

RESEARCH ARTICLE

Sistema de actividades para la preparación laboral de las personas que integran el Servicio de Discapacidad del cantón Milagro, periodo 2024-2025.

Greindy Tatiana Herrera Morán¹  Mayra Elizabeth Castillo Freire¹  Andrea Eugenia Pacheco-Lemus¹ 

¹ Maestría En Estudios Interdisciplinario Sobre Discapacidad, Universidad Bolivariana De Ecuador, Durán, Ecuador.

✉ Correspondencia: gtherreram@ube.edu.ec  + 593 992232880

DOI/URL: <https://doi.org/10.53313/gwj82212>

Resumen: El presente estudio tuvo como objetivo diseñar un sistema de actividades para la preparación laboral de las personas con discapacidad que integran el Servicio de Discapacidad. La investigación se desarrolló entre mayo del 2024 y mayo del 2025, en el cantón Milagro, provincia de Guayas, Ecuador, con el propósito de implementar y desarrollar habilidades pre-ocupacionales y de fortalecer las habilidades pre-laborales en personas con discapacidad moderada. Además, se empleó una metodología mixta que combinó enfoques cuantitativos y cualitativos, mediante la utilización de cuestionarios y entrevistas semiestructuradas. En la fase inicial, los participantes mantenían un bajo nivel de desarrollo en habilidades para el desempeño laboral. En respuesta a esta situación, se diseñaron y aplicaron talleres con técnicas gastronómicas, habilidades personales – sociales, así como gestión de emprendimiento, dirigidos a conseguir el autoempleo de los usuarios. El resultado final promovió el empoderamiento económico y social de los quince participantes. El modelo propuesto demostró ser efectivo y replicable, alcanzando la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Palabras claves: Inclusión laboral, Discapacidad, habilidades pre-ocupacionales.

System of activities for the labor preparation of the people who integrate the disability service of the Milagro canton, period 2024-2025.

Abstract: This study aimed to design a system of activities for the job preparation of people with disabilities who are part of the Disability Service. The research was conducted between May 2024 and May 2025 in the Milagro canton, Guayas province, Ecuador, with the purpose of implementing and developing pre-employment skills and strengthening pre-employment skills in people with moderate disabilities. A mixed-methods approach was used, combining quantitative and qualitative



Cita: Greindy Tatiana, H. M., Mayra Elizabeth, C. F., & Andrea Eugenia, P.-L. (2025). Sistema de actividades para la preparación laboral de las personas que integran el Servicio de Discapacidad del cantón Milagro, periodo 2024-2025. Green World Journal, 08(02), 212. <https://doi.org/10.53313/gwj82212>

Received: 30/August/2025

Accepted: 15/December/2025

Published: 23/February/2026

Prof. Carlos Mestanza-Ramón, PhD.
Editor-in-Chief / CaMeRa Editorial
editor@greenworldjournal.com

Editor's note: CaMeRa remains neutral with respect to legal claims resulting from published content. The responsibility for published information rests entirely with the authors.



© 2025 CaMeRa license, Green World Journal. This article is an open access document distributed under the terms and conditions of the license.
Creative Commons Attribution (CC BY).
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

methods through the use of questionnaires and semi-structured interviews. In the initial phase, the participants had a low level of development in job performance skills. In response to this situation, workshops were designed and implemented covering culinary techniques, personal and social skills, and entrepreneurship management, aimed at achieving self-employment for the participants. The final result promoted the economic and social empowerment of the fifteen participants. The proposed model proved to be effective and replicable, achieving the labor inclusion of people with disabilities.

Keywords: Labor inclusion, Disability, occupational skills.

1. Introducción

La inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye uno de los pilares fundamentales para garantizar su plena participación en la sociedad y el ejercicio efectivo de sus derechos humanos. El reto de los países se centra en generar espacios de empleabilidad con los mismos deberes y derechos a las que se mantiene para una persona sin discapacidad, con cierto grado de preferencias para las personas con discapacidad. A estas preferencias, los autores las denominan “características propias” de un espacio de trabajo para una persona con discapacidad, y estas características se las define en el proceso de inclusión.

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad para el año 2006, ya define a la discapacidad como la interacción que resulta entre las personas con deficiencias y las barreras creadas por la actitud y el entorno, que limitan la participación plena y efectiva de una sociedad en igualdad de condiciones. [1] Otros autores como [2] explican que la definición de discapacidad ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, pasando de un modelo asistencialista, médico y legalista al resultado de una estrecha relación entre las personas y las barreras existentes en su entorno.

Cabe destacar que, el concepto generalmente aceptado para Ecuador incluye las palabras “barreras creadas por la actitud”. Pero, para comprender estas barreras creadas, se debe entender la importancia del vocablo actitud. Para ello se citará lo que [3] y [4] definen sobre el concepto “actitud”. Ellos afirman que la definición de “actitud” comprende tres componentes: una idea (componente cognitivo), una emoción vinculada a la idea (componente afectivo) y una predisposición o tendencia a la acción de la misma idea (componente conductual). Es aquí donde se debe trabajar más a profundidad para lograr la efectiva sociedad igualitaria en derechos y en condiciones para todos los ecuatorianos. En otras palabras, el desinterés social en general y la falta de sistemas apropiados como política pública para la inclusión laboral, profundiza la ya difícil realidad que vive en la sociedad la persona con discapacidad en Ecuador.

Ahora bien, según la Misión Solidaria Manuela Espejo, 72067 personas presentan discapacidad económicamente activa en Ecuador. La Guía Sobre Discapacidades editada en 2013, distribuye a estas personas como se indica a continuación: 45,5% laboran de manera independiente, 24,8% lo hacen desde el sector privado, el 12,5% tienen un espacio laboral en el sector público, el 16,25% laboran como trabajo doméstico, y un muy reducido 0,71% tienen otras actividades económicas. A pesar de presentarse estos porcentajes alicientes, apenas el 24,49% del total de personas calificadas como personas que presentan discapacidad de grado grave y muy grave presentan ocupación por alguna actividad económica [5]. Tomando en cuenta, el texto citado en

este párrafo, trae a reflexión sobre las barreras que aún persisten en la sociedad, para que este grupo poblacional logre incluirse en actividades económicas.

Por otro lado, si a las ya definidas barreras les sumamos la inexistencia de sistemas de actividades que fortalezcan las particularidades, habilidades y destrezas que posee una persona con discapacidad, desnuda una realidad social más amplia. Mejorando cualquiera de estas tres competencias laborales <en referencia a las particularidades, las habilidades y las destrezas>, se puede incrementar, de manera efectiva, el porcentaje de personas que presentan algún tipo de discapacidad y que generen un empleo. [2] Indican que el acompañamiento es el seguimiento que se le debe hacer a una persona con discapacidad desde la incorporación a laborar, pasando por las relaciones laborales e interpersonales (con compañeros y jefes), clima laboral, comunicación, salud y seguridad social, capacitaciones, aspectos psicológicos y familiares con el fin de lograr estabilidad laboral en beneficio de la persona con discapacidad.

Sin embargo, el cambio de actitud de las personas que conforman una sociedad hacia sus propios conciudadanos con discapacidad constituye una ardua labor, que debe iniciarse desde la educación en el hogar, fortalecerse con la comprensión social en el entorno familiar y consolidarse mediante el reconocimiento del aporte que estas personas pueden generar como entes productivos. El estudio realizado por Moreno et al, afirman que, las actitudes de las personas sin discapacidad hacia las que presentan discapacidad son variadas: desde las peyorativas y negativas; como: la marginación, el rechazo hasta las de aceptación y lástima, como: la tolerancia y la sobre protección. [6] Aguado et al, citado por Moreno et al, indican que; a pesar que se acepta la filosofía de la inclusión como positiva, en la sociedad en general, en la práctica; esta inclusión deja mucho que desear [7].

