



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Administración de Empresas**

**TEMA:**

**Propuesta de un modelo de inclusión laboral para  
personas en situación de discapacidad en empresas de la  
ciudad de Guayaquil.**

**AUTORA:**

**Sánchez Candelario Daniela Narcisa**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
Licenciado en Administración de Empresas**

**TUTORA:**

**Ing. Traverso Holguín Paola Alexandra Mg.Sc.**

**Guayaquil, Ecuador**

**08 de agosto de 2023**



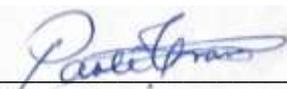
UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Administración de Empresas**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Sánchez Candelario Daniela Narcisa**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**.

**TUTORA**

f. 

**Ing. Traverso Holguín Paola Alexandra Mg.Sc.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Ec. Pico Versoza Lucía Magdalena, Mgs.**

**Guayaquil, a los 08 del mes de agosto del año 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Administración de Empresas**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Sánchez Candelario Daniela Narcisa**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: **Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en empresas de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 8 días del mes de agosto del año 2023**

**LA AUTORA**

f.   
**Sánchez Candelario Daniela Narcisa**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Administración de Empresas**

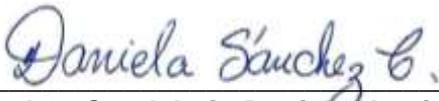
## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Sánchez Candelario Daniela Narcisa**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en empresas de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 8 días del mes de agosto del año 2023**

**LA AUTORA:**

f.   
**Sánchez Candelario Daniela Narcisa**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa  
Administración de Empresas

## REPORTE COMPILATIO

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

### Daniela.Sánchez

**3%** Similitudes **5%** Texto entre comillas  
= 1% similitudes entre comillas  
< 1% idioma no reconocido

|  |   |                               |
|--|---|-------------------------------|
| Nombre del documento: Daniela.Sánchez.docx                 | Depositante: Paola Alexandra Traverso Holguín | Número de palabras: 21.658    |
| ID del documento: 8256fbca994b48612b9536082aebae0399059eba | Fecha de depósito: 23/6/2023                  | Número de caracteres: 144.473 |
| Tamaño del documento original: 756,48 kb                   | Tipo de carga: interface                      |                               |
|  | fecha de fin de análisis: 23/6/2023           |                               |

Ubicación de las similitudes en el documento:



TUTORA

f. 

Ing. Paola Alexandra Traverso Holguín Mg.Sc.



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Administración de Empresas**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.**  
DIRECTORA DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Ec.Coello Cazar David, Mags.**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Ing. Barberán Arboleda, Rubén Patricio, MSc.**  
OPONENTE

## Índice de contenidos

|   |      |
|---|------|
| Resumen .....   | XIII |
| Introducción .....  | 2    |
| Antecedentes.....   | 3    |
| Formulación del problema .....  | 5    |
| Objetivos .....   | 7    |
| Objetivo general .....  | 7    |
| Objetivos específicos.....  | 7    |
| Justificación .....   | 7    |
| Pregunta de investigación.....  | 8    |
| Limitaciones y delimitaciones.....  | 8    |
| Limitaciones.....   | 8    |
| Delimitaciones .....  | 9    |
| Sistema de Variables.....   | 9    |
| Capítulo I: Marco Teórico.....  | 11   |
| Bases Teóricas.....   | 11   |
| Diversidad E Inclusión En Las Organizaciones.....                             | 11   |
| Discapacidades .....  | 13   |
| Inclusión Laboral.....  | 15   |
| El Rol Del Estado En La Protección De Las Discapacidades.....                 | 17   |
| Marco Referencial.....  | 18   |
| Estudios Sobre La Diversidad, Equidad E Inclusión Laboral En El Ecuador ..... | 18   |
| Marco Legal.....  | 20   |
| Constitución De La República Del Ecuador .....                                | 20   |
| Código De Trabajo.....  | 21   |
| Ley Orgánica De Discapacidades.....   | 21   |

|   |    |
|---|----|
| Marco Conceptual.....                     | 22 |
| Empresa .....                             | 22 |
| Discapacidad .....                        | 22 |
| Vulnerabilidad.....                       | 23 |
| Discriminación .....                      | 23 |
| Inclusión .....                           | 23 |
| Capítulo II: Metodología.....             | 24 |
| Diseño De Investigación .....             | 24 |
| Enfoque De Investigación .....            | 24 |
| Alcance.....                              | 25 |
| Población Y Muestra.....                  | 25 |
| Técnica De Recogida De Datos.....         | 25 |
| Análisis De Datos .....                   | 27 |
| Confidencialidad .....                    | 27 |
| Capítulo III: Resultados.....             | 28 |
| <b>Análisis De Resultados</b> .....       | 28 |
| Resultados De Las Entrevistas .....       | 28 |
| Resultados De La Encuesta .....           | 36 |
| <b>Hallazgos</b> .....                    | 56 |
| <b>Discusión</b> .....                    | 57 |
| Capítulo IV: Propuesta.....               | 59 |
| Fundamentación.....                       | 59 |
| Alcance.....                              | 59 |
| Objetivos Del Plan De Acción .....        | 60 |
| Objetivos Específicos .....               | 60 |
| Propuesta .....                           | 60 |
| Prácticas De Contratación Inclusivas..... | 60 |
| Sensibilización Y Capacitación .....      | 62 |
| Espacios De Trabajo Inclusivos .....      | 63 |

|  |    |
|--|----|
| Redes De Apoyo.....                              | 64 |
| Evaluación De Desempeño Y Avance De Carrera..... | 65 |
| Conclusiones y Recomendaciones.....              | 67 |
| Conclusiones.....                                | 67 |
| Recomendaciones.....                             | 68 |
| Referencias bibliográficas.....                  | 70 |
| Anexos.....                                      | 74 |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. <i>Operacionalización de variables</i> .....   | 9  |
| Tabla 2. <i>Resultados de la pregunta 1</i> .....       | 37 |
| Tabla 3 <i>Resultados de la pregunta 2</i> .....        | 38 |
| Tabla 4 <i>Resultados de la pregunta 3</i> .....        | 39 |
| Tabla 5 <i>Resultados de la pregunta 4</i> .....        | 40 |
| Tabla 6 <i>Resultados de la pregunta 5</i> .....        | 41 |
| Tabla 7 <i>Resultados de la pregunta 6</i> .....        | 42 |
| Tabla 8 <i>Resultados de la pregunta 7</i> .....        | 43 |
| Tabla 9 <i>Resultados de la pregunta 8</i> .....        | 44 |
| Tabla 10 <i>Resultados de la pregunta 9</i> .....       | 45 |
| Tabla 11 <i>Resultados de la pregunta 10</i> .....      | 46 |
| Tabla 12 <i>Resultados de la pregunta 11</i> .....      | 47 |
| Tabla 13 <i>Resultados de la pregunta 12</i> .....      | 48 |
| Tabla 14 <i>Resultados de la pregunta 13</i> .....      | 49 |
| Tabla 15 <i>Resultados de la pregunta 14</i> .....      | 50 |
| Tabla 16 <i>Resultados de la pregunta 15</i> .....      | 51 |
| Tabla 17 <i>Resultados de la pregunta 16</i> .....      | 52 |
| Tabla 18 <i>Resultados de la pregunta 17</i> .....      | 53 |
| Tabla 19 <i>Resultados de la pregunta 18</i> .....      | 54 |
| Tabla 20 <i>Resultados de la pregunta 19</i> .....      | 55 |
| Tabla 21 <i>Estrategia de implementación N° 1</i> ..... | 60 |
| Tabla 22 <i>Estrategia de implementación N° 2</i> ..... | 62 |
| Tabla 23 <i>Estrategia de implementación N° 3</i> ..... | 63 |
| Tabla 24 <i>Estrategia de implementación N° 4</i> ..... | 64 |
| Tabla 25 <i>Estrategia de implementación N° 5</i> ..... | 65 |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 <i>Datos de edad</i> .....                   | 37 |
| Figura 2 Datos de género .....                        | 38 |
| Figura 3 Datos de nivel educativo .....               | 39 |
| Figura 4 Datos de estado civil.....                   | 40 |
| Figura 5 Datos de familiar .....                      | 41 |
| Figura 6 Datos de tipo de discapacidad .....          | 42 |
| Figura 7 Datos de porcentaje de discapacidad .....    | 43 |
| Figura 8 Datos de percepción discapacidad .....       | 44 |
| Figura 9 Datos de proceso contratación laboral.....   | 45 |
| Figura 10 Datos de cargo ocupacional.....             | 46 |
| Figura 11 Datos nivel de ingresos.....                | 47 |
| Figura 12 Datos igualdad de oportunidades.....        | 48 |
| Figura 13 Datos conocimiento de la ley .....          | 49 |
| Figura 14 Datos cantidad de trabajo igualitario ..... | 50 |
| Figura 15 Datos facilidades para laborar .....        | 51 |
| Figura 16 Datos plan de capacitación .....            | 52 |
| Figura 17 Datos espacios adecuados de trabajo .....   | 53 |
| Figura 18 Datos trato laboral.....                    | 54 |
| Figura 19 Datos cultura organizativa.....             | 55 |

## Índice de anexos

|                          |    |
|--------------------------|----|
| Anexo 1. Encuesta.....   | 74 |
| Anexo 2. Entrevista..... | 77 |

## **Resumen**

Esta investigación denominada “Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en empresas de la ciudad de Guayaquil”, tiene por objetivo establecer un plan de acción para promover la inclusión laboral de personas discapacitadas en pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil - Ecuador. Esta investigación se desarrolló en base a información de cinco empresas de la ciudad de Guayaquil, además de documentos informativos de instituciones gubernamentales. El sustento de esta propuesta, son los estudios referenciales que se han desarrollado sobre la discapacidad en el ámbito laboral; así como la normativa ecuatoriana que busca garantizar los derechos de las personas con discapacidad. La información obtenida en este trabajo parte de métodos cualitativos y cuantitativos como encuestas y entrevistas, misma que permitió constatar cada uno de los objetivos propuestos en esta investigación. El trabajo concluye con la propuesta de plan de acción de inclusión laboral que abarca diversas estrategias a considerar por parte de las empresas pequeñas y medianas para incorporar a personas con discapacidad dentro de sus nóminas laborales. Se plantean diversas recomendaciones a personas con discapacidad, empresas y gobierno para que sumen esfuerzos en bienestar de la inclusión laboral.

**Palabras clave:** Inclusión, Laboral, Discapacidad, Empresas, Guayaquil

## **Abstract**

This research work entitled "Proposal for a labor inclusion model for people with disabilities in companies in the city of Guayaquil", and aims to propose an action plan that promotes the labor inclusion of disabled people in small and medium-sized companies in the city of Guayaquil. This investigation was developed based on information from five companies in the city of Guayaquil, as well as informative documents from government institutions. The support of this proposal is the referential studies that have been developed on disability in the workplace; as well as the Ecuadorian regulations that seek to guarantee the rights of people with disabilities. The information obtained in this work is based on qualitative and quantitative methods such as surveys and interviews, which allowed verifying each of the objectives proposed in this research. The work concludes with the proposed labor inclusion action plan that covers various strategies to be considered by small and medium-sized companies to incorporate people with disabilities into their labor payrolls. Various recommendations are made to people with disabilities, companies and the government so that they join efforts in the well-being of labor inclusion.

**Keywords:** Inclusion, Labor, Disability, Companies, Guayaquil

## Introducción

La discapacidad se entiende como la interacción entre personas que poseen algunas deficiencias física o cognitiva; y las barreras que la sociedad impone en el entorno donde se desenvuelven la mayoría de personas. Estas barreras pueden llegar a impedir que las personas puedan participar de manera plena, efectiva e igualitaria con respecto de los demás, generando que la personas con discapacidad tenga una disminución en su entorno de vida (Martínez, 2019).

En la actualidad, en el mundo, una de cada diez personas posee algún tipo de discapacidad. En total, para el año 2021 son alrededor de 650 millones con discapacidad, y en edad de trabajar son alrededor de 450 millones, según datos la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La generación de empleo en personas en situación de discapacidad logra integrarlos a la sociedad y les permite defenderse ante las situaciones de desempleo (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Alrededor del 80% de personas con discapacidad del mundo viven en las zonas rurales de los distintos países y tienen escaso acceso a los servicios básicos que requieren. Por ello, es importante que el contar con un trabajo decente y bien remunerado sea visto como un derecho y no como una ayuda o dádiva para las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad registran un nivel mayor de desempleo con relación a las demás personas, y por tanto, sus ingresos son menores. Generalmente, estas personas han sido relegadas a trabajos de niveles bajos con salarios bajos, que por lo general no cuentan con seguridad social ni apoyo legal.

