

**PERCEPCIÓN DE LOS CUIDADORES
PRIMARIOS SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL MODERADA**

**PERCEPTION OF PRIMARY CAREGIVERS ON THE
LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH MODERN
INTELLECTUAL DISABILITIES**

Recibido: 30/06/2025 - **Aceptado:** 16/06/2026

Rolando Jacinto Jijón Vásquez

Docente de la Unidad Educativa Cahuasquí
Urcuqui - Ecuador

Magister en Educacion Mención en Atención Inclusiva
a las Necesidades Educativas Especiales
Universidad Técnica del Norte

rolojijon_90@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2903-1081>

Diana Valeria Carrera Haro

Docente de la Universidad de las Américas
Quito - Ecuador

Magister en Salud Pública
Universidad San Francisco de Quito

vac.psicologia@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-8668-7304>

Sonia Gabriela Narváez Olmedo

Docente de la Universidad Técnica del Norte
Ibarra - Ecuador

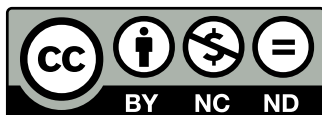
Doctora en Psicología de la Comunicación y Cambio
Universitat Autònoma de Barcelona

sgnarvaez@utn.gob.ec

<https://orcid.org/0000-0001-5347-884X>

Como citar este artículo:

Jijón, R., Carrera, D., & Narváez, S. (julio - diciembre 2026). Percepción de los cuidadores primarios sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual moderada. *Sathiri*, 21 (2), 215 – 231. <https://doi.org/10.32645/13906925.1496>



Resumen

La inclusión laboral de personas con discapacidad resulta fundamental para fortalecer su autonomía y calidad de vida, promoviendo la equidad de oportunidades y la participación activa en la sociedad. Esta investigación tuvo como finalidad analizar la percepción de los cuidadores primarios sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual moderada. Se adoptó un enfoque cualitativo mediante el diseño fenomenológico hermenéutico. En el estudio participaron cinco madres de familia, cuyas hijas presentan dicha condición y tienen entre 18 y 30 años. Los hallazgos evidenciaron que las madres perciben la exclusión laboral de sus hijas como un factor con repercusiones negativas en su calidad de vida, al limitar su independencia y autonomía en las actividades cotidianas, generando una situación de dependencia, especialmente económica y desarrollando una mentalidad asistencialista. Las conclusiones reflejaron que existe una percepción de discriminación y escasez de oportunidades laborales dignas. También se destaca la importancia de fomentar habilidades que promuevan la autosuficiencia en las actividades básicas de la vida diaria.

Palabras clave: Cuidador primario, discapacidad intelectual, inclusión laboral, percepción.

Abstract

The integration of people with disabilities into the workforce is vital for enhancing their independence and overall quality of life, fostering equal opportunities and active involvement in the community. This study sought to examine how primary caregivers perceive the employment inclusion of individuals with moderate intellectual disabilities. A qualitative methodology was employed, utilizing a hermeneutic phenomenological framework. The research included five mothers whose daughters, aged between 18 and 30, have this condition. The results indicated that the mothers view their daughters' exclusion from the workforce as a factor that negatively impacts their quality of life, as it restricts their independence and autonomy in everyday tasks. This situation results in dependency, particularly economic dependency, and promotes a mindset of reliance on assistance. The conclusions showed a perceived existence of discrimination and a shortage of appropriate job opportunities. Moreover, the significance of developing skills that enhance self-sufficiency in essential daily living activities was emphasized.

Keywords: Primary caregiver, intellectual disability, labor inclusion, perception.

Introducción

La participación laboral de personas con discapacidad es un tema de gran relevancia en América Latina. Aunque existen normativas internacionales que reconocen este derecho como inherente a dicha población, aún enfrentan numerosas barreras para acceder al empleo (Gandarillas et al., 2014).

El trabajo, además, es valorado por la sociedad no solo como una fuente de ingresos, sino como un elemento clave en el desarrollo personal y social. Por ello, la pérdida del empleo puede impactar negativamente diversas dimensiones del ser humano, tales como el bienestar físico, psicológico y social, afectando su autoestima y generando sentimientos de inseguridad o exclusión (Ortega y Vásquez, 2021).

Las personas con discapacidad enfrentan tasas más altas de desempleo o subempleo en comparación con quienes no presentan discapacidades. Esta brecha en el acceso al empleo sigue siendo una constante en muchos países, donde los niveles de inserción laboral para esta población siguen siendo bajos (Alcover y Pérez, 2011).

A lo largo del tiempo, se ha evidenciado que las personas con discapacidad han sido objeto de exclusión, rechazo y discriminación, incluso cuando existen leyes que respaldan su inclusión social. Aunque se han llevado a cabo diversos esfuerzos para mejorar sus condiciones de vida, persisten numerosas barreras que dificultan su inserción en el ámbito laboral (Analuisa et al., 2020).

Una investigación desarrollada en España por Huete y García (2022) destaca que, aunque existe un marco normativo para promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, su aplicación presenta deficiencias. Estas limitaciones se deben, en gran parte, a prejuicios persistentes y a condiciones laborales poco favorables.