En este mismo sentido, [8] afirma que aún persisten situaciones desfavorables para las personas con discapacidad al instante de presentarse para un cargo o puesto laboral, ya que la mayoría de ecuatorianos consideran a una persona con discapacidad como un ser incapaz de generar actividad económica alguna por sus limitaciones físicas, visuales, auditivas, sensoriales o las que presente, reduciendo el gozo de contar con un ingreso que aporte a la tranquilidad económica de la familia.

Las barreras del entorno son más fáciles de eliminar, por cuanto y; por lo general, estas barreras presentan características físicas que; con diseño y construcción de rampas o accesos, se mejora la inclusión de las personas con discapacidad. Siendo, importante la construcción de una política pública que permita invertir en el desarrollo y la preparación. Esto significa crear oportunidades, ofrecer herramientas y construir un sistema de inclusión laboral, que reconozca el potencial humano.

De igual importancia, es fundamental que, la familia acompañe en el proceso de inclusión laboral de la persona con discapacidad. Tal cual lo estudia [9] la familia es la encargada de cubrir las necesidades psicoafectivas y de buscar un ambiente adecuado para que existan oportunidades

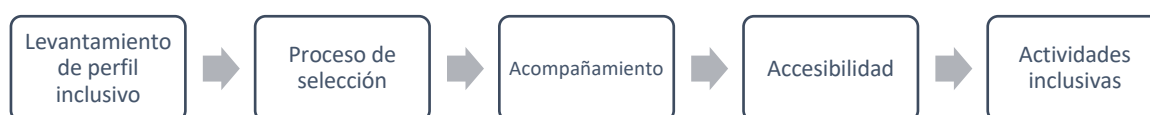
de superación y desarrollo de una persona con discapacidad dentro de ese núcleo familiar. Aunque en la realidad, esto es muy difícil de practicar.

En Ecuador, la Constitución de la República y leyes complementarias, como la Ley Orgánica de Discapacidades, protegen los derechos de las personas con discapacidad, impulsando políticas públicas orientadas a eliminar las barreras que limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad. A pesar de los avances definidos a la fecha en temas de inclusión, persisten desafíos significativos relacionados con la falta de un sistema de actividades de preparación laboral adecuado; carencia que, sumada a la escasa sensibilización de los empleadores y a la limitada accesibilidad de los entornos de trabajo, no entregan indicadores aceptables de inclusión laboral para esta sección de la población.

Al respecto, el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades delinea que, dentro del proceso de inclusión laboral, el empleador público o privado que cuente con un mínimo de 25 trabajadores deberá contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad. Esta disposición es obligatoria y está dirigida a las personas con discapacidad que se encuentren apropiadas para el puesto o cargo, en relación a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. Estas personas con discapacidad deberán estar en labores permanentes [10].

Para lograr la tan anhelada inclusión laboral a la que el artículo 47 de la LODIS indica, el Ministerio de Relaciones Laborales ha diseñado un esquema básico de pasos a seguir para una adecuada contratación de las personas con discapacidad [1]. Ese proceso se esquematiza, según lo indica la **Ilustración 1**

Ilustración 1: Proceso para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.



Nota: Se esquematiza el proceso de inclusión laboral, de esta manera se identifican habilidades, intereses y necesidades que permiten llevar un proceso de igualdad y oportunidades. Asimismo, se hace referencia a la asistencia técnica y emocional para participar plenamente en actividades diseñadas y adecuadas para una empleabilidad sostenible.

En este sentido, diversos estudios han demostrado que los sistemas de actividades estructurados resultan eficaces para el desarrollo de habilidades. Por ejemplo, [11] destaca que los programas de formación basada en competencias y aprendizaje práctico son esenciales para preparar a las personas con discapacidad al mundo laboral, siempre que se adapten a sus capacidades y se acompañen de estrategias inclusivas. De igual forma, investigaciones como la de

[12] señalan que el diseño de actividades progresivas que combinan entrenamiento en habilidades sociales, resolución de problemas y prácticas en entornos laborales reales incrementa significativamente la autonomía y las posibilidades de inserción laboral.

Por otra parte, y no menos importante, las razones para que una persona con discapacidad renuncie a una oportunidad laboral estando ya incurso en una entidad pública son, entre otros: una mala calidad del entorno laboral, una complicada relación entre el empleado con discapacidad y el jefe directo; se presentan los favoritismos e injusticias en la retribución salarial, desacuerdos en cuanto a los permisos por cuestiones de salud; todos estos motivos llevan a desajustes entre los valores organizacionales y los valores del empleado que los lleva en muchas ocasiones a la deserción [13].

Es preciso mencionar que, dentro del Servicio de Discapacidad, se atiende a personas con discapacidad con el fin de que alcancen las destrezas necesarias para desenvolverse en la vida diaria y generar sus propios ingresos económicos, logrando de esta manera su autosustento. No obstante, se ha identificado que no logran alcanzar las competencias laborales requeridas, debido a que las acciones que se ejecutan no contemplan actividades estructuradas y sistemáticas que sirvan como guía para el desarrollo de las habilidades pre-ocupacionales necesarias para una inclusión laboral.

En consecuencia, esta situación genera que los usuarios permanezcan periodos prolongados en un mismo nivel de autonomía, sin evidenciar avances medibles. Por consiguiente, la ausencia de un sistema de actividades orientado específicamente al área laboral, impide que las personas con discapacidad adquieran la autonomía necesaria para realizar una actividad económica, lo que limita su preparación en contextos de trabajo real y repercute negativamente en los procesos de inclusión laboral.

En este contexto, resulta necesario analizar el impacto que puede generar un sistema de actividades para la preparación laboral de las personas con discapacidad, como medio para la inserción y estabilidad ocupacional. El problema principal que guía este estudio es: ¿Cómo contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad que integran el Servicio de Discapacidad del cantón Milagro, durante el periodo 2024 – 2025?

Referente a Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y su reglamento, contemplan la necesidad de formación para un trabajo inclusivo, aunque su aplicación práctica aún es limitada. Por lo tanto, el objetivo general de la presente investigación, es diseñar un sistema de actividades para la preparación laboral de las personas con discapacidad que integran el Servicio de Discapacidad del cantón Milagro, durante el periodo 2024 – 2025.

Para alcanzar este propósito, se plantean los siguientes objetivos específicos:

a) Diagnosticar el nivel de desarrollo de habilidades pre-laborales y pre-ocupacionales de los usuarios que integran el Servicio de Discapacidad del cantón Milagro, durante el periodo 2024

– 2025.

b) Elaborar el sistema de actividades considerando las necesidades identificadas en el desarrollo de habilidades en las personas con discapacidad que integran el Servicio de Discapacidad del cantón Milagro, durante el periodo 2024 – 2025.

c) Evaluar la efectividad del sistema de actividades aplicado a las personas con discapacidad que integran el Servicio de Discapacidad del cantón Milagro, durante el periodo 2024 – 2025.

Este estudio resulta relevante por cuanto aborda una necesidad emergente relacionado con la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, dado que este sistema de actividades no existe anteriormente con este enfoque de preparación pre-ocupacional. Mismo que, fomenta el desarrollo económico, reducción de la pobreza, generando un impacto psicológico positivo para aumentar el empoderamiento y autoestima de las personas con discapacidad, por otro lado, se enfatiza en la reducción de estigmas y se asegura el cumplimiento de políticas públicas que garanticen los derechos humanos.

Finalmente, la investigación propone un sistema de actividades de preparación laboral que atienda las particularidades de las personas con discapacidad, asegurando su inserción a través del autoempleo para garantizar la economía sustentable contribuyendo a mejorar las condiciones de vida. Este modelo, beneficia directamente a los participantes del Servicio de Discapacidad del cantón Milagro, así mismo, proporciona una guía institucional para quienes promueven la inclusión laboral.