La inclusión muchas veces se ha visto impedida por diversas barreras ambientales y personales que vienen determinadas por ámbitos culturales, sociales e incluso políticos que existen en la sociedad. Para poder entender las limitaciones existentes en el ámbito laboral, es necesario identificar la existencia de procesos de inclusión enfocados en la rehabilitación, atención especializada, o desde la medicina (Martínez, 2019, pág. 3).

Las personas con discapacidad se encuentran en el nivel de subempleo, afectando también su autoestima y logrando que se resignen y decidan abandonar sus intentos de mejorar su vida y la de su familia. Sin embargo, cuando pueden acceder a un trabajo acorde a sus capacidades y habilidades, estas personas pueden llegar a ser muy productivos para las empresas o instituciones (Barea, 2008).

En este sentido, surge la necesidad de conocer de qué manera las personas discapacitadas pueden acoplarse a diversos trabajos en las empresas de la ciudad de Guayaquil, y de esta manera generar diversas oportunidades laborales que permitan mejorar su entorno de vida.

Parte de la metodología aplicada en esta investigación, inicia con un barrido bibliográfico relacionado con el tema de las discapacidades, el entorno laboral de y su relación con las empresas, entendiendo que existe una normativa legal que protege la condición de trabajador de la persona discapacitada.

El trabajo se estructura de la siguiente forma: un acápite introductorio que define la situación problemática, antecedentes, objetivos, justificación, así como las limitaciones y delimitaciones del trabajo de investigación. El primer capítulo recoge el marco teórico de esta investigación que aborda teoría sobre la inclusión laboral, discapacidad, así como los marcos regulatorios de esta actividad.

En el segundo capítulo metodológico, se señala el tipo, alcance de investigación, así como la población, muestra, métodos y técnicas de recolección de datos que serán aplicados en este trabajo y que sirven para cumplir con los objetivos propuestos.

El capítulo tres aborda los resultados, donde se analiza la información obtenida, así como las entrevistas planteadas para recolectar la información necesaria para la creación de la propuesta. El cuarto capítulo recoge la propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en empresas de la ciudad de Guayaquil. Finalmente se establecen algunas conclusiones y recomendaciones sobre el trabajo de investigación.

### **Antecedentes**

En Ecuador se han generado grandes avances en la propuesta de políticas inclusivas para sus ciudadanos. La adhesión del país a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, le permite al país asumir la responsabilidad de implementar este tipo de políticas que benefician a estas personas y también a sus familias.

A partir de este convenio, algunas entidades de gobierno y no gubernamentales han trabajado de manera conjunta para impulsar algunos planes y programas con la finalidad de promover la inclusión social, laboral y productiva para estas personas (Ministerio del Trabajo, 2020). En 1992, la Ley 180 sobre

Discapacidades, dio paso a la creación del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) como institución rectora en la creación y promoción de políticas de discapacidad.

En el país se han creado distintas organizaciones, instituciones públicas y privadas y diversos mecanismos administrativos que promuevan la inclusión laboral de todas las personas discapacitadas. De esta forma, se busca dar cumplimiento con lo señalado en el artículo 42, numeral 33 del Código de Trabajo y el artículo 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público; mismas que promueven la incorporación de trabajadores con discapacidad.

Según información del Ministerio de Salud Pública, al año 2022, “se registran 309.191 personas con discapacidad física, 75.418 con discapacidad auditiva, 120.602 de tipo intelectual, 33.855 de tipo psicosocial, 73.771 con discapacidad visual y 6.298 con problemas de lenguaje<sup>1</sup>”. Así mismo, el Consejo Nacional para la Igualdad de las Discapacidades, registra al año 2021 un total de 30.136 personas con discapacidad que se han jubilado, de los cuales un 33,42% lo han hecho por invalidez y el restante 66,58% por vejez, al cumplir el periodo de servicio establecido en las leyes laborales ecuatorianas.

Además, existen alrededor de 134 infraestructuras de salud con servicios de rehabilitación en distintos puntos del país, de los cuales cerca de 80 se encuentran en centros de salud, 42 en hospitales del segundo nivel de atención y 12 en hospitales especializados (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2021).

Así mismo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible promueven la inclusión de personas con discapacidad dentro de distintos objetivos como son el ODS1 sobre pobreza; ODS4 sobre educación de calidad; ODS8 trabajo decente; ODS10 reducción de las desigualdades; ODS11 ciudades y comunidades sostenibles y el ODS16 sobre paz, justicia e instituciones sólidas.

En lo referente a la reducción de las desigualdades, el CONADIS sostiene que, el 31% de personas con discapacidad vive en la pobreza, además de que sufre algún tipo de discriminación y se le dificulta acceder a educación y trabajo. La tasa de pobreza de este grupo poblacional es del 6% mayor que el índice nacional, que es de 25%, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

---

<sup>1</sup> Consejo Nacional de Discapacidades

Además, el Banco Mundial<sup>2</sup> (2021) sostiene que, en Ecuador, las personas con discapacidad tienen un 22% menos de probabilidades de completar la educación básica. En los hogares con mayor índice de pobreza del país, existe alrededor de un 18% de personas que poseen algún tipo de discapacidad, cifra mayor en comparación con los hogares del quintil superior.

Sobre el objetivo de desarrollo sostenible, se busca que las personas con discapacidad puedan lograr un empleo pleno y productivo y puedan posicionarse dentro de un trabajo decente que les permita generar mayor igualdad en las condiciones y también del ingreso proveniente de la actividad laboral. Además, se busca la implementación de diversos sistemas de protección social para ampliar la cobertura de las personas vulnerables.

### **Formulación del problema**

La población ecuatoriana viene en constante crecimiento, al mismo tiempo que las ciudades presentan una tasa baja de natalidad, generando que su población adulta mayor sea cada vez más grande. Hasta el año 2021 la población ecuatoriana se ubicó en 17,8 millones de habitantes, de los cuales alrededor de 471.205 tienen distintas condiciones de discapacidad, según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS).

De todas estas personas, solamente 68.901 personas con discapacidad se consideran como laboralmente activas a nivel nacional y sus edades oscilan entre los 18 a 65 años; que tienen algún tipo de actividad laboral en instituciones públicas o privadas.

En la ciudad de Guayaquil, existe un total de 76.467 personas con discapacidad registradas en las bases de datos del CONADIS, de las cuales 22.417 tienen acceso a uno de los bonos de ayuda estatales y 14.757 personas con discapacidad se consideran laboralmente activas, lo que deja al restante 51,38% de personas con discapacidad sin un ingreso fijo, ya sea por una relación de dependencia o por acceso a una de las ayudas del Estado (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2021).

En el Ecuador, el Código del Trabajo, en su artículo 42, numeral 33, establece que por ley “toda empresa privada que cuente con un número mínimo de 25

---

<sup>2</sup> Primicias.ec: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/personas-discapacidad-probabilidad-vivir-pobreza/>

empleados está obligada a contratar a por lo menos una persona con discapacidad, en labores permanentes que sean adecuadas a su discapacidad con equidad de género y diversidad de discapacidad” (Código del Trabajo, 2005).

La obligatoriedad normativa de incluir el 4% del personal con discapacidad en la nómina de trabajadores de las instituciones públicas y privadas a partir del 2009, los procesos de inclusión han evitado que muchas personas discapacitadas se queden sin ser parte del mercado laboral en el país.

Muchas de las empresas del país, por tratar de cumplir con esta normativa, han promovido la contratación de personas con discapacidad, sin desarrollar las herramientas adecuadas de inclusión que estén acordes a las funciones que puedan realizar. Según Barea (2008) se debe tomar en cuenta que las necesidades psicológicas, sociales y físicas de las personas con discapacidad son notoriamente diferentes al resto de trabajadores (Barea, 2008).

Las personas con discapacidad tienen que sortear muchos obstáculos en sus puestos de trabajo, y las empresas tienen la responsabilidad de garantizar el bienestar de cada uno de ellos y de proveer lo necesario para que su trabajo lo pueda desarrollar de manera normal. No es lo mismo insertar a un trabajador en la empresa que incluirlo, la inclusión conlleva la asignación de funciones y recursos adecuados para desenvolverse de manera apropiada en el trabajo.

La inserción de personas con discapacidad dentro del sector empresarial, se ha realizado solamente como requisito para cumplir la ley. Esto ha generado que las instituciones y empresas no posean ni hayan desarrollado los medios necesarios para garantizar el bienestar del trabajador. Es importante entender las maneras en que estas personas se relacionan en el campo laboral, pues son personas que poseen ciertas vulnerabilidades. Por tal motivo esta investigación plantea el proponer un modelo de inserción laboral para que las personas con discapacidad logren ser incluidas en las empresas de la ciudad de Guayaquil.

La falta de oportunidades para insertarse en el campo laboral, dificulta mucho el acceso y las oportunidades debido a que estas personas muchas veces no están preparadas para las diferentes ofertas laborales del mercado. Para ello es importante que las empresas también puedan incluir dentro de sus lineamientos, planes de acceso laboral para personas con discapacidad, que estén adecuadas a sus perfiles y que les permita tener una perspectiva más amplia de sus conocimientos y

habilidades, factores primordiales para la obtención de empleo (Gallegos & Mantilla , 2017).

En el año 2022, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades publicó la Guía de Derechos Humanos, Inclusión Laboral y Buenas Prácticas para las Personas con Discapacidad con la finalidad de orientar a las empresas sobre la normativa y de cómo llevar adelante los procesos de selección de los grupos prioritarios.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Proponer un plan de acción para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar la normativa legal, nacional e internacional y las teorías aplicables a la inclusión laboral de personas con discapacidad.
2. Diagnosticar las diversas medidas de inclusión laboral que mantienen las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil.
3. Desarrollar un plan de acción con estrategias para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil.

### **Justificación**

Una de las principales justificaciones para la realización de esta investigación es generar inclusión en personas en situación de discapacidad al mundo laboral en la ciudad de Guayaquil, y con ello generar nuevos espacios de igualdad social y económica para estas personas.

Desde el aspecto laboral y económico, esta investigación busca eliminar las barreras existentes en el campo laboral para las personas que poseen algún tipo de discapacidad en el país. Esto daría paso a la generación de más plazas de trabajo para estas personas con un salario digno que permita mejorar las tasas de empleo del país y que promueva una mejora en la economía familiar de estas personas.

Desde el aspecto social, este tema cobra especial relevancia pues todas las personas tienen los mismos derechos y obligaciones. Sin embargo, las personas con discapacidad se han visto relegadas a un segundo plano laboral bajo la equivocada idea de que no son autosuficientes ni que pueden aportar con ideas y trabajo al desarrollo del país.

En el ámbito académico este trabajo pretende constituirse en una base conceptual y de información sobre el campo laboral de las personas con discapacidad, pues si bien existe una ley que ampara la contratación de estas personas, las mismas no cuentan con los aspectos necesarios para desarrollar un trabajo de la manera más adecuada.

La importancia de mejorar la calidad de las condiciones laborales de las personas con discapacidad es uno de los motivos para profundizar este tipo de investigaciones que se basan en proponer modelos de inclusión laboral que permitan mejorar el ámbito laboral de estas personas.

### **Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los factores que inciden en las empresas de la ciudad de Guayaquil al momento de contratar a personas con discapacidad como parte de su nómina?

### **Limitaciones y delimitaciones**

#### **Limitaciones**

Una limitación de la presente investigación se centra principalmente en la falta de acceso a información real sobre el estado laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Guayaquil. Sin embargo, parte de los objetivos de este trabajo es conocer las diversas medidas de inclusión que se vienen llevando a cabo en las empresas.

Sobre la forma de levantamiento de información, una limitante es conocer el nivel de veracidad de las respuestas que son proporcionadas por los entrevistados, pues cada persona es capaz de analizar e interpretar la información de manera diferente, según su punto de vista y sesgo que pueda mantener.

Las empresas públicas y privadas mantienen protocolos referentes al tipo de información que puedan llegar a compartir de manera externa, pues existe cierto

sigilo sobre su información debido a la condición de discapacidad de las personas, por tratarse de un tema sensible ante la sociedad y los medios de comunicación.

Existen en el Ecuador pocos modelos de inclusión laboral que han sido ejecutados de manera exitosa dentro del ámbito empresarial, lo que se convierte en una limitante al no contar con un acervo científico que sirva de base para conocer experiencias previas de este tipo de modelos de inclusión en el contexto ecuatoriano. Sin embargo, algunos de los estudios encontrados en países de la región latinoamericana han sido de importancia para lograr conocer más de esta temática.

### Delimitaciones

La presente investigación se delimita a las siguientes características:

- **Campo:** Empresarial
- **Área:** Laboral
- **Aspecto:** Inclusión laboral de personas con discapacidad.
- **Espacial:** Ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas, Ecuador.
- **Temporalidad:** El período estipulado para el análisis de la presente propuesta es el año 2023. La temporalidad de la investigación es desde el mes de junio hasta el mes de agosto del 2023.

