordan Alexander Zambrano Sornoza*

Lugar y fecha: *Manabí, 15 de mayo 2025*

Av. Circunvalación Vía a San Mateo
www.uleam.edu.ec