2. Materiales y métodos

Partiendo del análisis realizado y de los datos investigados, el Servicio de Discapacidad del cantón Milagro, Ecuador, atiende a usuarios adultos, quienes son evaluadas a través de una ficha de desarrollo de habilidades para identificar las destrezas con una escala que inicia en el nivel 1 hasta el nivel 5 de acuerdo a la autonomía alcanzada.

En este sentido, los usuarios de nivel 4, corresponden a personas con discapacidad moderada, ya que, presentan mayor independencia para realizar actividades básicas de la vida diaria; sin embargo, carecen de habilidades para la inclusión laboral, mantener un empleo o generar ingresos propios. Esto dificulta el tránsito hacia el nivel 5 que, les permita obtener una inclusión laboral efectiva para culminar el proceso de permanencia dentro del Servicio de Discapacidad del cantón Milagro.

Se enfatiza que el acompañamiento que reciben los usuarios —dos sesiones mensuales de dos horas cada una— se centra en actividades para potenciar su independencia personal. Es importante explicar que, estas intervenciones no contemplan estrategias específicas de formación laboral o fortalecimiento de habilidades vinculadas a generar el autoempleo.

Asimismo, el Servicio de Discapacidad requiere impulsar el avance de los usuarios desde

el nivel 4 hasta alcanzar la inclusión laboral (nivel 5), en este contexto, y considerando que no existía previamente un sistema de actividades de preparación laboral, se plantea el diseño de esta propuesta con una muestra conformada por quince personas ubicadas en nivel 4 de autonomía, con discapacidad moderada de tipo visual, auditiva, física e intelectual, cuyas edades se encuentran comprendidas entre 23 y 55 años de edad. La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional, considerando como criterios de inclusión a usuarios que requerían fortalecer competencias laborales para su tránsito al nivel 5.

El presente estudio corresponde a una investigación de tipo aplicada con un alcance descriptivo y exploratorio, ya que busca dar respuesta a una necesidad concreta. Para lo cual, se empleó un enfoque mixto que combina técnicas cuantitativas y cualitativas, como la aplicación de cuestionarios y entrevistas semiestructuradas, lo que permitió triangular la información y obtener una visión integral del proceso. De acuerdo, con [14], la investigación mixta resulta pertinente cuando se requiere comprender un fenómeno tanto desde sus datos objetivos como desde las percepciones y experiencias de los participantes, mientras que Hernández, Fernández y Baptista (2018) sostienen que este enfoque fortalece la validez y profundidad de los hallazgos al integrar diferentes perspectivas metodológicas.

Cabe mencionar que el Servicio de Discapacidad evalúa diferentes áreas de desempeño, entre ellas, pre-laborales y pre-ocupacionales, con el fin de determinar el nivel de independencia en que se encuentra el participante. Para ello, se utiliza el instrumento denominado ficha de desarrollo de habilidades, el cual está compuesto por ítems que califica cada destreza con un valor del 1 al 4, donde:

- 4 puntos: realiza la habilidad con autonomía o requiere apoyo intermitente.
- 3 puntos: realiza la habilidad con apoyo limitado o supervisión.
- 2 puntos: requiere asistencia continua.
- 1 punto: no realiza la habilidad ni con ayuda.

Se destaca que, para aquellas habilidades pre-ocupacionales, que no cuenta con criterios específicos en la ficha de desarrollo de habilidades, se aplicó un cuestionario para detectar y fortalecer actitudes en el ámbito ocupacional. Además, este instrumento arroja un resultado posterior a la calificación de cada uno de sus ítems y permite valorar el nivel de independencia de la persona con discapacidad (de 1 a 5), en su etapa inicial y final para observar el progreso de manera objetiva, tal como se muestra en la **Figura 1**.

Figura 1. Ficha de desarrollo de habilidades

AREAS	ÍTEMS	412	VALORACIÓN CUALITATIVA	%
9. HABILIDADES PRE-LABORALES	Sigue/ ejecuta instrucciones simples	4	Realiza la mayoría de habilidades / apoyo intermitente	62%
	Sigue / ejecuta instrucciones complejas	3	Realiza la mayoría de habilidades / apoyo limitado	
	Entiende y ejecuta ordenes	2	Realiza algunas habilidades / apoyo generalizado	
	Reconoce y respeta reglas /turnos	3	Realiza la mayoría de habilidades / apoyo limitado	
	Inicia, mantiene y termina la actividad	3	Realiza la mayoría de habilidades / apoyo limitado	
	Permanece en el grupo de trabajo asignado	2	Realiza algunas habilidades / apoyo generalizado	
	Cuida materiales y elementos	3	Realiza la mayoría de habilidades / apoyo limitado	
	Mantiene en orden su espacio y los materiales	2	Realiza algunas habilidades / apoyo generalizado	
	Recuerda/respeta secuencias	3	Realiza la mayoría de habilidades / apoyo limitado	
	Acepta recomendaciones de sus superiores	2	Realiza algunas habilidades / apoyo generalizado	
	Tolerancia a la fatiga	3	Realiza la mayoría de habilidades / apoyo limitado	
	Mantiene una relación adecuada con la autoridad	2	Realiza algunas habilidades / apoyo generalizado	
	Mantiene una relación adecuada con sus compañeros	2	Realiza algunas habilidades / apoyo generalizado	
	Usa con destreza los apoyos y/o ayudas técnicas para desempeñar su ocupación	2	Realiza algunas habilidades / apoyo generalizado	
	Mantiene el autocontrol de sus emociones	3	Realiza la mayoría de habilidades / apoyo limitado	
	Respeto horarios	2	Realiza algunas habilidades / apoyo generalizado	
10. HABILIDADES PRE-OCUPACIONALES	Reconoce/previene riesgos en el uso de materiales y elementos de su labor diaria	1	No realiza	0%
			INGRESAR VALOR DE ACUERDO A LA ESCALA DE VALORACIÓN	
			INGRESAR VALOR DE ACUERDO A LA ESCALA DE VALORACIÓN	
			INGRESAR VALOR DE ACUERDO A LA ESCALA DE VALORACIÓN	
			INGRESAR VALOR DE ACUERDO A LA ESCALA DE VALORACIÓN	
			INGRESAR VALOR DE ACUERDO A LA ESCALA DE VALORACIÓN	

Nota: En la presente figura se puede observar parte del instrumento del Servicio de Discapacidad, que muestra la puntuación que se da a cada ítem como parte del conocimiento integral de la persona con discapacidad en el área pre-laboral, así también se identifica el área pre-ocupacional que amerita implementar actividades. De esta manera, se podrá evaluar un antes del usuario.

También, es fundamental reconocer las actitudes y aptitudes para adaptarse y desempeñarse en el campo laboral, a esto, se citará la información que la Organización Mundial del Trabajo define como competencia laboral [15]. Es la capacidad que tiene una persona para realizar de manera efectiva y exitosa una actividad dentro de la labor asignada. La OIT señala, además, que esta definición tiene tres enfoques: la capacidad para realizar cualquier tarea que se disponga, la segunda es la capacidad personal para entender la tarea y resolverla, y; el tercer enfoque es un enfoque integral u holístico.

No debe desvincularse la competencia laboral con la conceptualización de puesto de trabajo. Estos dos términos van de la mano y tienen una relación directa. Para [16], la sumatoria de la competencia laboral más el puesto de trabajo permitirá medir el resultado que se llama desempeño laboral; y, entre otras variables que miden este desempeño enumera a las actitudes personales, los valores inculcados en el hogar, el conocimiento adquirido (destreza), las capacidades cognoscitivas y conductuales, el carácter, entre otros.