En el contexto ecuatoriano, se han reportado 17.442 personas con discapacidad intelectual moderada (entre el 25% y el 49%) en edades comprendidas entre los 18 y los 35 años. De ese total, únicamente 2.742 están activas laboralmente. En la provincia de Imbabura, se registra un total de 479 mujeres con esta condición, y solo 71 se encuentran empleadas. Específicamente en el cantón Antonio Ante, hay 48 mujeres con discapacidad intelectual moderada, de las cuales solo 7 cuentan con un empleo (Consejo Nacional para la Igualdad de discapacidades CONADIS, 2023).

Estas cifras reflejan una realidad compleja, donde la exclusión laboral y la discriminación persisten, limitando las oportunidades de desarrollo de quienes viven con discapacidad. Esta situación los expone a condiciones de precariedad y escasa calidad de vida.

En el cantón Antonio Ante, el organismo responsable de brindar atención a personas con discapacidad es el Consejo Cantonal de Protección de los Derechos. En dicha institución se recopilieron testimonios de cinco cuidadoras primarias, cuyas hijas tienen entre 18 y 30 años, se identifican como mujeres y enfrentan condiciones de pobreza según el sistema oficial de registro social ecuatoriano. A pesar de contar con la edad y el deseo de trabajar, estas personas no han logrado insertarse en el mercado laboral, debido a múltiples factores, entre ellos, se destaca la falta de autonomía e independencia para desempeñarse laboralmente, la escasa preparación por parte de sus familias en el desarrollo de habilidades para la vida diaria, la ausencia de una cultura social inclusiva, y la dependencia de políticas asistencialistas, como el bono entregado por el MIES, que refuerza la pasividad en lugar de fomentar la inserción laboral.

Este estudio adquiere relevancia por el impacto que representa abordar la percepción de las cuidadoras primarias respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual

moderada. Reflexionar sobre este tema implica reconocer que todos los seres humanos tienen los mismos derechos, como lo establece la Constitución de la República. Además, se trata de una temática actual y necesaria, tanto a nivel global como en el contexto ecuatoriano.

Moreno y Rey (2017) señalan que uno de los desafíos económicos y sociales más significativos que enfrentan los países en la actualidad es el desempleo. Este fenómeno ha evolucionado, diferenciándose de épocas anteriores al estar vinculado con recesiones económicas y los efectos de la transformación tecnológica en el mercado laboral.

De esta forma, surge el presente estudio que tiene por objetivos, analizar la percepción de los cuidadores primarios sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual moderada. Identificar las percepciones de los cuidadores primarios frente a la inclusión laboral de sus hijos. Describir las percepciones de los padres de familia ante la inclusión laboral. Discutir la percepción real que tienen los padres de familia sobre la inclusión laboral respecto a otras investigaciones.

Materiales y métodos

Enfoque y diseño de investigación

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado a la recolección y análisis de información obtenida mediante entrevistas a cuidadoras primarias. Este enfoque, según Hernández et al. (2014), permite comprender los fenómenos desde la perspectiva de los participantes y en relación con su entorno cotidiano. En este sentido, resultó pertinente para profundizar en las percepciones que las cuidadoras primarias poseen respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual moderada.

La investigación adoptó un diseño fenomenológico hermenéutico, cuyo propósito es describir y analizar las experiencias vividas por los participantes en torno a un fenómeno específico, en este caso, la inclusión laboral (Hernández et al., 2014). Este enfoque posibilita comprender cómo las personas interpretan sus vivencias y el sentido que atribuyen a ellas. Asimismo, el estudio presenta un carácter descriptivo y exploratorio. Es descriptivo porque permite detallar las particularidades del fenómeno a partir de categorías previamente establecidas; y es exploratorio porque posibilita identificar y delimitar nuevas categorías emergentes relacionadas con el objeto de estudio (Yuni y Urbano, 2014).

Técnicas e instrumentos

La técnica principal de recolección de información fue la entrevista semiestructurada, cuya validez se estableció mediante juicio de expertos. La guía de entrevista se elaboró a partir de las categorías y subcategorías definidas en los objetivos del estudio, e incluyó preguntas abiertas que facilitaron que las cuidadoras primarias expresaran sus vivencias, creencias, dificultades y expectativas respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual moderada. De acuerdo con Hernández et al. (2014), este tipo de entrevista permite obtener información contextualizada y coherente con los propósitos de la investigación, al posibilitar la profundización en temas relevantes. La información obtenida fue registrada de manera sistemática y sometida a un proceso de codificación y categorización temática, lo que permitió identificar patrones y perspectivas comunes entre las participantes.

Área de estudio y Participantes

El estudio se llevó a cabo en el cantón Antonio Ante, provincia de Imbabura, específicamente en el edificio del Patronato Municipal, ubicado en las calles González Suárez y Simón Bolívar. Contó con la participación de cinco cuidadoras primarias, todas ellas madres de mujeres jóvenes de entre 18 y 30 años con discapacidad intelectual moderada. Las participantes forman parte del proyecto de atención a personas con discapacidad coordinado por el Consejo Cantonal de Protección de Derechos del cantón.