### Sistema de Variables

- Variable independiente: Implementación de un modelo de inclusión laboral
- Variable dependiente: Mejorar los procesos de selección labora para fomentar oportunidades para las personas con discapacidad.

**Tabla 1.**

#### ***Operacionalización de variables***

| Variable   | Conceptualización   | Dimensión  | Indicador  | Instrumento  |
|--|---|--|--|--|
| Implementación de un modelo de inclusión laboral | Se toma en consideración diversos modelos implementados en el campo laboral para promover la participación de las personas con discapacidad y su inclusión en | Responsabilidad Estatal para garantizar y tutelar los derechos humanos de las personas con discapacidad. | Nº de modelos de inclusión activos en el Ecuador | Encuesta realizada a personas con discapacidad que laboran en el sector privado. |

---

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
| <p>Mejorar los procesos de selección laboral para fomentar oportunidades para las personas con discapacidad.</p> | <p>las empresas privadas.</p> <p>El derecho al trabajo es uno de los derechos inalienables de las personas. Cuando están sujetas a normas que impiden dichos derechos, se pueden ver vulnerados los derechos constitucionales de las personas. En el caso de las personas con discapacidad, puede verse una discriminación en el ámbito laboral por temas de edad, lo que claramente es una vulneración al derecho al trabajo.</p> | <p>Demostrar la afectación y realidad de las personas con discapacidad frente a la inclusión laboral.</p> <p>Sugerir un modelo de inclusión laboral para pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil.</p> | <p>Nº de personas con discapacidad contratadas en las empresas.</p> <p>Nº de beneficios recibidos</p> <p>Nº de acciones implementadas para fomentar el trabajo</p> | <p>Entrevista realizada a gerentes o representantes de las empresas</p> |
|--|--|--|--|---|

---

**Nota.** Elaborado por la autora

## **Capítulo I: Marco Teórico**

El presente capítulo presenta un desarrollo teórico y analítico referente al tema planteado en esta investigación, para lo cual se realiza una recopilación temática general para luego abordar cuestiones más concretas sobre el objeto de estudio. Esto permite conocer el contexto sobre el cual se desarrolla la problemática.

### **Bases Teóricas**

#### **Diversidad E Inclusión En Las Organizaciones**

Los desafíos globales a los que se han enfrentado el mundo, han promovido que se deba contar con estrategias de diversidad que logren atender las necesidades de grupos y perfiles presentes tanto en la empresa, como en los clientes y proveedores.

Una organización que sabe utilizar de manera adecuada la diversidad dentro de su talento humano, es una organización que conoce como fortalecer su cultura empresarial; lo que lo constituye como un empleador atractivo para las personas con talento, promueve la motivación y la creatividad y, por ende, la diversidad y la inclusión (Ascue & Baltonadano, 2008).

Dentro de la cultura organizacional se pueden evidenciar dos tipos de diversidad (Corradi & Sucarra, 2015):

- **Diversidad innata:** los equipos que reflejan la composición de la base de clientes en términos de género, etnias, culturas, orientación sexual y edad están mejor posicionadas para entender los cambios constantes en sus necesidades.
- **Diversidad adquirida:** rompe con los sesgos a través de la experiencia personal, favoreciendo a la organización a actuar inclusivamente, adoptando una mejor cultura comunicativa y creando un ambiente adecuado donde el trabajador pueda sentirse a gusto.

En los últimos años, es evidente como la diversidad ha ido ganando espacio dentro del campo organizacional, hasta el punto de llegar a ser uno de los valores corporativos más importantes. Esto ha permitido que la discriminación generada tanto por las personas, como por el colectivo social y las propias instituciones, tenga una percepción distinta dentro del campo laboral y empresarial.

Tradicionalmente, las empresas planteaban la diversidad corporativa en respuesta a la exclusión laboral de las minorías que no estaban siendo representadas dentro del campo laboral. En este sentido, se promulgaron diversas estrategias de diversidad corporativa para corregir esta realidad implementando un sistema de cuotas (Zondek, 2015).

De esta forma, la diversidad se redujo a la implementación de estrategias inclusivas normativizadas y orientadas a ciertos colectivos y minorías, sin lograr una verdadera inclusión, sino que estaban dirigidas a aquellos que la empresa consideraba como prioritarios con la finalidad de dar cumplimiento a las normativas impuestas.

El concepto de diversidad organizacional tiene más potencial para la empresa en la actualidad, pero es notorio que falta aún por explotar, pues se ha visto condicionada por la presencia de situaciones de discriminación, segregación y exclusión social, más que a la verdadera razón de generar reales oportunidades de inclusión laboral. Por esta razón, es importante que la diversidad organizacional se complemente con planes laborales para atender específicamente a los grupos de personas con discapacidad (Forcada, 2015).

Las normativas legales siempre buscan la prohibición de todo tipo de discriminación, lo que implica la prohibición de fomentar la desigualdad en el trato como en la desigualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Desde el aspecto de la ética las empresas también tienen la obligación de relacionarse de manera positiva con sus ciudadanos.

La inclusión y la diversidad también pueden entenderse como una ventaja competitiva, pues estos permiten mejorar el clima laboral e incrementar la productividad, de manera que se convierta en un aspecto positivo. En este sentido, “el crecimiento de la organización y su ventaja competitiva son funciones que están limitadas por los recursos que posee y su despliegue” (Forcada, 2015).

Un modelo para expresar la relación entre la diversidad e inclusión, propuesto por Deloitte en el año 2006, sobre el rendimiento de una empresa, dio como resultado un aumento del 80% cuando ambas condiciones se cumplían. Aquellos empleados que tenían distintos problemas de discapacidad, perciben su organización como comprometida y que apoya la diversidad, y que se sienten incluidos, tienen 80% más de probabilidades de creer que trabajan en una organización de alto rendimiento.

Se observó que las organizaciones, en general, dan mayor importancia a la diversidad que a la inclusión, pero el estudio apunta a que la diversidad y la inclusión generan mejores resultados en términos de productividad, debido a que:

- Si los empleados creen que existen un gran compromiso de diversidad e inclusión de parte de su empresa, estos mejoran sus rendimientos y resultados.
- Las organizaciones ponen más su foco en la inclusión: en lugar de priorizar completamente la diversidad, las ayudará a desplegar su potencial de diversidad.
- La inclusión es percibida por percepciones de justicia y respeto.
- El balance entre trabajo y vida personal es una señal de inclusión del empleado (Bourke & Dillon, 2018).

### **Discapacidades**

El enfoque sistémico de la discapacidad fue adquiriendo importancia como elemento clave del análisis macro de la discapacidad en el mundo. El concepto de discapacidad ha generado cambios importantes a través de los años, generando incluso diversos modelos para su análisis e interpretación.

Para la Organización Mundial de la Salud – OMS (2011), la discapacidad “se refiere a las consecuencias de la deficiencia desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo, referidas a las habilidades, en forma de actividades y comportamientos, esenciales de la vida cotidiana” (Organización Mundial de la Salud, 2011, pág. 131).

La Asociación Americana para el Retraso Mental, en el año 1992 “realizó una descripción de las personas en su globalidad, relacionando los diferentes aspectos relevantes de su condición, creo un modelo en base a cuatro dimensiones: intelectual y adaptativa, psicológica - emocional, físicas y ambientales” (Asociación Americana sobre Retraso Mental, 1992).

La OMS tiene un modelo del funcionamiento y de la discapacidad en el cual relacionan estos conceptos con diversas situaciones, procesos y resultados de la interacción del estado de salud de la persona con los factores contextuales. Sin embargo, el concepto de discapacidad ha adoptado otras características para pasar de una concepción individual a una acepción social.

De tal manera, el entorno y el contexto del individuo en condición de discapacidad pueden convertirse en una barrera si es que no existen las oportunidades de aprendizaje adecuadas. Estas oportunidades tienen que incentivar el desarrollo y el fortalecimiento de las capacidades.

En los últimos años “las conceptualizaciones y estudios en torno a la discapacidad se han preocupado por considerar las diferentes variables relacionados con el entorno y el contexto, que influyen en las personas con esta condición” (Alfaro-Rojas, 2013). En este sentido, las características poblacionales son importantes para vincular diferentes relaciones y variables, donde se incluya el contexto en el que se desempeña.

La discapacidad puede verse desde diferentes perspectivas que no sólo se basan en el aspecto biológico, sino que consideran elementos culturales, sociales y políticos, generando un marco más amplio y sistémico. Por ello, La OMS (2011) define a la discapacidad como “término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la práctica indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo y sus factores contextuales” (Organización Mundial de la Salud, 2011).

La discapacidad es el resultado de la relación de las limitaciones existentes en los seres humanos y del contexto en que estos se desenvuelven. Donde los factores mencionados juegan un papel muy importante ya que estos pueden o no ser un obstáculo para la participación social de las personas con discapacidad en su contexto.

Se considera una tipología de discapacidades, según diversos aspectos que las hacen diferentes unas de otras (García & Fernández, 2005):

- Discapacidad intelectual: se presenta en la persona cuando esta no tiene desarrolladas capacidades de aprendizaje en los niveles esperados y su funcionamiento en la cotidianidad se ve limitado en diversos aspectos.
- Discapacidad física: se relaciona con las partes del cuerpo, miembros y órganos en general. Las causas de este tipo pueden deberse a factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas y neuromusculares.
- Discapacidad sensorial: se originan en el sentido visual, oído, garganta y estructuras relacionadas con el lenguaje.

- Discapacidad psíquica: puede ser provocada por diversos trastornos, como estado de ánimo, trastornos de ansiedad, personalidad o relacionados con el consumo de sustancias.
- Discapacidad multisensorial: hace referencia a la combinación de dificultades visuales y auditivas. Las causas pueden deberse a nacimientos prematuros, infecciones virales y anomalías cromosómicas (García & Fernández, 2005).

El modelo social sostiene que lo que “puedan aportar las personas con discapacidad a la sociedad, debe enfocarse a la inclusión, eliminación de las barreras y la aceptación de la diferencia” (Alfaro-Rojas, 2013). De este modo, “la accesibilidad es un tema relevante y multidimensional que se debe considerar en la promoción de la integración social, cultural y laboral de estas personas, pues puede representar una oportunidad para mejorar la calidad de vida” (De Lorenzo, 2004).

La discapacidad está relacionada con la inclusión laboral, pues desde diversas organizaciones se deja entrever que por las mismas condiciones se presenta reducción de las posibilidades de insertarse al mundo del trabajo. En tal sentido, la inclusión laboral se entenderá teniendo en cuenta el modelo biopsicosocial y el modelo social de discapacidad.

### **Inclusión Laboral**

El trabajo es un medio de desarrollo de cualquier ser humano, necesario para su estabilidad personal y social. Además, es el modo en el que una persona logra un ingreso económico que le permite sustentar su vida cotidiana (Burge, Ouellette-Kuntz, & Lysaght, 2007).

El trabajo se entiende también como una oportunidad para promover la autosuficiencia económica, pues fomenta la conexión social entre persona y sociedad, contribuyendo a lograr a un sentido de dignidad, autoestima, y medio de autoexpresión. De esta manera, el ser humano es competitivamente activo, capaz de socializar y sustentar económicamente su vida (Baker y otros, 2003).

La inclusión laboral de trabajadores con discapacidad, empieza con la necesidad de que los individuos se adapten sus estaciones de trabajo de manera que les permita desarrollar sus destrezas y habilidades de manera óptima y satisfactoria. Para una personas con discapacidad, el sentirse productivo, mantener buenas

relaciones de trabajo, tener un ingreso y oportunidades de crecimiento les permiten tener un desempeño adecuado en el ámbito laboral (Ascue & Baltonadano, 2008).

El concepto de inclusión laboral tiene sus raíces en la diversidad de los grupos de trabajo. Diversos autores han logrado expandir este tema hacia especialistas en gestión que han llevado a enfocar el concepto de inclusión hacia las instituciones. En este sentido, Miller (2018), define la inclusión laboral como “la medida en que se permite a diversos individuos participar y contribuir plenamente en la organización (Miller, 2018).

Esta definición concuerda con el pensamiento de Roberson (2006), quien establece que la inclusión laboral es “la eliminación de obstáculos para la plena participación y contribución de los empleados” (Roberson, 2006). En ambas definiciones los conceptos participación y contribución son elementos para la promoción de una verdadera inclusión laboral.

Los autores Wasserman, Gallegos, y Ferdman (2004), añaden otros elementos emocionales al concepto, al definir que “las personas de todos los grupos de identidad social tienen la oportunidad de trabajar, de ser escuchados y apreciados, y de participar en actividades centrales en nombre del colectivo” (Wasserman, Gallegos, & Ferdman, 2008, pág. 199).