Si se pudiera clasificar a las competencias laborales, [17] en su tesis de grado lo define muy claramente: existen tres tipos: competencias laborales básicas, competencias genéricas o transversales y las competencias laborales específicas. Por su parte, [18] afirma que las competencias básicas laborales son las que se aprehenden del proceso de enseñanza – aprendizaje en edad escolar y las divide en dos grandes grupos: competencias laborales básicas personales,

tales como: la lectura, la escritura y el cálculo básico; y, las competencias laborales básicas sociales, como el miedo escénico, la capacidad de socializar, la conversación en grupo, la aceptación social básica.

Es necesario, resumir los tipos de discapacidad que integran el Servicio de Discapacidad del cantón Milagro. Para ello, el Ministerio de Salud Pública de Ecuador a través del Manual para la Calificación de la Discapacidad, actualizado a 2018 [19], define a las discapacidades y sus tipos como indica la **Tabla 1**.

Tabla 1: Definición de los tipos de discapacidad según el MSP a 2018

Tipo de discapacidad	Definición generalmente aceptada en Ecuador
Discapacidad auditiva	Son las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables de la percepción de los sonidos externos, debido a la pérdida de la capacidad auditiva parcial (hipoacusia) o total (cofosis), de uno o ambos oídos.
Discapacidad de lenguaje	Son las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables del lenguaje, expresión verbal, causada por alteraciones, anomalías, perturbaciones o trastornos que dificultan de manera persistente permanente e irreversible la comunicación y la interrelación; afectando no solo a aspectos lingüísticos (fonológicos, sintácticos, pragmáticos o semánticos), tanto en el nivel de comprensión/decodificación como de expresión/codificación, interfiriendo en las relaciones y rendimiento escolar, social y familiar de los individuos afectados. La cual no está asociada a discapacidad intelectual moderada, grave o profunda.
Discapacidad física	Son las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables de las alteraciones neuromusculoesquelética o de órganos internos, que se traducen en limitaciones posturales, de desplazamiento o de coordinación del movimiento, fuerza reducida, dificultad con la motricidad fina o gruesa. Implica movilidad reducida y complejidad para la realización de ciertas actividades de la vida diaria y/o autocuidado.
Discapacidad intelectual	Se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en las habilidades adaptativas, conceptuales, sociales y prácticas. La discapacidad se origina y manifiesta antes de los 18 años.
Discapacidad múltiple	Es la presencia de dos o más discapacidades: auditiva, visual, física, lenguaje, intelectual y/o psicosocial que generan deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables

en varios sistemas del organismo humano

Discapacidad psicosocial	Un trastorno mental es un síndrome caracterizado por una alteración clínicamente significativa del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento de un individuo, que refleja una disfunción de los procesos psicológicos, biológicos o del desarrollo que subyacen en su función mental. Habitualmente los trastornos mentales van asociados a un estrés significativo o una discapacidad, ya sea social, laboral o de otras actividades importantes. Una respuesta predecible o culturalmente aceptable ante un estrés usual o una pérdida, tal como la muerte de un ser querido, no constituye un trastorno mental. Un comportamiento socialmente anómalo (ya sea político, religioso o sexual) y los conflictos existentes principalmente entre el individuo y la sociedad, no son trastornos mentales salvo que la anomalía o el conflicto sean el resultado de una disfunción del individuo, como las descritas anteriormente.
Discapacidad visual	Engloba las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables en el sistema de la visión, las estructuras y funciones asociadas con el sentido visual. Es una alteración de la agudeza visual, campo visual, motilidad ocular, visión de los colores y profundidad

Nota: La tabla 1 entrega la información de las definiciones de las discapacidades que existe en Ecuador y sus tipos. Para el caso del cantón Milagro, las discapacidades de estudio son: Visual, auditiva, física e intelectual.

El mismo documento en mención [18], ahora, define la escala genérica de gravedad de la discapacidad, en función a porcentajes de ellas. La **Tabla 2** lo explica muy bien:

Tabla 2: Escala de gravedad de la discapacidad en Ecuador, según el MSP a 2018

Discapacidad	Definición	Porcentajes
Ninguna discapacidad	Persona con deficiencia permanente que ha sido diagnosticada y tratada adecuadamente, que no presenta dificultad en la capacidad para realizar las actividades de la vida diaria y supera sin dificultad las barreras del entorno.	Del 0% al 4%
Discapacidad leve	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes y que tiene alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria, sin embargo, la persona es muy independiente, no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno.	Del 5% al 24%

Discapacidad moderada	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes y que presenta disminución importante de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado y supera con dificultad algunas barreras del entorno.	Del 25% al 49%
Discapacidad grave	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo para algunas labores básicas de autocuidado y supera con dificultad solo algunas barreras del entorno	Del 50% al 74%
Discapacidad muy grave	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes que afectan gravemente e imposibilitan la realización de las actividades cotidianas, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno	Del 75% al 95%
Discapacidad completa	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes que afectan a la persona en su totalidad e imposibilitan la realización de las actividades cotidianas, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno.	Del 96% al 100%

Nota: La tabla 2 ahora define la gravedad de las discapacidades. Para el caso del Servicio de Discapacidad del cantón Milagro se trabaja con el nivel de discapacidad moderada.

En referencia al tipo de discapacidad, los quince usuarios que participan en la muestra para la inclusión laboral se centran en los siguientes tipos:

Gráfico 1: Tipos de discapacidad de los usuarios al Sistema de Discapacidad del cantón Milagro



Nota: Los usuarios del Servicio de Discapacidad del cantón Milagro que integran la muestra

presentan los tipos de discapacidad indicados en el gráfico anterior. Por lo tanto, el porcentaje de mayor puntuación corresponde a los usuarios con discapacidad moderada de tipo intelectual.

Como se puede observar, el **Gráfico 1** demuestra mayor cantidad de personas con discapacidad intelectual (53%). Este hecho permite demostrar que las personas con este tipo de discapacidad son muy capaces para generar emprendimientos. Con un 33% de participantes, la discapacidad física se hace presente para demostrar que cuentan con las actitudes y aptitudes para emprender. Seguidamente la discapacidad de tipo visual y auditiva con un porcentaje de 7%, reflejando que pueden adquirir habilidades para incluirse laboralmente.

Con respecto a, las respuestas del cuestionario aplicado, cada ítem fue calificado con puntuaciones equivalentes de 1 a 4 puntos, que permitió evaluar el área pre-ocupacional con el aporte del sistema de actividades diseñado, el cual, garantizó coherencia en la valoración en conjunto con la ficha de desarrollo de habilidades (véase la **Figura 2**).

Figura 2. Cuestionario con enfoque pre-ocupacional.

CUESTIONARIO

Objetivo del cuestionario: Identificar el nivel de desarrollo de habilidades pre-ocupacionales como parte de un sistema de actividades orientado a su inclusión laboral.

Escala de valoración:

Puntuación	Descripción
1	No realiza la habilidad
2	Realiza algunas habilidades / con apoyo generalizado
3	Realiza la mayoría de habilidades / con apoyo limitado
4	Realiza la mayoría de habilidades / con apoyo intermitente o de forma autónoma

Ítems de Evaluación

Instrucciones: Marque con una X el nivel correspondiente según la observación directa o evaluación individual.