Tabla 1

Caracterización de la población en estudio

Cuidador primario	Edad	Género	Nivel socioeconómico	Actividad	Edad hija con discapacidad	Porcentaje discapacidad
1	46 años	Femenino	Pobreza	Quehaceres domésticos	23 años	46%
2	48 años	Femenino	Pobreza	Costurera	23 años	49%
3	49 años	Femenino	Pobreza	Quehaceres domésticos	26 años	36%
4	52 años	Femenino	Pobreza	Quehaceres domésticos	20 años	47%
5	38 años	Femenino	Pobreza	Quehaceres domésticos	18 años	45%

Nota: Elaboración propia en base a entrevista realizada.

Procedimiento

Para la recolección de información, se llevaron a cabo reuniones con cinco madres de familia, a quienes se les aplicó la entrevista semiestructurada. Este instrumento incluyó preguntas abiertas, orientadas a obtener información relevante para el desarrollo del estudio. La validación del instrumento se realizó en dos fases. Primero, se diseñó el guion de entrevista tomando como base los objetivos específicos de la investigación. Luego, fue evaluado por tres jueces expertos, quienes ofrecieron observaciones y sugerencias que permitieron hacer los ajustes necesarios para mejorar su precisión y pertinencia.

La investigación se estructuró en función del problema principal: la escasa inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual moderada. A partir de este eje central, se desarrollaron tres fases. La Fase 1 consistió en identificar las percepciones de los cuidadores primarios en relación con la inclusión laboral de sus hijos. En la Fase 2, se profundizó en las opiniones de los padres de familia respecto a este mismo tema; la información recopilada fue clasificada en tres categorías y seis subcategorías, lo que permitió formular siete preguntas clave para la entrevista semiestructurada. Finalmente, la Fase 3 abordó el análisis comparativo de las percepciones de los padres con hallazgos de otras investigaciones previas sobre inclusión laboral.

Tabla 2
Categorías, subcategorías y preguntas de la entrevista

Categorías de análisis	Subcategorías	Preguntas de la entrevista
Discapacidad intelectual moderada	1.1 Definición y características de la discapacidad intelectual moderada	1. ¿Conoce en que consiste y qué características tiene la discapacidad de su hija?
	2.1 Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual moderada	2. ¿Conoce o ha escuchado Usted el tema de inclusión laboral en personas con discapacidad?
Inclusión laboral		3. ¿Qué opinión tiene Usted sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad?
	2.2 Percepción de los cuidadores primarios sobre inclusión laboral	4. ¿Qué piensa Usted que haría falta para que las personas con discapacidad intelectual puedan trabajar?
	2.3 Calidad de vida y Discapacidad	5. ¿Cómo cree Usted que afecte el que su hija no esté incluida laboralmente en su calidad de vida?
Percepción del cuidador primario	3.1 Cuidador primario	6. ¿En qué podría aportar Usted desde su rol de cuidador primario para que su hija sea incluida laboralmente?
	3.2 Consecuencias de la Exclusión Laboral	7. ¿Qué consecuencias cree Usted que ha originado o puede originar en su hija la falta de un trabajo?

Nota: Elaboración propia.

En relación con los aspectos éticos, es importante destacar que, antes de iniciar la investigación, se obtuvo el consentimiento informado por parte de las cuidadoras primarias de personas con discapacidad intelectual moderada. Estas participaron de manera libre y voluntaria, manifestando su disposición a formar parte del estudio. Asimismo, los datos recopilados fueron tratados con estricta confidencialidad, garantizando en todo momento el anonimato y la protección de la identidad de las participantes. Además, se gestionaron los permisos institucionales necesarios para acceder a la población objeto de estudio, cumpliendo con los protocolos establecidos.

Resultados y discusión

A continuación, se presentan los principales hallazgos obtenidos, los cuales se sintetizaron en las siguientes subcategorías.

Características de las personas con discapacidad intelectual moderada

En este apartado se exponen las características observadas en personas con discapacidad intelectual moderada, según lo expresado por sus cuidadoras primarias. Estas señalan que sus hijas presentan limitaciones en diversas áreas del desarrollo, tales como el aprendizaje, la coordinación motriz, la comunicación verbal, el razonamiento lógico-matemático, así como una baja autonomía para realizar tareas complejas de forma independiente.

Estos hallazgos coinciden con lo descrito por Peredo (2016), quien sostiene que este grupo poblacional enfrenta retrasos significativos en el desarrollo cognitivo, social y motor. Además, señala que las personas con esta condición suelen adquirir con mayor lentitud habilidades básicas para la vida diaria y requieren apoyo constante y supervisión para integrarse de manera funcional en la sociedad. En este sentido las madres de familia mencionan las diferentes características que tienen sus hijas, como son:

Tabla 3

Resultados característicos de personas con discapacidad

Cuidadores primarios	Características de personas con discapacidad intelectual moderada
CP1, CP2, CP3, CP4, CP5	“Tiene motricidad lenta, no puede escribir correctamente, no tiene el lenguaje fluido, no se relaciona con personas, se le dificulta las matemáticas, se olvida todas las cosas, no capta bien la información, no se relaciona con personas, no memoriza ciertas cosas, no puede con el dinero, no puede irse sola a distancias lejanas”

Nota: Elaboración propia.