Otras definiciones extienden el alcance del concepto al vincular la inclusión laboral con los objetivos empresariales. Por ejemplo, para Avery, McKay, Wilson y Volpone (2008), la inclusión laboral es “la medida en que los empleados creen que sus organizaciones participan en los esfuerzos para involucrar a todos los empleados en la misión y operación de la organización con respecto a sus talentos individuales” (Avery, McKay, & Wilson, 2008).

#### **1.1.1.1 Teorías de la inclusión laboral**

La inclusión laboral relacionada con la discapacidad trae consigo diferentes conceptualizaciones y modelos, dependiendo del contexto en que se quiera estudiar este fenómeno. En los últimos años, ha sido un fenómeno de gran relevancia por las diferentes variables y dificultades que trae consigo.

Para Padilla (2010), la inclusión laboral es un proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos (Padilla, 2010). A nivel general, los modelos desde los cuales se explica la inclusión laboral son:

- Modelo neoclásico: se basa en los conceptos de oferta y demanda, que definen las condiciones y posibilidades del acceso al trabajo. El mercado de trabajo está integrado por agentes, dejando de lado variables como costumbres, gustos o preferencias. Este modelo se limita a comprender el mercado a partir de una lógica del razonamiento netamente económico.
- La teoría del capital humano: aquí el factor principal es la educación, misma que genera el desarrollo económico. En esta teoría las diferencias de acceso al trabajo se encuentran explicadas por las diferencias en las características económicas de los agentes.
- Teorías credencialistas: bajo estas teorías, la educación no es el medio para obtener desarrollo puesto que la experiencia es lo que genera productividad. El mercado laboral no es competitivo y el comportamiento de los agentes económicos está determinado por restricciones institucionales.
- Teorías de base marxistas: estas sostienen que la educación y su sistema son aspectos relevantes para la producción de las condiciones sociales.
- Teorías cognitivas: firman que el sujeto es el agente clave para el ingreso a la inserción laboral.

En el contexto ecuatoriano el modelo para la inclusión de personas con discapacidad, explicado en la Guía para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, por el actual Ministerio de Trabajo, consta de cinco pasos: el levantamiento de perfil inclusivo, proceso de selección, acompañamiento, accesibilidad y actividades inclusivas. Este proceso fue creado para facilitar el acceso al empleo para personas con discapacidad (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2018).

### **El Rol Del Estado En La Protección De Las Discapacidades**

La Comisión Europea (2017), señala que “la inclusión laboral implica tres puntos; el primero se basa en brindar el apoyo necesario con las prestaciones y beneficios que le corresponden, el segundo implica crear espacios de trabajo inclusivos y el tercero se basa en otorgarle servicios de calidad” (Comisión Europea, 2017).

Entre los aspectos fundamentales de la inclusión laboral de las personas discapacitadas constan:

- Leyes, políticas, planes estratégicos, para la adaptación de las personas con discapacidad.
- Promover la integración en base al derecho al trabajo.

- Generar el desenvolvimiento de empleados en igualdad de condiciones.

## **Marco Referencial**

### **Estudios Sobre La Diversidad, Equidad E Inclusión Laboral En El Ecuador**

Una investigación del año 2017 sobre la inclusión de las personas con discapacidad laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito del Wilson Torres, presento importantes estadísticas sobre la situación laboral de estas personas en la provincia de Pichincha. La información expuesta determina que alrededor de 2.284 personas con discapacidad trabajan en el sector público, correspondiente al 85,41% del total de personas con discapacidad en actividad laboral.

Otros de los resultados de esta investigación señalaron que si bien las personas con discapacidad se encontraban laborando en distintas instituciones públicas, las actividades que estas realizaban se centraban en actividades de apoyo, y no en la generación de valor agregado. De igual manera, en el proceso de selección no se consideró el nivel de formación, lo que haría pensar que solamente se contrata pensando en el cumplimiento de las normativa ecuatoriana (Torres, 2017).

Al analizar el sector público, el autor concluye que la gestión de la inclusión social municipal en el Ecuador, presenta falencias al no tener personal especializado ni iniciativas para precautelar los derechos de las personas con discapacidad, al no existir un adecuado control ni gestión de la inclusión social.

En el año 2011, el autor Jorge Izquierdo Lozano, planteó una investigación denominada: inserción laboral de personas con discapacidad y su impacto en la medición del clima organizacional y desempeño en el Banco Pichincha. De manera, inicial se comprobó que esta institución cumplía con la normativa de contratación del 4% de personas con discapacidad, pues contaba con 249 colaboradores del total de su nómina.

Este estudio midió la satisfacción de las personas con discapacidad que laboran en esta institución, dando como resultado que los índices de satisfacción tiene un promedio general de 88,56%, lo que señala que los colaboradores con discapacidad se sienten satisfechos con lo que su empresa hace por ellos (Izquierdo, 2011).

De igual manera en el año 2021 se presentó un trabajo de investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil. En este

estudio se determinaron las barreras de Impedimento para el campo labora en esta ciudad.

Un 33,8% de los entrevistados indicaron sentir rechazo laborar como un problema para conseguir empleo en esta ciudad. De igual manera, un 65,4% de personas con discapacidad encuestadas en este estudio, señalaron que no se les asigna la misma cantidad de trabajo que sus demás compañeros en la empresa (Barzola, 2021).

En el año 2021, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades reconoció a las empresas que dan cumplimiento a la inserción laboral en el país. El reconocimiento<sup>3</sup> se hizo a 127 empresas del país, mismas que han promovido la generación de políticas a favor de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

De igual manera, datos sobre el Barómetro Laboral, medidos a través de encuestas a los trabajadores de varias empresas ecuatorianas. La encuesta se aplicó a 3.711 personas en la costa (40 %) y sierra (60 %), de las cuales 58 % eran mujeres y 42 % varones.

Se consultó si la empresa en la cual trabajan respeta los preceptos de diversidad y la inclusión, el 85 % respondieron afirmativamente. En las preguntas más profundas sobre las prácticas empresariales, se observó que estas no guardan relación con las políticas inclusivas. El 21% de encuestados señaló que las empresas promueven la diversidad.

Una de las certificaciones internacionales que ayudan a las empresas a mejorar los entornos laborales para las personas con discapacidad, es el Great Place to Work, mismo que contiene un programa para ayudar a las organizaciones a convertirse en un ambiente laboral adecuado y conectar de esta manera con el concepto de inclusión.

La organización busca cambiar o mejorar el paradigma empresarial sobre el concepto de discapacidad y de la forma en que la empresa lo observa, con la finalidad de obtener lo mejor de cada persona con discapacidad para que pueda descubrir su potencial.

---

<sup>3</sup> CONADIS. Noticia tomada de: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/establecimientos-turisticos-y-empresas-que-cumplen-la-cuota-de-inclusion-laboral-fueron-reconocidas-con-el-sello-ecuador-incluye-2021/>

El Pacto Mundial presentado en el año 2018, la Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad, en la cual se promueven diversas acciones empresariales para incluir el respeto y apoyo a los derechos de las personas con discapacidad en las políticas y procesos existentes; promover la igualdad de oportunidades en la empresa, mercado y comunidad.

El objetivo principal de esta propuesta es ayudar a las empresas del mundo a comprender de mejor manera los derechos de las personas con discapacidad, de como promover su competitividad e inclusión en los mercados laborales; y a sugerir acciones y medidas desde las propias empresas para implementar buenas prácticas laborales.

### **Marco Legal**

Las bases legales sustentan la promoción de derechos, principios fundamentales y garantías que poseen los seres humanos o los organismos que se encargan de este tipo de actividad. Estas bases normativas deben ser aplicadas de manera correcta para asegurar el cumplimiento de las políticas orientadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Como parte de las bases legales o marco legal normativo relativo a la atención de las personas discapacitadas se encuentran Ley Orgánica de Discapacidades y el Código del Trabajo que tienen su fundamento en la Constitución de la República, piedra angular de este marco legal. A continuación, se analizarán las relaciones de estas normativas con los derechos de las personas con discapacidad.

### **Constitución De La República Del Ecuador**

Los artículos 47 y 48 de la Constitución aluden a los derechos de las personas con discapacidad y de las medidas a favor de las misma; enfatizando en que el “Estado junto con la sociedad y la familia van a procurar que exista un equilibrio en cuanto a las oportunidades que se les ofrece y su integración social; además, se les reconocerá el derecho a un trabajo en condiciones de igualdad que fomente sus capacidades y potencialidades permitiendo su incorporación en entidades públicas y privadas” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Estado está obligado a “garantizar la inclusión social de las personas con discapacidad, mediante la implementación de planes y programas que promuevan la participación social, cultural, política, educativa y económica”. En el artículo 330 se hace referencia al “acceso al empleo en igualdad de condiciones de las personas con

discapacidad, garantizando la inserción y la accesibilidad al trabajo remunerado, recalcando que no se podrá realizar ningún tipo de disminución en sus remuneraciones por alguna circunstancia relativa a su condición” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

### **Código De Trabajo**

El artículo 42 hace referencia a las “obligaciones del empleador, tales como la instalación de fábricas, talleres y oficinas, en los que se implementen las medidas de prevención, seguridad y demás disposiciones legales y reglamentarias que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad” (Código del Trabajo, 2005).

Con respecto a todo lo que conlleva la inclusión laboral, dentro de este Código se establece que:

“El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad (...). (Código del Trabajo, 2005)

### **Ley Orgánica De Discapacidades**

Esta normativa es quizás la más trascendente dentro de la garantía de derechos de las personas con discapacidad, pues aquí se abordan las necesidades y los avances logrados en este tema. Esta ley busca “garantizar los derechos de estas personas desde un enfoque de género, generacional e intercultural” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Sobre el derecho al trabajo, “las personas discapacitadas tienen derecho a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a su vez, a no ser discriminados en las diversas actividades que desempeñen”. Con respecto a la inclusión laboral, “el empleador que tenga 25 o más trabajadores está obligado a contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad respecto a las plazas que posee; tal como se dispone en el numeral 31 del artículo 42” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

El porcentaje de trabajadores que posean algún tipo de discapacidad” deberá ser distribuido de manera equitativa en las diferentes provincias del país, cuando se

trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Los mecanismos implementados para la selección de empleados “deberán adecuarse en las necesidades del trabajador discapacitado para facilitar su participación plena; además, los servicios de capacitación profesional deberán incorporar a estas personas en sus programas regulares” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

## **Marco Conceptual**

### **Empresa**

Una empresa “es una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios”. Para estos “hace uso de los factores productivos: trabajo, tierra y capital. Existen empresas del sector primario, secundario y terciario” (Luthe, 2000).

Se define la empresa como una “entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados” (Méndez, 2002).

### **Discapacidad**

Según la Organización Mundial de la Salud, “la discapacidad hace referencia al término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo y sus factores contextuales” (Organización Mundial de la Salud, 2017).

En palabras de Amate y Vásquez, la discapacidad “es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla. Puede incluir diversas dificultades funcionales o estructurales de tipo físico o intelectual que generen cierta restricción de la persona para participar en situaciones de su vida cotidiana” (Amate & Vásquez, 2006).

## **Vulnerabilidad**

La vulnerabilidad puede verse como la incapacidad de resistencia de una persona ante una situación amenazante, o que genera una incapacidad para reponerse ante un evento fuera de lo común. En este sentido, establece una definición de vulnerabilidad al establecer que hace referencia a las características de una persona o grupo y su situación, que tienden a influir sobre la capacidad personal de anticipar, lidiar, resistir y recuperarse del resultado producido por una amenaza (Flores, 2010, pág. 135).

## **Discriminación**

Desde una perspectiva social, la discriminación se asocia fuertemente a las desigualdades generadas sea por poder y en el sentido del acceso a los recursos que existen entre distintos grupos en una sociedad. De esta manera, se puede asociar un tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad cuando sus posibilidades de actuar o acceder a recursos se ve limitada en relación con el resto de personas (García-Vásquez, 2015).

Esta discriminación social se produce cuando las personas pertenecientes a una minoría social son tratadas de una manera diferentes, desigual o inferior a como se trataría a otra personas. Estas condiciones de desigualdad pueden generar un incremento en las brechas de desigualdad social.

## **Inclusión**

Para Cedeño (2013), “la inclusión es entendida como una actitud que abarca el escuchar, dialogar, participar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de las demás personas. En el ámbito de la discapacidad, la inclusión tiene implicaciones importantes con el apoyo brindado a las personas con discapacidad para que estas puedan participar activamente dentro de sus entornos sociales” (Cedeño, 2008).

Para el Consejo Nacional para la Igualdad de de Discapacidades del Ecuador, “la inclusión laboral es un derecho de todas las personas con discapacidad, con el que pueden acceder a espacios con igualdad de condiciones para el desarrollo de sus potencialidades (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2021).