Nº	Habilidad pre-ocupacional	1	2	3	4
1	Usa el uniforme o vestimenta adecuada para la actividad				
2	Mantiene una buena higiene personal				
3	Se mantiene en la tarea asignada sin distraerse				
4	Solicita ayuda cuando tiene dificultad				
5	Se adapta a cambios en la rutina o el entorno				
6	Trabaja en equipo de forma colaborativa				
7	Se responsabiliza por sus tareas asignadas				
8	Completa las actividades en el tiempo estimado				
9	Muestra iniciativa para iniciar tareas sin ser indicado				
10	Demuestra habilidades para elaborar y presentar recetas gastronómicas				
11	Se esfuerza en mejorar su desempeño a partir de la práctica repetida				
12	Muestra creatividad al proponer alternativas para realizar una actividad laboral				
13	Puede calcular costos básicos en la elaboración de un producto para su venta				
14	Gestiona adecuadamente pequeñas tareas administrativas, como llevar un registro simple de insumos				
15	Expresa motivación y confianza en sus capacidades para emprender o trabajar				

Nota: El cuestionario indicado permite puntuar las habilidades pre-ocupacionales de los quince participantes en la investigación dentro del Servicio de Discapacidad del cantón Milagro.

Finalmente, se realizaron entrevistas individuales a tres participantes que mostraron mayor predisposición e interés durante las actividades iniciales. Esta técnica permitió profundizar en sus motivaciones, preferencias y condiciones personales para el desarrollo de habilidades pre-ocupacionales, así como detectar oportunidades de mejora individualizadas. Las entrevistas estuvieron orientadas a conocer intereses, experiencias previas, autonomía, socialización y disposición para el aprendizaje.

3. Resultados

3.1. Etapa inicial de valoración de habilidades pre-laborales y pre-ocupacionales.

Durante el periodo comprendido entre mayo de 2024 y mayo de 2025, se ejecutó un sistema de actividades dirigido a potenciar las habilidades de usuarios en nivel 4 con discapacidad moderada, mediante un enfoque ocupacional, específicamente en el área gastronómica, con el fin de facilitar su tránsito al nivel 5 y fomentar su autonomía laboral.

La fase inicial del proceso incluyó la valoración del área pre-laboral por medio de la Ficha de desarrollo habilidades perteneciente al Servicio de Discapacidad y la aplicación de un cuestionario para valorar aquellas habilidades pre-ocupacionales que no se encontraban implementadas dentro del Servicio antes mencionado.

Los puntajes obtenidos en la etapa inicial oscilaron entre 60 y 75 puntos, con un promedio general de 66 puntos. El valor más alto lo alcanzó el Usuario 5, con 75 puntos, evidenciando mayor autonomía frente a las tareas evaluadas. En el extremo inferior se ubicaron el Usuario 4 y el Usuario 12, ambos con 60 puntos, lo que indica mayor necesidad de un acompañamiento para fortalecer sus capacidades.

La homogeneidad relativa de los resultados —con una diferencia máxima de 15 puntos entre el puntaje más bajo y el más alto— permite inferir que el grupo comparte un perfil funcional relativamente similar, lo cual es favorable para el diseño de intervenciones grupales. No obstante, las diferencias individuales deberán ser consideradas para establecer planes personalizados de fortalecimiento, sobre todo en aquellos casos que se sitúan por debajo del promedio.

Esta primera medición constituye un insumo esencial para monitorear avances posteriores y ajustar estrategias de intervención. Asimismo, estos resultados se cruzarán con la información obtenida de las entrevistas y cuestionarios pre-ocupacionales, con el fin de integrar una visión más completa del potencial y las necesidades de cada usuario, mismos que se evidencian en la **Tabla 3**.

Tabla 3. Resumen de resultados de área pre-laboral (Etapa inicial)

PARTICIPANTE	PRE-LABORALES
--------------	---------------

	RESULTADO INICIAL EN RELACIÓN A FICHA DE DESARROLLO DE HABILIDADES
USUARIO 1	71
USUARIO 2	65
USUARIO 3	69
USUARIO 4	60
USUARIO 5	75
USUARIO 6	63
USUARIO 7	62
USUARIO 8	61
USUARIO 9	62
USUARIO 10	65
USUARIO 11	69
USUARIO 12	60
USUARIO 13	68
USUARIO 14	67
USUARIO 15	70
PROMEDIO GENERAL	66

Nota: Esta tabla demuestra la calificación que han obtenido los participantes al estudio en competencias pre-laborales, información recopilada por medio de la ficha de desarrollo de habilidades

Con el fin de identificar el nivel de desarrollo funcional de los participantes en relación con habilidades pre-ocupacionales, se aplicó un cuestionario estructurado a quince personas con discapacidad, que permite medir los criterios a evaluar. Este instrumento incluyó 15 ítems orientados a medir competencias claves para la futura inserción laboral.

La evaluación se basó en una escala de 1 a 4 puntos, donde 1 corresponde a "no realiza la habilidad" y 4 a "realiza la mayoría de habilidades con apoyo intermitente o de forma autónoma". La puntuación máxima posible por participante fue de 50 puntos. A continuación, en la **Tabla 4**, se detallan los resultados obtenidos por cada usuario.

Tabla 4. Tabulación de resultados cuestionario (Etapa inicial)

PARTICIPANTE	Usa vestimenta adecuada	Mantiene higiene personal	Se mantiene en tarea asignada	Solicita ayuda	Se adapta a cambios	Trabaja en equipo	Se responsabiliza	Completa actividades a tiempo	Muestra iniciativa	Elabora recetas	Mejora su desempeño	Propone alternativas	Calcula costos básicos	Gestiona tareas administrativas	Capacidad para emprender	TOTAL	PROMEDIO EN RELACIÓN A FICHA DE DESARROLLO DE HABILIDADES (100/60*total)
USUARIO 1	1	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	29	48
USUARIO 2	2	3	1	2	3	2	3	1	1	3	3	2	1	1	1	29	48
USUARIO 3	1	3	3	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	26	43
USUARIO 4	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	28	47
USUARIO 5	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	30	50
USUARIO 6	1	3	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	1	1	2	29	48
USUARIO 7	1	2	1	1	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	27	45
USUARIO 8	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	29	48
USUARIO 9	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	28	47
USUARIO 10	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	1	1	29	48
USUARIO 11	1	3	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	29	48
USUARIO 12	1	2	3	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	28	47
USUARIO 13	1	4	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	27	45
USUARIO 14	1	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	26	43
USUARIO 15	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	3	1	1	1	2	28	47
PROMEDIO GENERAL																	47

Nota: Esta tabla demuestra la calificación que han obtenido los participantes al estudio en

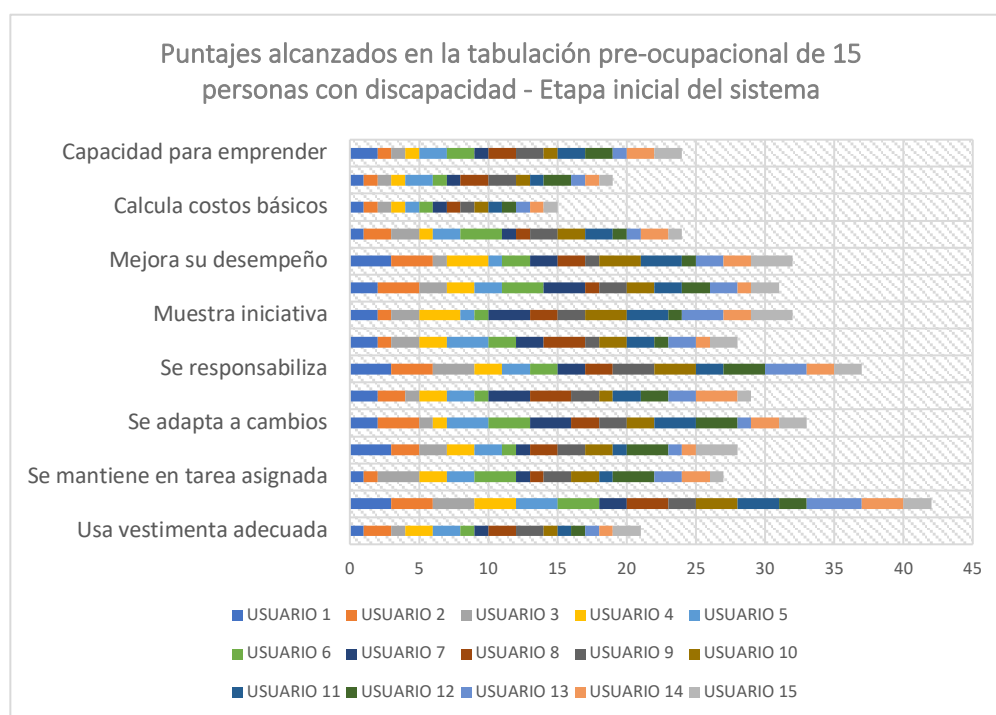
competencias pre-ocupacionales, con varias categorías a medirse. Se evidencia que el promedio es sumamente bajo, al inicio del estudio.