A partir de lo analizado en torno a esta temática, se puede concluir que aún persisten desafíos tanto en el ámbito educativo como en el entorno familiar para promover la autonomía de las personas con discapacidad intelectual moderada. Lograr que estas personas puedan desenvolverse de manera independiente en las actividades cotidianas sigue siendo una meta pendiente, necesaria para favorecer su participación plena en la sociedad. En este contexto, Peredo (2016) señala que las estrategias educativas deben considerar tanto las limitaciones como las potencialidades de cada individuo. Plantea que los objetivos pedagógicos deben ser realistas, evitando imponer metas que resulten excesivas o insuficientes para su proceso de aprendizaje.

La educación, entendida como un proceso integral, juega un papel fundamental en la formación de habilidades, valores y actitudes que permitan a la persona desarrollar su autonomía. En esta línea, García et al., (2022) destacan que desde el ámbito académico es esencial proporcionar herramientas que faciliten la futura inclusión social y laboral de los jóvenes.

Inclusión laboral de personas con discapacidad

En este segmento se analiza el desconocimiento que presentan las familias, particularmente las cuidadoras primarias, en relación con la inclusión laboral de sus hijas. Las entrevistadas expresaron no estar familiarizadas con la terminología ni con los derechos laborales vinculados a las personas con discapacidad. También expresaron preocupación y miedo sobre cómo sus hijas podrían desenvolverse en un ambiente laboral formal, lo que se ve influido por estereotipos, prejuicios y cuestionamientos sobre sus habilidades.

Estas percepciones coinciden con los resultados de un estudio realizado por el Ministerio de Desarrollo Social SENADIS (2014), el cual señala que, en la sociedad, persisten concepciones erróneas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. El estudio evidencia la falta de una cultura institucional inclusiva dentro del sector público, así como el escaso conocimiento por parte de la ciudadanía sobre las oportunidades de empleo disponibles para este grupo. Además, se identifica la carencia de mecanismos y adaptaciones dentro de las entidades estatales que permitan facilitar su inserción y participación efectiva.

Desde esta perspectiva, las cuidadoras primarias compartieron las siguientes apreciaciones:

CP4: “Inclusión laboral no he escuchado. Si hemos escuchado que algunas personas con discapacidad si se van a trabajar. Tenemos el miedo que va a pasar algo o no va a poder ahí en el trabajo. Ella dice que si quiere irse a trabajar”.

CP5: “A si he escuchado y si he visto casos similares aquí donde vivo, mi hija no estudia, no hemos intentado y también por miedo que le vaya a pasar algo o que no se pueda desenvolver o se porte mal”.

El empleo representa un pilar esencial para garantizar el bienestar y la inclusión social de las personas con discapacidad, así como para el apoyo integral de sus familias. Sin embargo, la falta de formación adecuada y el desconocimiento generalizado sobre las normativas vigentes en el contexto ecuatoriano generan situaciones de vulneración de derechos. En este sentido, Brito (2023) sostiene que la inclusión laboral representa un acto de equidad y justicia, y aboga por la creación de oportunidades laborales para quienes han sido históricamente marginados, como un paso hacia una sociedad democrática e inclusiva que respalde y proteja a esta población.

Ante esta realidad, se vuelve imprescindible promover espacios laborales accesibles e inclusivos, que impulsen tanto el desarrollo personal como profesional de los jóvenes con discapacidad. Al respecto, Perlaza et al., (2023) destacan la necesidad de implementar modelos de inclusión que integren no solo la adaptación del entorno laboral mediante ajustes razonables, sino también el acompañamiento familiar, programas de formación, procesos de entrenamiento, seguimiento continuo y evaluación del desempeño dentro del contexto laboral.

Opinión sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad

Las cuidadoras primarias entrevistadas manifestaron una visión positiva respecto a la inclusión laboral de sus hijas. Consideran que, de contar con una oportunidad de empleo, estas serían tratadas con respeto y sin discriminación. Asimismo, perciben que el acceso al trabajo tendría un impacto favorable en diversos aspectos de sus vidas, incluyendo el ámbito económico, familiar y social. Sin embargo, la concreción de estas aspiraciones se ve limitada por la reducida oferta de empleo dirigida a personas con discapacidad intelectual, así como por la permanencia de estigmas,

actitudes discriminatorias y obstáculos tanto en el ámbito familiar como institucional, presentes en los sectores público y privado, que dificultan su integración al mercado laboral formal.

Estas observaciones se alinean con lo expuesto por la International Labour Organization (2022), la cual advierte que, aunque muchas personas con discapacidad se encuentran en edad productiva, con frecuencia se les niega el derecho a participar en el mundo laboral. Esta situación afecta de manera más aguda a las mujeres con discapacidad, quienes enfrentan mayores tasas de desempleo e inactividad, lo que incrementa su vulnerabilidad y reduce sus posibilidades de acceder a un trabajo digno y seguro.