## **Capítulo II: Metodología**

En este capítulo se aborda la metodología empleada para el desarrollo de este trabajo. Se abordan cuestiones importantes como el diseño, enfoque y tipo de investigación, además de los métodos y técnicas que permitieron obtener la información y analizarla.

### **Diseño De Investigación**

El diseño de investigación se concibe como una estrategia utilizada para recopilar información útil para el desarrollo de la investigación y de esta manera poder proponer una solución a la problemática que se busca abordar. Un diseño adecuado genera que los resultados de investigación tengan mayores probabilidades de generar un nuevo conocimiento (Hernández Sampieri, 2018).

En este trabajo se aplicó un diseño de investigación no experimental, pues no existió ningún tipo de manipulación de variables. Se fomentó la observación y análisis de los planes de inserción laboral para personas con discapacidad para promover su aplicación en las empresas pequeñas y medianas de la ciudad de Guayaquil.

Este trabajo se enfocó en proponer un plan de inserción laboral para las empresas, para conocer si cumplen con la normativa nacional de contratación de personas con discapacidad y para generar procesos que guarden relación con la inclusión dentro de cada empresa.

### **Enfoque De Investigación**

El enfoque de investigación debe emplear procesos metódicos y empíricos bien definidos que permitan generar conocimiento (Hernández Sampieri, 2018). Esta investigación tiene un enfoque mixto; pues utilizó técnicas de recolección y análisis de datos para generar una solución factible que permita abordar la problemática existente en las empresas y sus empleados con discapacidad, tales como entrevistas y encuestas. A partir de los resultados obtenidos, se pudieron plantear diversas conjeturas sobre el estudio, mismos que se reflejaron en la propuesta, conclusiones y recomendaciones de este trabajo.

La investigación parte de la necesidad de analizar bajo que contextos o circunstancias se ha desarrollado las oportunidades laborales para las personas con discapacidad dentro de las empresas. Para ello, se partió de obtener un conocimiento

previo que permita generar un análisis del contexto del problema. Esto implicó la construcción de nuevos conocimientos sobre la construcción de planes de inserción laboral como propuesta general del trabajo.

### **Alcance**

Este trabajo desarrolló un tipo de investigación descriptivo, pues se buscó especificar las propiedades y características importantes sobre la discapacidad en el ámbito laboral de las pequeñas y medianas empresas de Guayaquil. Los estudios de tipo descriptivo permiten mostrar las dimensiones de procesos específicos, a partir de la definición de conceptos relevantes del tema y de cómo se dio el proceso de recolección de los datos (Hernández Sampieri, 2018).

Los datos se recogieron de forma mixta, mediante encuestas y entrevistas, por lo que en ambos casos se analizaron de la misma manera, mediante la utilización de análisis y propuestas. Los datos obtenidos fueron importantes para determinar la situación contextual del problema y determinar la información para realizar comparaciones con otros planes de inserción laboral. La información fue necesaria para generar la propuesta de plan que contenga los aspectos necesarios para promover la inclusión.

### **Población Y Muestra**

La muestra para la encuesta planteada corresponde a 15 personas con discapacidad que actualmente están laborando en empresas del sector privado. La selección de esta muestra fue aleatorio simple, considerando criterios de empleabilidad y tipo de discapacidad, con la finalidad de que estas personas puedan brindar su criterio. De igual manera, la entrevista se realizó a 5 gerentes o encargados de las empresas de análisis.

### **Técnica De Recogida De Datos**

La recolección de datos es un proceso de recopilación de información sobre las variables de interés de una investigación, con la cual se pueda dar respuesta a la pregunta de investigación y con ello poder evaluar los resultados que se obtienen del estudio. La recolección de datos permite al investigador obtener pruebas de calidad para construir una respuesta sostenida sobre la pregunta planteada (Hernández Sampieri, 2018).

Para la recolección de información para la construcción del plan de inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil. Para ello fue importante la revisión de diversos planes institucionales públicos y privados, así como distintos informes de donde se obtuvo importantes datos para esta investigación.

La recolección de datos e información de este trabajo proviene de:

### **Fuentes Primarias Y Secundarias**

La información proviene de las instituciones que guardan relación con el tema de estudio. A nivel nacional, instituciones del Estado como el Consejo Nacional para la Igualdad de las discapacidades; Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. En organizaciones internacionales como el Pacto Global; Organización Mundial de Salud, Objetivos de Desarrollo del Milenio. De toda la información obtenida se hace especial énfasis en la información sobre la inclusión laboral.

### **Entrevistas**

Se llevó a cabo cinco entrevistas semiestructuradas dirigidas a actores clave, responsables y delegados de pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil. Las entrevistas fueron acordadas con estas personas, que tienen conocimiento directo sobre el trabajo de las personas con discapacidad en estas empresas, por lo tanto, pueden aportar información fidedigna sobre el objeto de estudio.

Para realizar la entrevista se tomó como base dos cuestionarios de preguntas realizado por (Morales, 2020) y (Bernal, 2018) en estudios sobre la inclusión laboral en las empresas.

### **Encuesta**

Se aplicaron un total de 15 encuestas en esta investigación, todas realizadas a personas con discapacidad que laboran en la actualidad. Las mismas fueron llenadas por los propios encuestados y también por familiares que les brindan apoyo. Las entrevistas se desarrollaron de manera digital y tuvieron como objetivo recabar información de sus espacios laborales y del conocimiento y cumplimiento de sus derechos. La encuesta propuesta se basa en los trabajo de Barzola (2021), en el que plantea una investigación denominada la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso para la ciudad de Guayaquil. De igual manera, se establecen algunas preguntas dicotómicas que buscan conocer la percepción del encuestado sobre la discapacidad y el ámbito laboral.

## **Análisis De Datos**

El análisis de datos es una actividad planificada, sistemática y progresiva, que busca explicitar la manera en que se realizará en análisis de datos correspondiente de una investigación. Dentro de este trabajo se busca que los datos recogidos sean analizados e interpretados de forma concomitante. Para la selección del tipo de análisis es importante considerar el objetivo de la investigación (Hernández Sampieri, 2018).

El análisis de esta investigación es de tipo mixto pues se basa en el análisis de información que ha sido obtenida previamente mediante entrevistas y encuestas realizadas en cada una de las empresas pequeñas y medianas de la ciudad de Guayaquil, así como a personas con discapacidad que laboran en empresas. Toda la información obtenida será organizada en tablas y figuras.

## **Confidencialidad**

Se establece que los datos analizados, en el presente trabajo de investigación, provenientes de las entrevistas realizadas en las cinco empresas pequeñas y medianas de la ciudad de Guayaquil son verídicos y confiables. Las personas que participaron en esta encuesta lo hicieron de forma voluntaria, además cuentan con la protección a la privacidad ya que las mismas no requieren datos personales y tienen la seguridad de que ninguna información personal que les permita ser identificados será divulgada, ni usada en contra suya.

## Capítulo III: Resultados

### Análisis De Resultados

#### Resultados De Las Entrevistas

A continuación se presentan los resultados obtenidos de las cinco entrevistas realizadas a responsables y/o delegados de pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil. Es importante mencionar que las empresas han accedido a colaborar en esta investigación, solicitando se mantenga la confidencialidad pertinente por cuanto se abordan temas legales de ámbito laboral que podría ser contraproducente para las empresas. Por tal motivo se detalla en este apartado como empresa 1, 2, 3, 4 y 5., y sus respectivos entrevistados.

#### **Pregunta 1. ¿Actualmente en su empresa cuentan con personas con discapacidad dentro de la nómina de trabajadores? ¿Cuántas?**

**Entrevistado 1:** Sí, nuestra empresa promueve activamente la diversidad y la inclusión, y actualmente tenemos cinco empleados con discapacidades en nuestra nómina. Si bien no es el porcentaje que nos gustaría tener en nómina, actualmente estamos trabajando para llegar a cumplir con lo que exige la normativa ecuatoriana en este tema.

**Entrevistado 2:** Como parte de nuestro compromiso de crear un ambiente de trabajo inclusivo, hemos contratado a varias personas con discapacidades talentosas, con un total de siete en nuestra nómina. Al ser una empresa pequeña, estamos cumpliendo actualmente la normativa con estas personas. Sin embargo, las personas con discapacidad han demostrado una enorme entrega en su trabajo, por lo que queremos seguir contando con su valioso aporte.

**Entrevistado 3:** En la actualidad, tenemos una fuerte representación de personas con discapacidades dentro de nuestra fuerza laboral, con aproximadamente diez personas que contribuyen con sus habilidades y perspectivas únicas. En los dos últimos años nuestra empresa también tuvo un crecimiento considerable en cuanto a personal, por lo que actualmente estaríamos incumpliendo la normativa, pero nos encontramos en el proceso de reclutamiento de personal con discapacidad.

**Entrevistado 4:** Sí, la diversidad es un valor fundamental en nuestra empresa. Actualmente contamos solamente con dos personas con discapacidad que son parte de la nómina laboral y que desempeñan funciones esenciales dentro de nuestra empresa.

**Entrevistado 5:** En nuestra empresa hemos logrado avances significativos en la contratación de personas con discapacidades. Actualmente, hay doce empleados con discapacidades que son miembros valiosos de nuestro equipo y que son tratados por igual, y que además son excelentes trabajadores.

**Pregunta 2. ¿Qué nivel de Inclusión Laboral de trabajadores con discapacidad considera usted que existe en esta empresa? ¿Por qué?**

**Entrevistado 1:** El nivel de inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad en esta empresa es encomiable. Hemos implementado políticas integrales de diversidad e inclusión, promoviendo activamente la igualdad de oportunidades para todas las personas. Como resultado, tenemos una cantidad significativa de empleados con discapacidades en varios departamentos, lo que fomenta un entorno de trabajo inclusivo y de apoyo.

**Entrevistado 2:** En esta empresa priorizamos la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad. Nuestras prácticas de contratación priorizan el talento y las habilidades, independientemente de cualquier discapacidad, lo que genera una fuerza laboral diversa que aporta perspectivas e ideas únicas. Brindamos capacitación y adaptaciones regularmente para garantizar que todos los empleados puedan prosperar en sus funciones.

**Entrevistado 3:** La inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad es un aspecto fundamental de nuestra cultura de empresa. Colaboramos constantemente con organizaciones de defensa de la discapacidad para crear un lugar de trabajo accesible y de apoyo. Gracias a estos esfuerzos, hemos visto un aumento constante en la cantidad de empleados con discapacidades, y ellos hacen contribuciones vitales para el éxito de nuestro negocio.

**Entrevistado 4:** Creemos que nuestra empresa está logrando avances significativos en la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad. Hemos establecido objetivos medibles y puntos de referencia para mejorar la accesibilidad y el alojamiento para todos los empleados. Al implementar arreglos de trabajo flexibles e invertir en tecnologías de asistencia, creamos un entorno en el que todos pueden participar plenamente.

**Entrevistado 5:** Nuestra empresa ha logrado avances significativos en la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad, pero reconocemos que siempre hay espacio para mejorar. Realizamos evaluaciones periódicas para identificar posibles barreras y desarrollar soluciones específicas para eliminarlas. Nuestro compromiso

continuo de fomentar un lugar de trabajo inclusivo garantiza que todos los empleados, incluidos aquellos con discapacidades, sean valorados y capacitados para sobresalir.

**Pregunta 3. ¿Qué tipo de actividades realizan las personas con discapacidad en la empresa?**

**Entrevistado 1:** Las personas con discapacidad en nuestra empresa participan en una amplia gama de actividades en varios departamentos. Aportan su experiencia en áreas como desarrollo de software, marketing, atención al cliente y gestión de proyectos, entre otras. Sus habilidades y talentos se integran a la perfección en las operaciones diarias, lo que garantiza una fuerza laboral diversa y dinámica.

**Entrevistado 2:** Las actividades de las personas con discapacidad en nuestra empresa son tan diversas como las propias personas. Algunos trabajan en roles administrativos, apoyando el buen funcionamiento de la organización. Otros están involucrados en actividades creativas, como el diseño gráfico y la creación de contenido. Además, algunos empleados con discapacidad forman parte de equipos especializados enfocados en la accesibilidad, asegurándonos de que nuestros productos y servicios sean inclusivos para todos los usuarios.

Entrevistado 3: En nuestra empresa, las personas con discapacidad participan en una amplia gama de actividades que se alinean con sus intereses y habilidades. Desde investigación y desarrollo hasta control de calidad y recursos humanos, sus talentos se valoran en todas las facetas del negocio. Buscamos activamente hacer coincidir los roles con las habilidades y pasiones individuales para crear una experiencia laboral satisfactoria.