Los resultados revelan una variabilidad considerable en el desarrollo de las habilidades pre-ocupacionales entre los participantes. El promedio general del grupo fue de 47 puntos, lo cual indica que, en términos generales, los participantes realizan algunas de las habilidades con soporte general.

Los puntajes totales oscilaron entre 43 y 50 puntos, lo cual refleja diferencias individuales que deben ser consideradas al momento de planificar actividades personalizadas. El participante con mayor nivel de desempeño fue el Usuario 5, con 50 puntos, evidenciando un nivel más avanzado en relación a los demás. Por el contrario, los usuarios con puntuaciones más bajas fueron Usuario 3 y Usuario 14, con 43 puntos respectivamente, quienes muestran necesidad de apoyo generalizado en múltiples áreas.

El **Gráfico 2** demuestra el accionar de cada usuario o participante en función a variables de medición de su competencia laboral al inicio del sistema de actividades.

Gráfico 2: Puntuación de quince participantes en referencia al sistema de actividades (etapa inicial).



Nota: El gráfico anterior registra la puntuación pre-ocupacional al inicio del sistema de actividades ejecutado dentro del Servicio de Discapacidad en el cantón Milagro.

El gráfico expone que; la característica pre-ocupacional más aprehendida por parte de los usuarios del Servicio de Discapacidad, para el caso de un emprendimiento gastronómico es el mantener el aseo y la higiene personal mientras que la característica menos aprehendida en sus

etapas iniciales es el cálculo de costos básicos.

Como parte del proceso diagnóstico, se aplicó una entrevista individual a tres participantes seleccionados por su predisposición para participar en actividades laborales. La entrevista permitió identificar intereses específicos en el área de gastronomía, así como experiencia, asistencia requerida y disposición al aprendizaje en este campo.

Entrevista 1

- **Interés culinario:** Manifiesta interés por las actividades gastronómicas. Le gustaría instruirse en la elaboración de platos propios de la comunidad.
- **Experiencia previa:** Ha participado en áreas de preparación de alimentos en reuniones familiares, específicamente en acciones de lavar, pelar, y cortar vegetales.
- **Apoyo requerido:** Señala que solicita instrucciones claras y concisas al momento de ejecutar varias tareas.
- **Disposición al aprendizaje:** Está altamente motivado y expresó su deseo de aprender recetas y técnicas, con el objetivo de iniciar un trabajo autónomo en el área de gastronomía.

Entrevista 2

- **Interés culinario:** Indica que le gustaría participar en actividades relacionadas con la preparación de alimentos.
- **Experiencia previa:** Ha participado ocasionalmente en la cocina de su hogar, especialmente en tareas como servir alimentos o calentar comida.
- **Apoyo requerido:** Necesita direccionamiento puntual, especialmente al usar utensilios o aplicar procedimientos nuevos.
- **Disposición al aprendizaje:** Está dispuesto a aprender, siempre que la actividad se enseñe de forma detallada.

Entrevista 3

- **Interés culinario:** Muestra afinidad por tareas organizativas dentro del ámbito culinario, como clasificar ingredientes y cocción de ciertos alimentos.
- **Experiencia previa:** Participó en actividades escolares donde apoyaba en la organización de refrigerios. No ha preparado completamente recetas, pero le interesa aprender.
- **Apoyo requerido:** Puede desenvolverse de forma autónoma en tareas simples y repetitivas; requiere acompañamiento en actividades nuevas o con mayor complejidad.
- **Disposición al aprendizaje:** Está dispuesto a aprender técnicas básicas de cocina y colaborar en la preparación de alimentos, siempre que reciba instrucciones claras.

Estos resultados reflejan variedad en los niveles de experiencia y autonomía. Por otra parte, los tres participantes comparten una disposición favorable hacia el aprendizaje y la participación en actividades culinarias. Esta información resulta clave para planificar el sistema de actividades para la

preparación laboral con enfoque gastronómico, adaptados al ritmo, interés y nivel de destrezas de cada usuario.

3.2. Sistema de actividades para la inclusión laboral.

Con base en los resultados obtenidos de la Ficha de Desarrollo de Habilidades, se identificaron brechas significativas en competencias técnicas, habilidades personales y aspectos relacionados con la proyección ocupacional de los usuarios en nivel 4 (discapacidad moderada). En respuesta, se planificaron e implementaron tres líneas de talleres, que integraron actividades prácticas, didácticas y reflexivas, adecuadas a las necesidades específicas de cada participante.

3.2.1. Taller de Técnicas Gastronómicas.

Objetivo: Desarrollar habilidades culinarias elementales que permitan a los usuarios preparar alimentos con autonomía y seguridad, fortaleciendo su perfil ocupacional.

Contenidos:

- Principios de higiene alimentaria y normas de bioseguridad
- Identificación y uso de utensilios de cocina
- Técnicas de cocción (hervido, salteado, horneado, al vapor, freído, asado)
- Elaboración de recetas (ensaladas, sopas, platos típicos, bocadillos, postres, comida rápida)

Metodología: Aprendizaje basado en la práctica, reforzado con demostraciones, ejercicios guiados y rúbricas de desempeño.

Duración: 8 semanas (2 sesiones por semana de 2 horas)

Resultados esperados:

- Aplicar correctamente protocolos de higiene y normas de bioseguridad
- Reconocer los materiales y utensilios necesarios para cada preparación
- Preparar y presentar de forma autónoma ocho recetas

3.2.2. Taller de Habilidades Personales – Sociales.

Objetivo: Fortalecer las competencias interpersonales necesarias para desenvolverse en entornos de trabajo y colaboración, con énfasis en la comunicación, la responsabilidad y el trabajo en equipo.

Contenidos:

- Comunicación asertiva y escucha activa
- Toma de decisiones y solución de conflictos
- Desenvolvimiento en grupo y entornos sociales

- Responsabilidad, puntualidad y seguimiento de instrucciones en tiempo establecido

Metodología: Dinámicas grupales, juegos de roles, estudios de caso y ejercicios de reflexión personal.

Duración: 4 semanas (2 sesiones semanales de 2 horas)

Resultados esperados:

- Demostrar destrezas en la comunicación asertiva
- Incrementar la confianza en la toma de decisiones
- Fortalecer destrezas en trabajo de grupo y participación en áreas sociales
- Alcanzar responsabilidad en áreas de trabajo y rutinas establecidas

3.2.3. Taller para la Gestión de Emprendimiento.

Objetivo: Brindar conocimientos necesarios para iniciar y desarrollar proyectos de emprendimiento gastronómico, con énfasis en la administración de recursos y la planificación operativa.

Contenidos:

- Introducción al emprendimiento: ¿qué es un negocio?
- Gestión de presupuestos
- Control de gastos y cálculo de costos
- Planificación de compras e insumos
- Elaboración de un plan de negocio

Metodología: Taller participativo con ejercicios prácticos, ejercicios didácticos, simulaciones, hojas de cálculo básicas y exposiciones individuales.