Por otro lado, las entrevistadas admiten no tener conocimiento sobre leyes o normativas relacionadas con la inclusión laboral, hecho que atribuyen a la escasa difusión del tema en medios de comunicación y al aparente desinterés institucional. Esta falta de información es consistente con lo señalado por García et al., (2017), quienes subrayan que muchas personas desconocen los marcos legales que favorecen a la población con discapacidad, como consecuencia de una inadecuada difusión de información por parte de las entidades responsables.

A continuación, se exponen los testimonios de las cuidadoras primarias en relación con estas percepciones:

CP3: *“Yo pienso que unos si pueden y otro no porque unos están más enfermos y otros si se van a trabajar. Mi hija si quisiera que trabaje porque tiene manos, pies, habla y entonces ella podría en lo que sea entrar a trabajar. No he escuchado mucho de leyes, porque no se da a conocer”.*

CP5: *“Yo en mi pensar digo que sí es bueno que trabaje una persona con discapacidad. Sí he escuchado también eso que hay ley para que ellos puedan trabajar. Creo que esas leyes se cumplen muy poco porque se ve poco que trabajen las personas con discapacidad ellos se les ve más en las casas”.*

Las madres de familia participantes reafirmaron su postura positiva frente a una inclusión laboral auténtica, considerando que esta permitiría fortalecer la autonomía, la independencia y la capacidad de asumir funciones laborales de acuerdo con las habilidades individuales de sus hijas. En este contexto, Laínez (2023) argumenta que el acceso al empleo representa un componente clave para lograr la integración social, así como para el desarrollo personal y familiar de las personas con discapacidad, ya que potencia su formación integral y su participación en la sociedad.

Limitantes para la inclusión laboral

Respecto a las barreras identificadas, las cuidadoras destacaron la importancia de que las familias, en particular los padres, adopten un papel más protagónico en la promoción de oportunidades laborales para sus hijas, así como en el desarrollo de sus competencias personales desde el entorno familiar. Además, enfatizaron la urgencia de construir una sociedad con una cultura de respeto y reconocimiento hacia los derechos de las personas con discapacidad.

Estas observaciones coinciden con lo planteado por Sánchez et al., (2019), quienes sostienen que una inclusión laboral real y sostenible requiere de un enfoque integral que contemple mejoras en los sistemas educativos, procesos de formación profesional, desarrollo de habilidades, y programas de capacitación, particularmente en sectores estratégicos como el turismo.

A continuación, se presentan las apreciaciones de las madres participantes sobre esta temática:

CP3: *“Yo creo que hace falta que ella se valga por sí sola, porque sin mí no hace nada, también la familia no hemos puesto empeño para que ella tenga trabajo. Hace falta que el gobierno o el alcalde o los que dan trabajo se acuerden de las personas como mi hija, porque no les dan oportunidades”.*

CP5: *“Creo que haría falta bastante educación, también para la familia y para la población para que aprendan a no discriminar. También creo que hace falta más autonomía en mi hija. Yo creo que no hay muchas oportunidades. Yo creo que debería haber un trabajo digno para todos”.*

Las personas con discapacidad intelectual moderada enfrentan diversas barreras que limitan su acceso al empleo. Entre ellas, las más significativas según las entrevistadas, son la falta de autonomía personal, la persistencia de estigmas sociales, la sobreprotección familiar y el incumplimiento de las normativas por parte de instituciones públicas y privadas. Estas limitaciones dificultan que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente su derecho a una vida laboral activa e inclusiva.

En este sentido, Quintana y Rosas (2020) identifican obstáculos tanto en el ámbito familiar como social. A nivel del hogar, destacan factores como entornos restrictivos, escasa promoción de la independencia y acceso limitado a servicios educativos y de salud. En el ámbito social e institucional, se suman el estigma, los estereotipos especialmente de género, la carencia de entornos laborales inclusivos y estrategias poco efectivas de inserción laboral.

Por ello, se vuelve fundamental que el Estado ecuatoriano fortalezca el cumplimiento efectivo de las leyes que promueven la inclusión laboral. Paralelamente, se requiere el compromiso activo de las familias para fomentar la autonomía de sus hijos, y el rol de las instituciones educativas en la preparación de habilidades sociales y pre laborales desde una edad temprana.

Calidad de vida por falta de inclusión laboral

Las cuidadoras expresaron su preocupación por las consecuencias emocionales y sociales que enfrentan sus hijas debido a la falta de oportunidades laborales. Señalaron manifestaciones como tristeza constante, aislamiento social, episodios de llanto y sentimientos de frustración. Si bien estas situaciones se han contenido con el acompañamiento familiar, existe una creciente inquietud por el futuro, especialmente ante la eventual ausencia de los cuidadores.