**Entrevistado 4:** Las personas con discapacidad juegan un papel vital en el éxito de nuestra empresa al participar en una variedad de actividades. Algunos son parte de nuestro equipo de ventas, forjando relaciones sólidas con los clientes e impulsando el crecimiento. Otros sobresalen en funciones relacionadas con la entrada de datos, análisis y coordinación de proyectos, lo que contribuye a la eficiencia y eficacia de nuestras operaciones.

**Entrevistado 5:** Las actividades de las personas con discapacidad en nuestra empresa son diversas y forman parte integral de nuestras operaciones diarias. Están involucrados en la atención al cliente, ofrecen asistencia personalizada a los clientes y contribuyen a las pruebas y el desarrollo de productos, asegurando que nuestras ofertas sean accesibles y fáciles de usar. Además, algunos empleados con

discapacidades están activos en puestos de liderazgo, guiando equipos y dando forma al futuro de nuestra empresa.

**Pregunta 4. ¿Cuentan actualmente con un plan de inserción laboral para personas con discapacidad?**

**Entrevistado 1:** Sí, estamos orgullosos de contar con un sólido plan de colocación laboral para personas con discapacidad en nuestra empresa. Este plan incluye esfuerzos de contratación específicos para atraer a personas con diversas capacidades, proporcionando adaptaciones durante el proceso de contratación y fomentando una cultura laboral inclusiva. Nuestro objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades y crear un entorno de apoyo para todos los empleados.

**Entrevistado 2:** Actualmente no, pero como parte de nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión, estamos en camino de desarrollar un plan integral de colocación laboral diseñado específicamente para empoderar a las personas con discapacidades. Este plan implica colaborar con organizaciones y agencias de empleo centradas en la discapacidad para identificar candidatos potenciales y brindarles los recursos necesarios para tener éxito en nuestra empresa.

**Entrevistado 3:** No, aunque creemos en la igualdad de oportunidades de empleo para todos, incluidas las personas con discapacidad. Aunque de manera general abordamos la colocación laboral mediante la incorporación de medidas de accesibilidad, adaptaciones razonables y apoyo personalizado para garantizar que las personas con discapacidades puedan acceder y prosperar en varios roles dentro de nuestra organización.

**Entrevistado 4:** No, aunque hemos intentado desarrollar un plan de colocación laboral bien estructurado que enfatiza la diversidad y la accesibilidad. Este plan incluiría capacitación continua para gerentes de contratación sobre las mejores prácticas para reclutar y apoyar a personas con discapacidades. Además, ofrecemos programas de tutoría e iniciativas de desarrollo profesional para ayudar a los empleados con discapacidades a avanzar en sus carreras.

**Entrevistado 5:** No contamos con este plan, aunque como empresa priorizamos la inclusión y aceptamos el talento de las personas con discapacidades. Trabajamos en estrecha colaboración con grupos de defensa de la discapacidad y servicios de rehabilitación vocacional para identificar roles adecuados y proporcionar las adaptaciones necesarias, asegurando una transición sin problemas a nuestra fuerza

laboral. Nuestro compromiso continuo con este plan nos ayuda a fomentar un ambiente de trabajo diverso y vibrante.

**Pregunta 5. ¿El Ministerio de Trabajo controla de alguna manera que se respete la ley en cuanto a la contratación de personas con discapacidad?**

**Entrevistado 1:** Sí, el Ministerio de Trabajo juega un papel crucial en la aplicación de la ley sobre la contratación de personas con discapacidad. Realizan auditorías e inspecciones periódicas de las empresas para garantizar el cumplimiento de las normas laborales de discapacidad. Si se encuentran infracciones, el ministerio toma las medidas apropiadas, como imponer multas o sanciones, para garantizar que las empresas cumplan con la ley.

**Entrevistado 2:** Absolutamente, el Ministerio de Trabajo es responsable de monitorear y hacer cumplir la implementación de las leyes de contratación de personas con discapacidad. Colaboran con varias partes interesadas, incluidas las organizaciones de derechos de las personas con discapacidad, para crear conciencia y garantizar que los empleadores comprendan sus responsabilidades. A través de estrictos mecanismos de supervisión y denuncia, verifican que las empresas estén promoviendo activamente la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

**Entrevistado 3:** Sí, el Ministerio de Trabajo participa activamente en la salvaguardia de los derechos de las personas con discapacidad en la fuerza laboral. Mantienen un departamento dedicado centrado en el empleo de personas con discapacidad, que supervisa el cumplimiento de la ley y brinda orientación a los empleadores. Los informes periódicos y el análisis de datos ayudan a identificar las áreas en las que es necesario mejorar para seguir apoyando la inclusión de las personas con discapacidad.

**Entrevistado 4:** El Ministerio de Trabajo se toma muy en serio la aplicación de las leyes de contratación de personas con discapacidad. Han establecido un sistema para recibir e investigar denuncias relacionadas con la discriminación en las prácticas de contratación. A través de este mecanismo, las personas pueden denunciar cualquier caso de incumplimiento y el ministerio toma las medidas adecuadas para abordar estos problemas y defender los derechos de las personas con discapacidad.

**Entrevistado 5:** Sí, el Ministerio de Trabajo garantiza que se respete la ley relativa a la contratación de personas con discapacidad a través de una combinación de iniciativas educativas, evaluaciones periódicas y colaboraciones con los

empleadores. Brindan recursos y orientación a las empresas, realizan talleres y sesiones de capacitación, y supervisan el cumplimiento para promover una fuerza laboral que sea inclusiva y accesible para todos, independientemente de su discapacidad.

**Pregunta 6. ¿Las personas con discapacidad cuentan con algún beneficio que sea diferente a los demás empleados?**

**Entrevistado 1:** Sí, las personas con discapacidades pueden tener ciertos beneficios que se adaptan específicamente para satisfacer sus necesidades únicas. Estos beneficios podrían incluir arreglos de trabajo flexibles, adaptaciones razonables y tecnologías de asistencia especializadas para mejorar su productividad y experiencia laboral.

**Entrevistado 2:** Absolutamente, para promover la igualdad y la inclusión, las personas con discapacidad pueden recibir beneficios adicionales destinados a abordar los desafíos que puedan enfrentar. Estos beneficios podrían incluir licencia médica extendida, acceso a servicios de rehabilitación y programas de capacitación especializados para ayudarlos a sobresalir en sus funciones.

**Entrevistado 3:** Sí, nuestra empresa reconoce la importancia de brindar igualdad de oportunidades a todos los empleados. Como resultado, las personas con discapacidad pueden recibir beneficios adicionales, como acceso a un equipo de accesibilidad dedicado, prioridad en los programas de capacitación y oportunidades de tutoría para fomentar su crecimiento profesional.

**Entrevistado 4:** De hecho, las personas con discapacidad pueden tener acceso a beneficios que se adapten a sus circunstancias únicas, asegurando que puedan participar plenamente en el lugar de trabajo. Estos beneficios pueden abarcar evaluaciones ergonómicas, asistencia de transporte y apoyo de un equipo dedicado de inclusión y diversidad para garantizar su éxito y bienestar.

**Entrevistado 5:** Sí, nuestra empresa tiene un enfoque integral de diversidad e inclusión, que se extiende a brindar beneficios específicos para empleados con discapacidades. Estos beneficios podrían incluir horarios de trabajo flexibles, opciones de trabajo remoto y participación en grupos de recursos para empleados enfocados en discapacidades, creando un entorno en el que todos los empleados puedan prosperar.

**Pregunta 7. ¿Qué medidas de apoyo considera usted que las empresas debería brindar a las personas con discapacidad para promover su inclusión?**

**Entrevistado 1:** Las empresas deben brindar medidas integrales de apoyo para promover la inclusión de las personas con discapacidad. Esto incluye ofrecer adaptaciones razonables adaptadas a las necesidades individuales, como tecnologías de asistencia, espacios de trabajo accesibles y herramientas adaptables, para garantizar la igualdad de acceso y participación en todos los aspectos del trabajo.

**Entrevistado 2:** Para promover la inclusión, las empresas deben invertir en la concienciación sobre la discapacidad y la formación en sensibilidad para todos los empleados. Esta capacitación ayuda a fomentar una cultura laboral de apoyo y respeto, donde los colegas entienden y aprecian las diversas habilidades de sus compañeros con discapacidades.

**Entrevistado 3:** Ofrecer programas de tutoría y desarrollo profesional diseñados específicamente para personas con discapacidades puede ser fundamental para promover su inclusión. Estas iniciativas ayudan a las personas a crecer profesionalmente, generar confianza y acceder a oportunidades de avance profesional dentro de la organización.

**Entrevistado 4:** Las empresas deben colaborar activamente con las organizaciones de personas con discapacidad y los grupos comunitarios para crear un conducto para contratar y apoyar a las personas con discapacidad. Esta colaboración puede ayudar a identificar candidatos potenciales, proporcionar información valiosa y garantizar que las prácticas de contratación sean inclusivas y accesibles.

**Entrevistado 5:** Solicitar regularmente comentarios de los empleados con discapacidades e incorporar sus perspectivas en los procesos de toma de decisiones es vital. Al valorar sus aportes y abordar cualquier inquietud, las empresas pueden mejorar continuamente sus medidas de apoyo, creando un entorno inclusivo donde todos se sientan escuchados y valorados.

**Análisis de las entrevistas**

En los últimos años, ha habido un creciente reconocimiento mundial de la importancia de la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo. Este cambio de perspectiva ha llevado a las organizaciones de todo el mundo a reconsiderar sus prácticas de contratación, reconociendo que una fuerza laboral diversa aporta una

variedad de perspectivas y talentos que pueden fomentar la innovación y mejorar el desempeño general de la empresa. En el contexto ecuatoriano, no se puede subestimar la importancia de contratar a personas con discapacidad.

La contratación de personas con discapacidad es un paso crucial para promover la inclusión social y la equidad en Ecuador. Históricamente, las personas con discapacidad se han enfrentado a obstáculos para acceder al empleo debido al estigma y los conceptos erróneos. Al brindar igualdad de oportunidades de empleo, las organizaciones pueden contribuir a cambiar las percepciones sociales, reduciendo así la discriminación y promoviendo una sociedad más inclusiva.

Las personas con discapacidad representan un grupo de talentos en gran parte sin explotar que posee una amplia gama de habilidades, experiencias y perspectivas. Las organizaciones que buscan activamente contratar personas con discapacidades pueden beneficiarse de una fuerza laboral que aporta habilidades únicas para resolver problemas y pensamiento creativo. Esta diversidad de pensamiento puede conducir a soluciones innovadoras que de otro modo no se habrían considerado.

Una fuerza laboral diversa mejora la innovación al reunir a personas con diferentes antecedentes y puntos de vista. Las personas con discapacidad pueden ofrecer nuevos conocimientos sobre el diseño de productos, las estrategias de marketing y los enfoques de servicio al cliente. Esta diversidad de perspectivas puede conducir a una toma de decisiones más eficaz y una ventaja competitiva en el mercado.

Ecuador ha logrado avances significativos en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad y la inclusión, tanto en términos de legislación nacional como de compromisos internacionales como la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La contratación de personas con discapacidad se alinea con estas obligaciones legales y éticas, lo que demuestra el compromiso de una organización con la defensa de los derechos humanos.

La adopción de prácticas de contratación inclusivas puede tener implicaciones económicas positivas. Al proporcionar a las personas con discapacidad acceso al mercado laboral, Ecuador puede aprovechar una base de consumidores más amplia, lo que lleva a un mayor poder adquisitivo y crecimiento económico.

Además, la reducción de la dependencia de los programas de bienestar social puede generar ahorros de costos para el gobierno y la sociedad.

Una cultura de inclusión puede influir positivamente en la moral general del lugar de trabajo y la satisfacción de los empleados. Cuando los empleados ven que sus colegas reciben un trato justo y equitativo, pueden fomentar un sentido de camaradería y orgullo en su organización. Esto, a su vez, puede conducir a niveles más altos de retención y compromiso de los empleados. Las organizaciones que dan prioridad a la contratación de personas con discapacidad pueden inspirar a otras empresas a seguir su ejemplo. Tales acciones pueden generar un efecto en cascada, en el que todo el panorama empresarial se vuelve más inclusivo y acogedor para las personas con discapacidades.

La importancia de la contratación de personas con discapacidad en el Ecuador va mucho más allá del cumplimiento de los mandatos legales. Adoptar la inclusión en la fuerza laboral genera numerosos beneficios, que incluyen equidad social, innovación, crecimiento económico y una mejor cultura en el lugar de trabajo. Al reconocer los talentos y perspectivas únicos de las personas con discapacidad, Ecuador puede crear una sociedad que valore la diversidad y garantice la igualdad de oportunidades para todos. El viaje hacia la inclusión total puede presentar desafíos, pero las recompensas en términos de progreso social y prosperidad económica hacen que valga la pena para las personas, las empresas y la nación en su conjunto.