Duración: 8 semanas (1 sesión semanal de 2 horas)

Resultados esperados:

- Elaborar presupuestos del menú, producto y ganancia
- Identificar insumos necesarios para producir en pequeñas y grandes escalas
- Presentar proyecto de emprendimiento
- Iniciar emprendimiento en la comunidad

3.3. Etapa final de valoración de habilidades pre-laborales y pre-ocupacionales.

La comparación entre los datos iniciales y finales evidencia una mejora significativa en el desarrollo de habilidades pre- laborales y pre-ocupacionales de los quince participantes, resultado directo de la intervención del sistema de actividades aplicado durante el periodo mayo 2024 – mayo 2025.

En cuanto a la evaluación pre-laboral, los puntajes iniciales oscilaron entre 60 y 75 puntos, con un promedio general de 66 puntos. Tras la ejecución de talleres en el área gastronómica, los resultados finales muestran un rango entre 89 y 94 puntos, con un incremento notable en todos los casos. Esto refleja un avance en aspectos como la autonomía, seguir instrucciones, trabajar en grupo, respeto y responsabilidad.

Por su parte, en la evaluación pre-ocupacional, los puntajes iniciales variaban entre 43 y 50 puntos, lo que evidenciaba un nivel limitado de habilidades directamente relacionadas con la inclusión laboral. Tras la intervención, todos los participantes superaron los 90 puntos sobre 97, es decir, se alcanzó el desarrollo de habilidades planificadas, tal como se menciona en la tabla 3 y 4.

Este progreso ratifica la efectividad del sistema de actividades implementado, así como la pertinencia del enfoque metodológico utilizado. La mejora es consistente tanto en habilidades como pre-laborales y pre-ocupacionales, lo que refuerza la viabilidad de los participantes para la efectiva inserción ocupacional, mayor autonomía personal y laboral. (Véase la **Tabla 5** y **Tabla 6**).

Tabla 5. Resultados finales de habilidades pre-laborales (Etapla final)

PARTICIPANTE	PRE-LABORALES
	RESULTADO FINAL EN RELACIÓN A FICHA DE DESARROLLO DE HABILIDADES
USUARIO 1	91
USUARIO 2	92
USUARIO 3	90
USUARIO 4	93
USUARIO 5	94
USUARIO 6	89
USUARIO 7	90
USUARIO 8	89
USUARIO 9	93
USUARIO 10	94
USUARIO 11	90
USUARIO 12	91
USUARIO 13	93
USUARIO 14	90
USUARIO 15	93
PROMEDIO GENERAL	91

Nota: La tabla anterior califica la etapa final de las habilidades pre-laborales de quince usuarios del Servicio de Discapacidad del cantón Milagro.

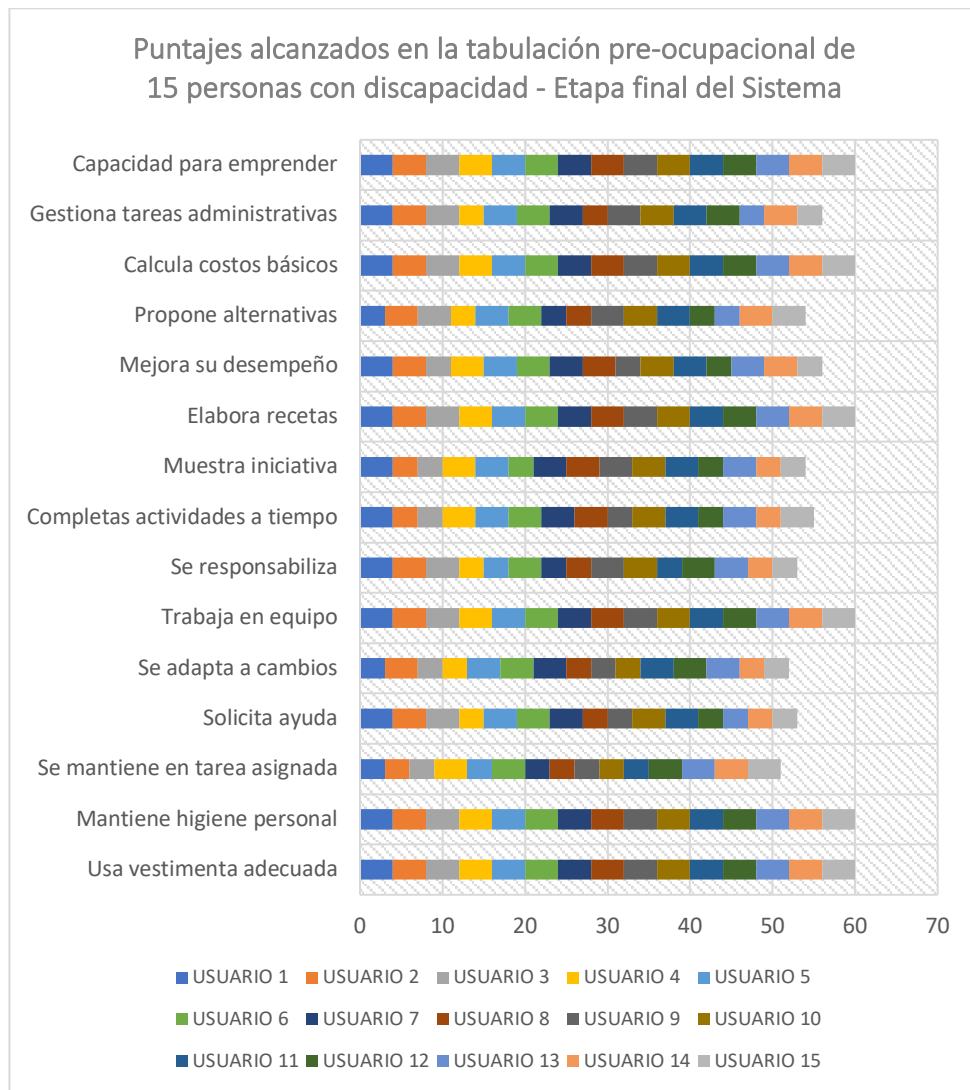
Tabla 6. Resultados finales de habilidades pre-ocupacionales (Etapa final)

PARTICIPANTE	PRE-OCUPACIONALES FINAL (TOTAL)
	RESULTADO FINAL EN RELACIÓN A FICHA DE DESARROLLO DE HABILIDADES
USUARIO 1	95
USUARIO 2	95
USUARIO 3	92
USUARIO 4	92
USUARIO 5	97
USUARIO 6	98
USUARIO 7	95
USUARIO 8	90
USUARIO 9	92
USUARIO 10	97
USUARIO 11	97
USUARIO 12	92
USUARIO 13	95
USUARIO 14	92
USUARIO 15	90
PROMEDIO GENERAL	94

Nota: La tabla anterior califica la etapa final de las habilidades pre-ocupacional de quince usuarios del Servicio de Discapacidad del cantón Milagro.

El **Gráfico 3** muestra el avance que, cada persona con discapacidad ha alcanzado en las mismas variables de competencias.

Gráfico 3: Puntuación de quince participantes en referencia al sistema de actividades (etapa final).



Nota: El gráfico anterior registra la puntuación pre-ocupacional que obtuvieron quince usuarios que asisten al Sistema de Discapacidad en el cantón Milagro en la etapa final.

Se evidencia que, en comparación al gráfico anterior, existen más características que sumen a la competencia laboral y que presentan mejor puntaje después de recibir los talleres y de fortalecer sus destrezas, ya que, al inicio de la investigación, sólo la característica de “Mantiene su higiene personal” era la de mayor puntuación. Ahora, a esa, se suman, con incremento de puntaje y al mismo nivel todos:

- Utiliza la vestimenta adecuada
- Trabaja en equipo
- Elabora recetas
- Aumenta la capacidad para emprender (se motiva)
- Mejora sus cálculos de costos

Se observa que en toda la gráfica ese ancho es uniforme. Esa uniformidad demuestra que los usuarios han logrado nivelarse en sus competencias, adquiriendo el potencial para generar trabajo autónomo.