Estos testimonios coinciden con lo expuesto por Verdugo (2017), quien sostiene que la calidad de vida de las personas con discapacidad depende de múltiples dimensiones: biológicas, psicológicas, sociales y familiares. Cuando el acceso al empleo está restringido, también se ve afectado su bienestar integral, dificultando su desarrollo personal y su participación plena en la sociedad. Por esta razón las representantes expresan su realidad acerca de la percepción de la calidad de vida de sus hijas con discapacidad:

CP1: *“Como ella solita no puede le ha de afectar poniéndose triste, ha de pasar su vida sola, ha de sufrir, no ha de tener plata, ha de pasar solo llorando, sin comer y así”.*

CP2: *“Claro que se afecta su calidad de vida, a veces se deprime, se pone triste, a veces llora, se siente a ratos frustrada, igual se frustra porque ella dice que quería ser enfermera”.*

En este contexto, la carencia de oportunidades laborales, sumada a la persistencia de estereotipos y prejuicios sociales, reduce significativamente las posibilidades de que las personas con discapacidad intelectual moderada accedan a una vida plena y satisfactoria. Esto concuerda con lo planteado por Narváez y Pozo (2024), quienes argumentan que la falta de formación educativa, el

desempleo y las limitaciones en el acceso a servicios básicos como salud, alimentación y vivienda, afectan directamente su bienestar general.

No obstante, cuando las personas con discapacidad logran insertarse en el entorno laboral, demuestran un alto nivel de compromiso, responsabilidad y capacidades que, además de contribuir al desarrollo de su autonomía, les permite construir vínculos afectivos más sólidos, mejorar su salud mental y fortalecer su autoestima, tal como lo señalan (Trovat et al., 2022).

Aportes del cuidador primario para inclusión laboral

Las cuidadoras entrevistadas coinciden en que su apoyo no se limita al acompañamiento emocional, sino que también intentan orientar a sus hijas en el proceso de búsqueda de empleo. Sin embargo, reconocen que este respaldo, aunque bien intencionado, es insuficiente si no se articula con acciones concretas por parte de otros actores sociales como las instituciones educativas y la comunidad en general.

En este sentido, resulta necesario que las familias, en conjunto con el sistema educativo y las entidades estatales, participen activamente en el desarrollo de competencias cognitivas, sociales, emocionales y laborales en las personas con discapacidad. Mendoza y Roldán (2019) advierten que, al percibir a estas personas como indefensas o perpetuamente dependientes, se obstaculiza su capacidad para tomar decisiones, emprender proyectos personales y avanzar hacia una vida autónoma y productiva.

A continuación, se recogen algunas de las percepciones expresadas por las cuidadoras sobre su papel en el proceso de inclusión laboral de sus hijas:

CP3: *“Yo le aconsejo en tareas dentro de la casa, así como yo le enseño a hacer el guaipe. también le llevo a coger botellas para reciclar. Con eso espero que ella salga sola y se vaya valiendo por ella misma”.*

CP4: *“Apoyándole, ayudándole en lo que ella nos pida, nosotros emocionalmente le apoyamos. Por mi parte como padres le vamos a apoyar en todo a nuestra hija porque queremos lo mejor para ella”.*

En consecuencia, Blanco et al., (2021) resaltan la importancia de reconocer las preferencias e intereses de las personas con discapacidad, brindarles apoyo en la toma de decisiones y en la construcción de su proyecto de vida. Además, indican que es esencial que las familias cuenten con información adecuada que les permita superar temores frente a lo desconocido y favorecer el acceso de sus miembros con discapacidad a nuevas experiencias laborales. Esto resulta clave para fortalecer su autonomía, acorde a su etapa de desarrollo. Por ello, se requiere que el entorno familiar esté preparado para enfrentar nuevos desafíos, interactuar con otras personas y relacionarse con profesionales que puedan ofrecer orientación y acompañamiento.

Del mismo modo, Centeno (2020) destaca que los cuidadores principales, al comprender las capacidades, limitaciones, necesidades y aspiraciones de sus hijas con discapacidad, juegan un rol fundamental en el fortalecimiento de su desarrollo personal. También contribuyen a potenciar sus habilidades, favorecer su inclusión en la sociedad y reducir obstáculos tanto físicos como de actitud presentes en el entorno.

Consecuencias por falta de inclusión laboral

La exclusión del ámbito laboral tiene diversas consecuencias negativas, entre ellas, una marcada estigmatización social que refuerza la percepción de que las personas con discapacidad carecen de

capacidades para desempeñar funciones laborales. Las cuidadoras primarias expresan que, ante la falta de empleo, sus hijas no tendrían acceso a ingresos propios que garanticen su sostenibilidad. A esto se suma una fuerte dependencia del bono de discapacidad entregado por el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), lo que genera preocupación ante la posibilidad de perder dicho beneficio al momento de buscar un trabajo remunerado.

Este panorama coincide con lo expuesto por Pico y Torres (2017), quienes argumentan que la inclusión laboral se ve obstaculizada por una insuficiente formación académica, derivada de bajos niveles educativos, una limitada aplicación de políticas inclusivas en el ámbito empresarial, junto con la resistencia de muchas compañías a incorporar personas con discapacidad en sus equipos, perpetúa su exclusión del mercado laboral.