### **Resultados De La Encuesta**

En este acápite se lleva a cabo un análisis descriptivo y estadístico de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas en este trabajo. La población de la encuesta es de 15 personas con discapacidad empleadas actualmente en empresas pequeñas y medianas de la ciudad de Guayaquil, a quienes se les consultó 19 preguntas relacionadas con el objeto de estudio. Es importante mencionar que en la mayoría de casos, un familiar, amigo o conocido intervino para ayudar a responder a nombre de los encuestados. Los análisis e interpretaciones se presentan en este apartado.

## Pregunta 1. Edad

**Tabla 2.**

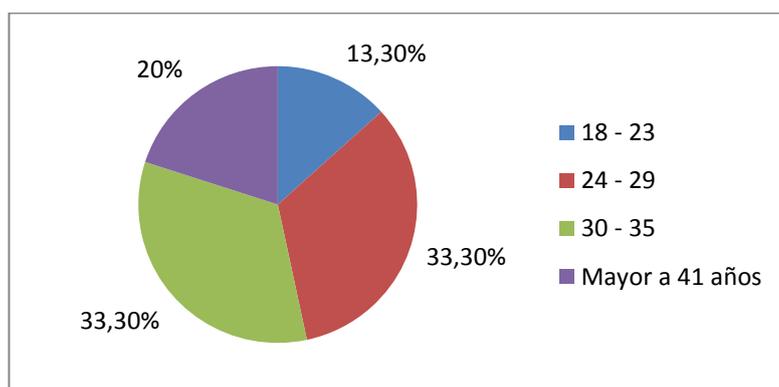
*Resultados de la pregunta 1*

| Variable        | Frecuencia | Porcentaje  |
|-----------------|------------|-------------|
| 18 - 23         | 02         | 13,3%       |
| 24 - 29         | 05         | 33,3%       |
| 30 - 35         | 05         | 33,3%       |
| Mayor a 41 años | 03         | 20%         |
| <b>Total</b>    | <b>15</b>  | <b>100%</b> |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 1**

*Datos de edad*



**Interpretación:** Sobre la edad de los encuestados, se obtuvo que la mayoría de encuestados tienen entre 24 y 35 años de edad (66,7%); seguido de personas con discapacidad mayores a 41 años y personas entre los 18 y 23 años de edad.

**Análisis:** El análisis de la relación entre la edad y la discapacidad puede proporcionar información valiosa sobre cómo la edad afecta la probabilidad de experimentar discapacidades y cómo puede afectar a diferentes grupos de edad de manera diferente. Es importante tener en cuenta que las discapacidades pueden ser diversas y van desde impedimentos físicos hasta afecciones cognitivas y de salud mental.

## Pregunta 2. Género

**Tabla 3**

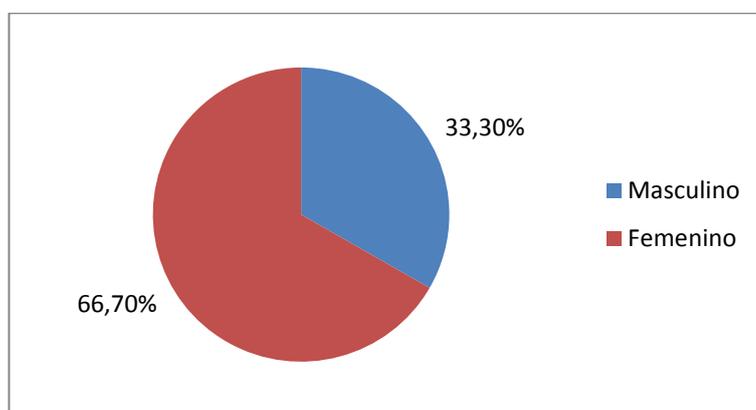
*Resultados de la pregunta 2*

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Masculino    | 05         | 33,3%       |
| Femenino     | 10         | 66,7%       |
| <b>Total</b> | <b>15</b>  | <b>100%</b> |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 2**

*Datos de género*



**Interpretación:** En la pregunta sobre el género del encuestado, el 66,7% se consideran como femeninos, mientras que el restante 33,3% se consideran masculinos. Es decir, la encuesta fue contestada por 10 mujeres y 5 hombres.

### **Análisis:**

Es importante reconocer que la discapacidad es un concepto diverso y multifacético, que incluye deficiencias físicas, sensoriales, cognitivas y de salud mental. Comprender cómo la discapacidad se cruza con el género puede ayudar a identificar disparidades potenciales e informar políticas e intervenciones para abordar las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

### Pregunta 3. Nivel educativo

**Tabla 4**

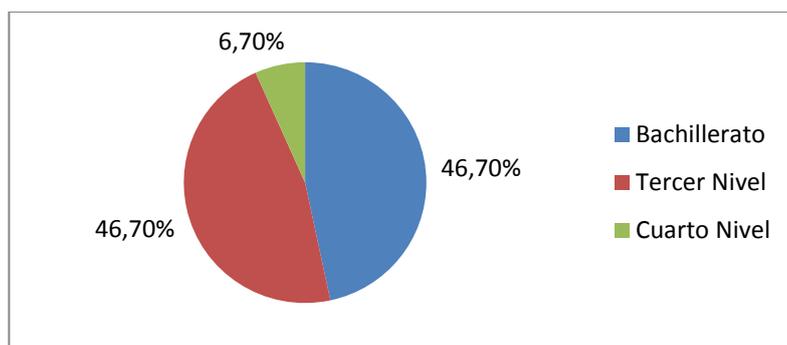
Resultados de la pregunta 3

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Bachillerato | 07         | 46,7%       |
| Tercer Nivel | 07         | 46,7%       |
| Cuarto Nivel | 01         | 6,7%        |
| <b>Total</b> | <b>15</b>  | <b>100%</b> |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 3**

*Datos de nivel educativo*



**Interpretación:** En la tercera pregunta se consultó sobre el nivel educativo de la persona encuestada. Los resultados muestran que un 46,7% ha cursado al menos el bachillerato; otro 46,7% ha cursado también el tercer nivel; y solamente una personas, es decir el 6,7%; ha obtenido un título de cuarto nivel.

**Análisis:** La relación entre discapacidad y nivel educativo puede llegar a ser compleja y multifacética, ya que involucra varios factores que pueden influir en los resultados educativos de las personas con discapacidad. Comprender la relación entre la discapacidad y el nivel educativo es crucial para desarrollar políticas educativas inclusivas, fomentar entornos de aprendizaje accesibles y promover oportunidades de aprendizaje permanente para las personas con discapacidad.

#### Pregunta 4. Estado civil

**Tabla 5**

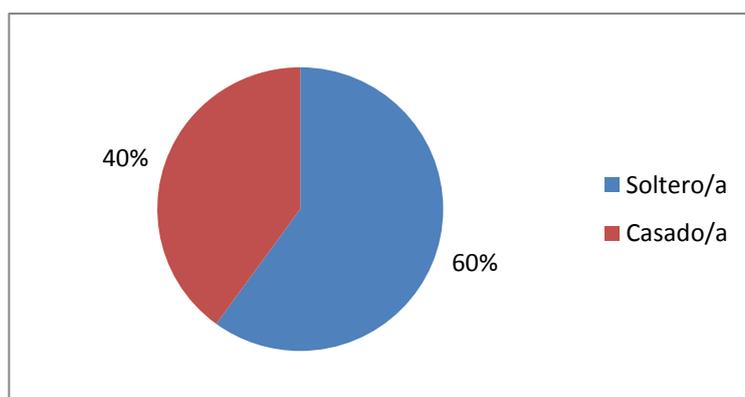
*Resultados de la pregunta 4*

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Soltero/a    | 09         | 60%         |
| Casado/a     | 06         | 40%         |
| <b>Total</b> | <b>15</b>  | <b>100%</b> |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 4**

*Datos de estado civil*



**Interpretación:** En relación a la pregunta sobre el estado civil del encuestado, los resultados obtenidos dan muestra de que un 60% actualmente son solteros; mientras que el restante 40% están casados.

**Análisis:** El análisis de la relación entre la discapacidad y el estado civil puede proporcionar información sobre cómo la discapacidad puede influir en los resultados y las experiencias maritales. Este análisis es esencial para comprender la dinámica social y los sistemas de apoyo disponibles para las personas con discapacidad en el contexto del matrimonio. Los hallazgos pueden informar a los formuladores de políticas, proveedores de atención médica y organizaciones de apoyo en el desarrollo de intervenciones y políticas específicas que mejoren el bienestar y la inclusión de las personas con discapacidades en sus relaciones.

### Pregunta 5. ¿Usted vive acompañado de algún familiar?

**Tabla 6**

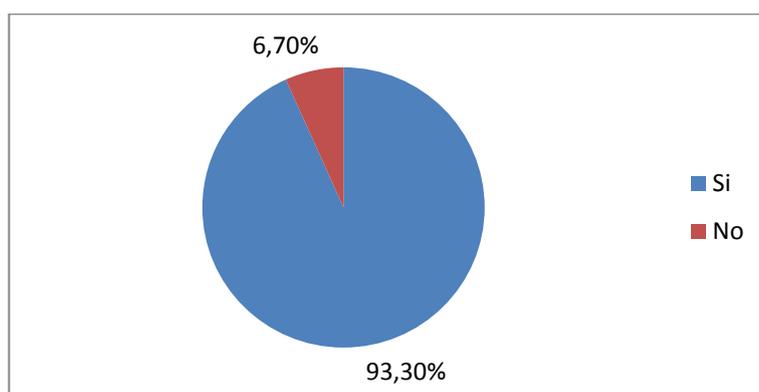
*Resultados de la pregunta 5*

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Si           | 14         | 93,3%       |
| No           | 01         | 6,7%        |
| <b>Total</b> | <b>15</b>  | <b>100%</b> |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 5**

*Datos de familiar*



**Interpretación:** En base a los resultados de la pregunta cinco, el 93,3% de encuestados afirma que vive en la actualidad con un familiar; mientras que solamente un 6,7% señala no vivir con familiares.

**Análisis:** La familia juega un papel crucial en la vida de las personas con discapacidad, brindando apoyo, atención y sentido de pertenencia. Es importante tener en cuenta que la capacidad de la familia para brindar apoyo y atención puede estar influenciada por varios factores, incluidas las normas culturales, el nivel socioeconómico y la gravedad de la discapacidad. Además, la importancia de la familia para las personas con discapacidad no debe verse de forma aislada; debe complementar y estar respaldada por políticas inclusivas, servicios comunitarios y la aceptación social de la discapacidad.

## Pregunta 6. ¿Qué tipo de discapacidad usted posee?

**Tabla 7**

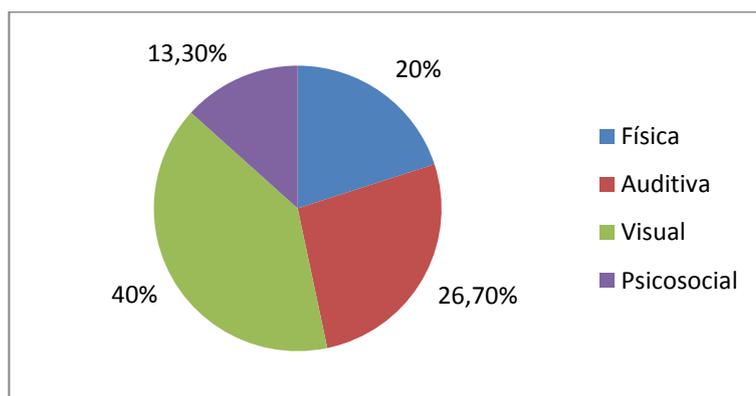
*Resultados de la pregunta 6*

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Física       | 03         | 20%         |
| Auditiva     | 04         | 26,7%       |
| Visual       | 06         | 40%         |
| Psicosocial  | 02         | 13,3%       |
| <b>Total</b> | <b>15</b>  | <b>100%</b> |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 6**

*Datos de tipo de discapacidad*



**Interpretación:** Sobre el tipo de discapacidad que posee el encuestado, el 40% afirma que posee una discapacidad de tipo visual; un 26,7% tiene discapacidad de tipo auditiva; un 20% posee discapacidad física; y el restante 13,3% tiene una discapacidad psicosocial.

**Análisis:** Es importante que se puedan identificar de manera temprana los diferentes tipos de discapacidad en las personas, con la finalidad de centrarse y analizar información que permita un mejor estilo de vida para la persona. El objetivo de este análisis es obtener información sobre la prevalencia y distribución de diferentes tipos de discapacidades dentro de una población específica.