Con el propósito de validar la pertinencia y viabilidad del sistema de actividades, se llevó a cabo un proceso de comparación entre los resultados obtenidos en la etapa inicial y en la etapa final de valoración de los quince participantes que conformaron la muestra de estudio. La propuesta respondió positivamente a las necesidades previamente identificadas, demostrando que la estructura de sistema, organizado en tres líneas de talleres, permitieron a las personas con discapacidad consolidar sus habilidades para generar emprendimientos en cada uno de los usuarios.

Como resultado del proceso de inclusión laboral, la totalidad de los participantes inicio actividades enfocadas en emprendimientos gastronómicos. De ellos, nueve usuarios implementaron sus negocios adaptando espacios dentro de sus hogares y seis usuarios llevaron su propuesta emprendedora a una mayor escala, incorporando alquiler de espacios comerciales para posicionar sus emprendimientos en el mercado laboral.

4. Discusión

Los datos obtenidos en este estudio muestran una mejora significativa en los participantes, evidenciando el tránsito exitoso del nivel 4 al nivel 5 de autonomía. Este logro coincide con lo señalado por [20] quienes demostraron que los programas de capacitación ocupacional estructurados generan un impacto positivo en la empleabilidad de las personas con discapacidad, siempre que se adapten a sus particularidades específicas.

Asimismo, los avances observados en la dimensión pre-ocupacional, relacionados con la puntualidad, el trabajo en equipo y la iniciativa personal, se relacionan con los resultados de [21], quienes identificaron que la inclusión de talleres prácticos y dinámicas de emprendimiento fortalece no solo las competencias técnicas, sino también las habilidades blandas necesarias para la inserción laboral efectiva.

Estos hallazgos confirman que el sistema de actividades diseñado propone una estrategia viable para promover la inclusión laboral a través del autoempleo, particularmente en contextos locales, fortaleciendo la base teórica y práctica, que sustenta la eficacia de estrategias didácticas encaminadas a obtener una ocupación que permite atender necesidades básicas enfocadas en una autonomía económica, mejorando así la calidad de vida.

5. Conclusión

Los resultados obtenidos a lo largo del proceso de intervención demostraron, que, en base a la relación del objetivo general, la investigación permitió diseñar un sistema de actividades efectivo para la preparación laboral de las personas que integran el Servicio de Discapacidad del cantón Milagro. De este modo, se ejecutaron talleres prácticos, centrados en conocimientos gastronómicos, habilidades personales- sociales y gestión de emprendimientos para los usuarios que, alcanzaron su inclusión laboral y social.

Por consiguiente, se diagnosticó la dificultad que presentaron las personas con discapacidad

mediante el cuestionario y entrevista en el desarrollo de habilidades pre-laborales y habilidades pre- ocupacionales, este análisis permitió obtener información pertinente para generar las herramientas necesarias en el proceso de gestión de emprendimiento.

Así, se diseñó el sistema de actividades para la preparación laboral de las personas con discapacidad. De hecho, se proporcionó estrategias prácticas adaptadas a las particularidades de aprendizaje de cada usuario, el esquema permitió cumplir con el proceso de preparación laboral de las personas que integran el Servicio de Discapacidad del cantón Milagro, en actividades productivas con dignidad, calidad y calidez.

Para concluir, se evaluó el sistema de actividades, dando como resultado ser útil y necesario al permitir que los quince usuarios logren la independencia económica y social. En él, las personas con discapacidad alcanzaron las competencias necesarias para generar y mantener un autoempleo en el área gastronómica, logrando la transición efectiva de los usuarios del nivel 4 al nivel 5, De hecho, se recomienda replicar el sistema de actividades propuesto en otros servicios o programas, adaptándose a diferentes realidades territoriales.

Contribución de autores: todos los autores contribuyeron al artículo.

Financiamiento: Los autores financiaron a integridad el estudio.

Conflictos de interés: Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias

1. MRL, & CONADIS. (2013). *MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Quito Ecuador: MRL - CONADIS.
2. Gutiérrez, L., Pérez, K., Álvarez, M., Quinchimba, P., & Verdesoto, S. (2021). *DERECHOS HUMANOS, INCLUSIÓN LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Quito Ecuador: CONADIS.
3. Freer, J. R. (2022). The effects of the tripartite intervention on students' attitudes towards disability. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 22(1) <https://doi.org/10.1111/1471-3802.12512>, 18 – 30.
4. Freer, J. R., & Kaafer, T. (2021). Experiences matter: Educators' attitudes toward disability in higher education. *Canadian Journal of Higher Education*, 51(4), <https://doi.org/10.47678/cjhe.v51i4.189093>, 54–66.
5. Espejo, M. S. (2015). *Estudio investigativo sobre Discapacidades: 2009 – 2013*. Quito: MIES.
6. Moreno Pilo, M., Morán Suárez, M., Gómez Sánchez, L., Solís García, P., & Alcedo Rodríguez, M. (2022). Actitudes hacia las personas con discapacidad: una revisión de la literatura. *Revista Española de Discapacidad* (10) 1, 7 – 27.
7. Aguado, A. e. (2008). Cambio de actitudes hacia la discapacidad con escolares de primaria. *Psicothema*, 20(4), 697 – 704.
8. Reyes, U. (2015). *Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. Bogotá – Colombia: Tutor en Formación.

9. Campabadal, M. (2001). El niño con discapacidad y su entorno. *EUNED de Costa Rica*, 77 – 93.
10. Registro Oficial. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito Ecuador: Asamblea Nacional.
11. Martínez, M., Liccioni, E., Álvarez, C., & Corozo, J. (2023). Formación basada en competencias para estudiantes de educación superior en Ecuador: Factor clave en el campo de trabajo. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 11(2), 93–100.
12. López, A., & Ruíz, I. (2022). Premisas y reflexiones teóricas para fundamentar un programa de entrenamiento en habilidades sociales en adolescentes. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*.
13. Espinoza, M., & Yulán, H. (2017). *Cultura organizacional en la administración pública ecuatoriana*. Guayaquil – Ecuador : RES NON VERBA.
14. Creswell, A. (2014). *La investigación como un medio de aporte al análisis de datos*. México: Mc Graw Hill Editores.
15. Organización Mundial del Trabajo, O. (2012). *¿Qué es competencia laboral?* Obtenido de Organización Mundial del Trabajo, OIT: <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competicencia-laboral#:~:text=Un%20concepto%20generalmente%20aceptado%20la,una%20capacidad%20real%20y%20demostrada>
16. Gil, J. (2007). *Evaluación de competencias laborales*. México DF: Educación XX1, 10.
17. Muñoz Parreño, E. D. (2022). *Importancia de la Terapia Ocupacional en el desarrollo de habilidades laborales en jóvenes y adultos jóvenes con discapacidad*. Quito Ecuador: Tesis de Grado. Universidad Central del Ecuador.
18. Rianza, A. (2020). *Habilidades laborales – Qué son y cuáles son las más importantes*. Obtenido de Bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/habilidades-laborales/>
19. Ministerio de Salud Pública de Ecuador. (2018). *Manual para la Calificación de Discapacidades*. Quito Ecuador: MSP.
20. Flores, D., & Ruiz, V. (2020). Programas de capacitación ocupacional para personas con discapacidad: Evaluación de impacto. *Revista Iberoamericana de Educación*, 83(1), 119 – 138.
21. Montes, R., & Parra, J. (2022). Formación para el trabajo en personas con discapacidad intelectual: Estrategias para la inserción laboral. *Educación y Sociedad*, 43(3), 155 – 173.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>