De igual manera, el Consejo Nacional de Discapacidad (2020) señala que la ausencia de oportunidades de empleo no solo incrementa la dependencia económica, sino que también genera efectos emocionales negativos, como frustración, sensación de impotencia y aislamiento, afectando de manera directa la salud mental de los cuidadores principales. En este contexto, algunas de estas cuidadoras comparten las siguientes reflexiones:

CP3: *“Ella no va a poder conseguir trabajo sola. Yo creo que ella siempre dependerá de mí. En la comidita con lo económico, en la salud que toca ir al hospital. Lo que también dice mi hija es que si se va a trabajar le van a quitar el bono que coge de MIES, por eso mejor no busca”.*

CP4: *“Se ha de deprimir pues por no tener un trabajo y el miedo que no acepte, también la falta de dinero de ella para comprar comida o ropa, también se ha de poner triste, no comería, no saldría de la casa también. Las personas dicen que ella no ha de valer, no ha de poder porque siempre hablan. También mi hija depende de todo de nosotros en la comida, en dinero, en ropa, en el estudio, en salud, en vivienda y dependemos del trabajo que hacemos como familia”.*

Las mujeres con discapacidad se ven profundamente afectadas por la exclusión del mercado laboral. En este sentido, Santos et al., (2023) sostienen que las familias son conscientes de los múltiples desafíos que implica la falta de oportunidades laborales para sus hijos con discapacidad, enfrentando situaciones de discriminación, maltrato y desconocimiento acerca de sus capacidades reales. Las cuidadoras, por su parte, identifican cualidades valiosas en sus hijas, como la disciplina y la responsabilidad, que muchas veces no son tomadas en cuenta ni aprovechadas por la sociedad. Las madres entrevistadas expresan su deseo de que exista un entorno más empático, respetuoso y que ofrezca espacios verdaderamente inclusivos para las personas con discapacidad intelectual moderada.

Conclusiones

La exclusión laboral junto con el desconocimiento de la normativa y terminología relacionadas con la discapacidad, se refleja en las inquietudes de las cuidadoras primarias, quienes temen que sus hijas no logren una integración adecuada al entorno de trabajo. Esta situación evidencia la ausencia de una cultura inclusiva, la limitada información sobre las oportunidades disponibles y la falta de mecanismos eficaces que garanticen la accesibilidad y la inclusión a un empleo.

Las cuidadoras también perciben que sus hijas enfrentan una baja calidad de vida, marcada por sentimientos de tristeza, aislamiento y angustia, generados en parte por experiencias de discriminación y la ausencia de ofertas laborales dignas. Asimismo, reconocen no haber fomentado

suficientemente el desarrollo de habilidades orientadas a la autonomía e independencia, lo que alimenta el temor frente al proceso de inserción laboral.

Aunque existen iniciativas encaminadas a mejorar esta realidad, los avances han sido escasos. La discapacidad continúa generando una carga significativa para las familias, afectando su dinámica y bienestar general. Una de las limitaciones del presente estudio radica en la escasez de investigaciones recientes que exploren la percepción de los cuidadores primarios.

Finalmente, promover la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual moderada constituye un avance esencial hacia una sociedad más equitativa. Es necesario garantizar su acceso real a empleos que valoren sus capacidades y fomenten su independencia. Esto requiere un trabajo articulado entre instituciones educativas, familias, sector empresarial y sociedad civil, respaldado por políticas públicas efectivas, programas de capacitación continua y la implementación de entornos laborales accesibles y sensibilizados.

Recomendaciones

Se plantea la necesidad de que el Estado ecuatoriano fortalezca el marco normativo orientado a garantizar una inclusión laboral real y efectiva de las personas con discapacidad intelectual moderada. Estas deben guiar a instituciones educativas y familias en la promoción temprana de procesos de orientación laboral desde la etapa escolar, mediante un currículo que desarrolle habilidades sociales y pre laborales, con miras a garantizar su inserción laboral y mejorar su calidad de vida.

Se recomienda a las entidades públicas y privadas del país cumplir con la normativa de inclusión laboral, adoptando un enfoque integral que promueva la autonomía, la participación social y la autodeterminación de las personas con discapacidad. Además, se deben generar oportunidades laborales reales, brindar experiencias prácticas y ofrecer apoyo continuo tanto a las personas con discapacidad como a sus familias.

Se sugiere fomentar espacios laborales inclusivos para personas con discapacidad intelectual moderada, sensibilizando al sector empresarial para facilitar su integración. Esto implica promover el respeto a los derechos, fortalecer las relaciones interpersonales y consolidar una cultura de igualdad, tolerancia y aceptación de la diversidad.

Referencias

- Alcover, C., y Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Scielo*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Analuisa, T., Román, V., y González, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *Digital Publisher CEIT*, 5(3). https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/208
- Blanco, M., Vega, B., y Muñoz, S. (2021). Enfoque centrado en familia y servicios de empleo. *Plena inclusión*. <https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2022/01/Enfoque-centrado-en-familias-y-servicios-de-empleo.pdf>
- Brito, D. (2023). La inclusión laboral de personas con discapacidad, su regulación y aplicación práctica en la realidad ecuatoriana [Tesis de pregrado, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12923/8/18450.pdf>
- Centeno, M. (2020). Resiliencia en cuidadores primarios de personas con discapacidad intelectual leve y moderada pertenecientes a la Fundación de Enseñanza Individual para Niños, Niñas y Adolescentes (EINA) [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20986/1/T-UCE-0007-CPS-259.pdf>
- Consejo Nacional de Discapacidad. (2020). *Consecuencias sociales y económicas de la exclusión laboral de la población con discapacidad en República Dominicana*. <https://conadis.gob.do/wp-content/uploads/2024/05/Estudio-Consecuencias-sociales-y-economicas-de-la-exclusion-laboral-de-la-poblacion-con-discapacidad-en-Republica-Dominicana.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de discapacidades. (2023). <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Gandarillas, B., Requero, B., Rojo, B., y Briñol, P. (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica*, 13(4). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.eroa>
- García, E., Orlando, J., y Calle, J. (2017). Inclusión laboral para personas con discapacidades. *SINAPSIS*, 2(11). <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/132/119>
- García, M., Belmonte, M., y Galián, B. (2022). Barreras invisibles: Validación de un instrumento para valorar la actitud hacia las personas con discapacidad intelectual. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 20(56). <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/4761>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6). McGraw Hill Education. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Huete, R., y García, A. (2022). Barreras y oportunidades para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector turístico de la provincia de Alicante. *Cuadernos de turismo*. <https://revistas.um.es/turismo/article/view/521791/324891>

- International Labour Organization. (2022). Obtenido de Disability and work: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/disability-and-work>
- Laínez, J. (2023). Inclusión laboral y responsabilidad social empresarial en “ROSMEI S.A”, parroquia Chanduy provincia de Santa Elena, año 2022 [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9329/1/UPSE-TAE-2023-0038.pdf>
- Martínez, L. (2023). Inclusión laboral de las personas con discapacidad [Tesis de pregrado, Universidad de Jaén]. <https://crea.ujaen.es/items/d0aa9dd5-9c50-4a00-a3e1-e5a789e552ca>
- Materón, S. (2016). Principios de equidad e igualdad: una perspectiva inclusiva para la atención educativa de las poblaciones con discapacidad en Colombia. *Revista colombiana de bioética*, 11(1). <http://www.redalyc.org/pdf/1892/189246655008.pdf>
- Mendoza, M., y Roldán, S. (2019). Rol de familia en la integración de las personas con discapacidad física en los espacios de desempeño laboral. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/familia-personas-discapacidad.html>
- Ministerio de desarrollo social SENADIS. (2014). *Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el estado*. <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/2303/documento>
- Moreno, E., y Rey, L. (2017). *Estrategias para disminuir el impacto del desempleo en la salud mental: el papel de la motivación y la autoeficacia en la Orientación Laboral*. España. <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/15189>
- Narváez, M., y Pozo, J. (2024). Políticas públicas de inclusión social y su incidencia en la calidad de vida de personas con discapacidad [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Estatal del Carchi]. <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/2362>
- Ortega, A., y Vásquez, L. (2021). Impacto Psicosocial Del Desempleo: Estado Del Arte [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Bucaramanga- UNAB]. https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/13727/2021_Tesis_Adriana_Carolina_Ortega_Osma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peredo, R. (2016). Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. *Reflexiones en psicología*. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a07.pdf
- Perlaza, A., González, P., Martínez, L., y Girón, G. (2023). Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Anfóra*, 30(54). <https://www.redalyc.org/journal/3578/357875237005/html/>
- Pico, F., y Torres, S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Retos*, 7(14). <https://revistas.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/14.2017.10>
- Quintana, A., y Rosas, E. (2020). Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres. *UNPRPD*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760023.pdf

- Quiroz, D. (2023). Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el centro comercial “Comecsa” cantón La Libertad, año 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10064>
- Ramírez, C., y Luna, H. (2018). La cuidadora de personas discapacitadas en Ecuador. El caso de las beneficiarias del bono Joaquín Gallegos Lara. *Universidad y sociedad*, 10(3). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n3/2218-3620-rus-10-03-98.pdf>
- Sánchez, J., Román, R., Torres, A., y Loarte, M. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja. *Universidad y sociedad*, 11(5). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500201
- Santos, M., Sánchez, I., y López, M. (2023). Inclusión laboral en Ciudad Juárez: realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad. *Universidad y sociedad*, 15(6). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000600039
- Tigrero, C., y Cobos, E. (2023). Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector Virgen del Cisne. *Maestro y sociedad*. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/6053>
- Trovat, V., Hernández, E., Sánchez, L., Hernández, J., y Jiménez, M. (2022). Trabajadores con discapacidad y significación del proceso Salud-Trabajo. Visibilizando claves para la prevención. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9071879>
- Verdugo, Z. (2017). Calidad de vida de las personas con discapacidad en relación con la funcionalidad familiar Loja 2016. [Tesis Especialista, Universidad Nacional de Loja, Loja Ecuador]. [https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18268/3/CD INFORME FINAL TESIS CALIDAD DE VIDA.pdf](https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18268/3/CD%20INFORME%20FINAL%20TESIS%20CALIDAD%20DE%20VIDA.pdf)
- Yuni, J. A., y Urbano, C. A. (2014). *Técnicas para investigar recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (Vol. 2). Córdoba: Editorial Brujas. <https://es.slideshare.net/slideshow/tcnicasparainvestigar2brujas2014pdfpdf/253498984>