### Pregunta 7. ¿Cuál es el porcentaje de discapacidad que usted posee?

Tabla 8

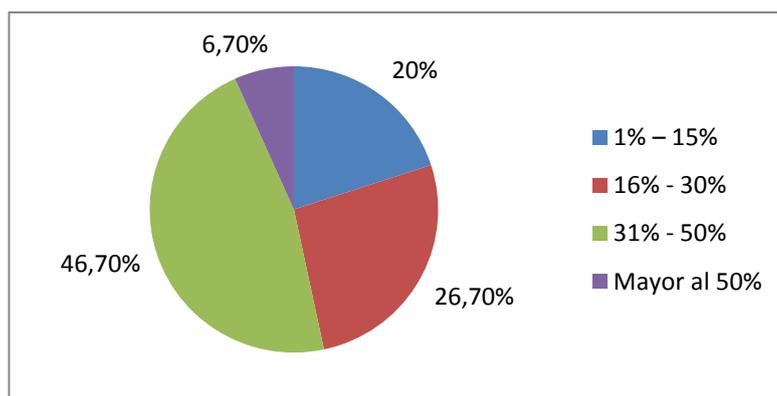
Resultados de la pregunta 7

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1% – 15%     | 03         | 20%         |
| 16% - 30%    | 04         | 26,7%       |
| 31% - 50%    | 07         | 46,7%       |
| Mayor al 50% | 01         | 6,7%        |
| <b>Total</b> | <b>15</b>  | <b>100%</b> |

Nota. Elaborado por la autora

Figura 7

Datos de porcentaje de discapacidad



**Interpretación:** En la pregunta siete sobre el porcentaje de discapacidad, un 46,7% señala tener entre el 31% y 50% de discapacidad; un 26,7% señala que tiene entre el 16% y el 30%; mientras que el restante 20% de encuestados posee un porcentaje de discapacidad que va desde el 1% hasta el 15%.

**Análisis:** Analizar el porcentaje de discapacidad en una persona es esencial por varias razones, ya que proporciona información valiosa que puede informar la política, los servicios de apoyo y la atención individualizada. Se debe garantizar la confidencialidad y el consentimiento al recopilar y utilizar datos relacionados con la discapacidad. Además, un enfoque holístico y centrado en la persona para comprender la discapacidad, más allá de los porcentajes, es esencial para satisfacer verdaderamente las diversas necesidades de las personas con discapacidad.

**Pregunta 8. ¿Desde su perspectiva las personas con discapacidad son consideradas?**

**Tabla 9**

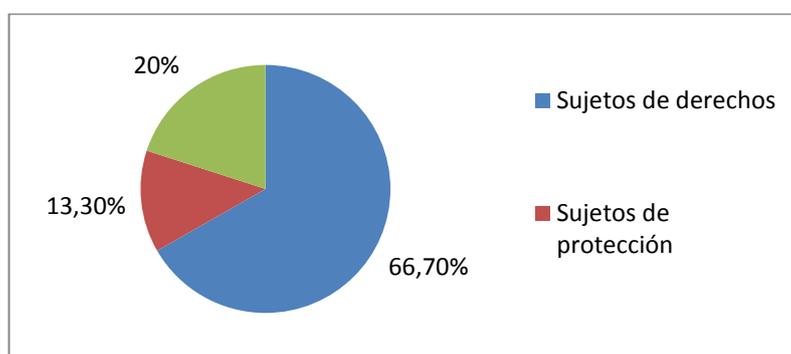
*Resultados de la pregunta 8*

| Variable                                   | Frecuencia | Porcentaje  |
|--|------------|-------------|
| Sujetos de derechos                        | 10         | 66,7%       |
| Sujetos de protección                      | 02         | 13,3%       |
| No conoce la terminología o el significado | 03         | 20%         |
| <b>Total</b>                               | <b>15</b>  | <b>100%</b> |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 8**

*Datos de percepción discapacidad*



**Interpretación:** En la octava pregunta, sobre cómo se consideran hacia sí mismo las personas con discapacidad, un 66,7% señala que los discapacitados son sujetos de derechos; 20% no conoce la terminología o significado de los que se pregunta; y un 13,3% considera que son sujetos de protección.

**Análisis:** Analizar a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y protección es fundamental para asegurar su participación plena e igualitaria en la sociedad y salvaguardar su bienestar. Este análisis implica examinar el marco legal, las políticas y las actitudes sociales que dan forma a los derechos y protecciones que se brindan a las personas con discapacidades. Reconocer a las personas con discapacidad como titulares de derechos y agentes de cambio les permite defender sus propios derechos y garantiza que sus voces se escuchen en los procesos de toma de decisiones.

**Pregunta 9. ¿Cuándo fue la última vez que participo en un proceso de selección laboral?**

**Tabla 10**

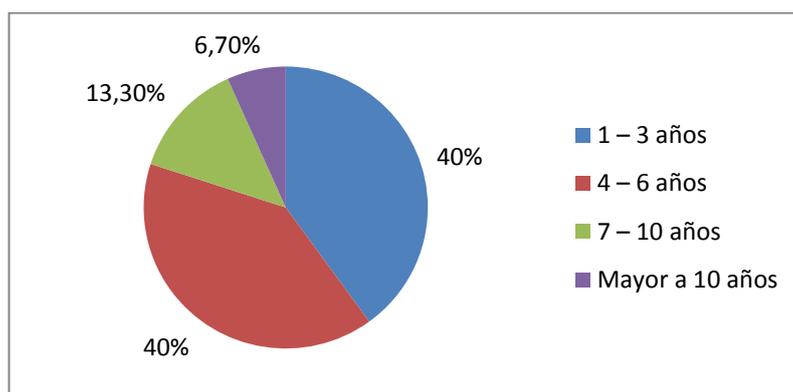
*Resultados de la pregunta 9*

| Variable        | Frecuencia | Porcentaje  |
|-----------------|------------|-------------|
| 1 – 3 años      | 06         | 40%         |
| 4 – 6 años      | 06         | 40%         |
| 7 – 10 años     | 02         | 13,3%       |
| Mayor a 10 años | 01         | 6,7%        |
| <b>Total</b>    | <b>15</b>  | <b>100%</b> |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 9**

*Datos de proceso contratación laboral*



**Interpretación:** En la pregunta relacionada con la última vez que participaron de un proceso de contratación laboral, un 40% de encuestados respondió que hace 4 a 6 años; otro 40% contestó que entre 1 y 3 años; un 21% restante supera los siete años de haber participado de un proceso de selección.

**Análisis:** Los procesos de selección laboral para las personas con discapacidad desempeñan un papel crucial en la promoción de la igualdad de oportunidades, la reducción de la discriminación y la creación de lugares de trabajo inclusivos. Para garantizar la efectividad de los procesos de selección laboral para personas con discapacidades, las organizaciones deben esforzarse por crear descripciones de trabajo inclusivas, brindar accesibilidad durante las entrevistas y evaluaciones, y ofrecer adaptaciones razonables durante todo el proceso de contratación.

### Pregunta 10. ¿Qué cargo ocupa?

**Tabla 11**

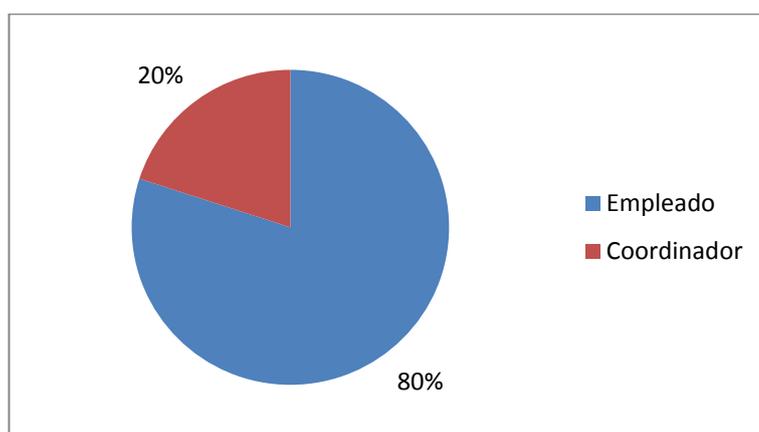
*Resultados de la pregunta 10*

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Empleado     | 12         | 80%         |
| Coordinador  | 03         | 20%         |
| <b>Total</b> | <b>15</b>  | <b>100%</b> |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 10**

*Datos de cargo ocupacional*



**Interpretación:** Sobre el cargo que ocupan las personas con discapacidad dentro de las empresas, un 80% respondieron que ocupan cargo de empleado y solamente un 20% ocupa un cargo más alto como de coordinador.

**Análisis:** La importancia de los puestos en las empresas para personas con discapacidad radica en fomentar una fuerza laboral inclusiva y diversa que valore las contribuciones y habilidades únicas de cada individuo. Brindar oportunidades de empleo significativas a las personas con discapacidad ofrece numerosos beneficios, tanto para las personas mismas como para las empresas que las emplean.

### Pregunta 11. ¿Cuál es su ingreso promedio en su trabajo?

**Tabla 12**

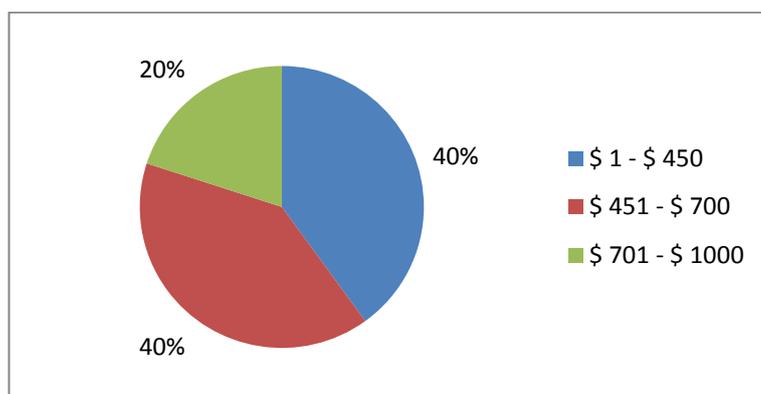
*Resultados de la pregunta 11*

| Variable         | Frecuencia | Porcentaje  |
|------------------|------------|-------------|
| \$ 1 - \$ 450    | 06         | 40%         |
| \$ 451 - \$ 700  | 06         | 40%         |
| \$ 701 - \$ 1000 | 03         | 20%         |
| <b>Total</b>     | <b>15</b>  | <b>100%</b> |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 11**

*Datos nivel de ingresos*



**Interpretación:** Sobre el nivel de ingresos que perciben las personas con discapacidad en las empresas, un 40% de encuestados tienen ingresos entre los \$ 451 a \$700 dólares; otro 40% gana entre \$ 1 y \$ 450 dólares mensuales; y solamente un 20% perciben ingresos mayores a 701 dólares.

**Análisis:** Es esencial garantizar que las personas con discapacidad tengan el mismo acceso a oportunidades laborales, salarios justos y promoción profesional, al igual que cualquier otra persona en la fuerza laboral. Los empleadores y los formuladores de políticas juegan un papel crucial en la creación de lugares de trabajo inclusivos que se adapten a las necesidades de las personas con discapacidad y ofrezcan una compensación justa por sus contribuciones.

**Pregunta 12. ¿Cree usted que existe igualdad de oportunidades al momento de aplicar a un trabajo?**

**Tabla 13**

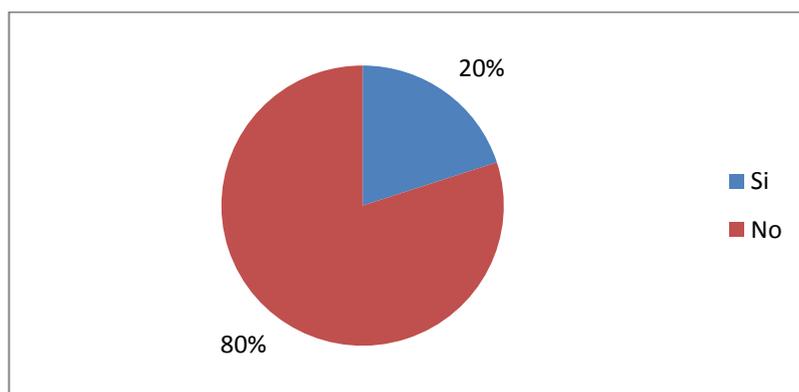
*Resultados de la pregunta 12*

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 03         | 20%        |
| No           | 12         | 80%        |
| <b>Total</b> | 15         | 100%       |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 12**

*Datos igualdad de oportunidades*



**Interpretación:** Sobre la pregunta si el encuestado considera que existe igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad al momento de aplicar a un trabajo; un 80% de encuestados considera que no existe igualdad; mientras que el restante 20% considera que si la hay.

**Análisis:** La igualdad de oportunidades al solicitar un trabajo es esencial para garantizar que las personas con discapacidad tengan una oportunidad justa y equitativa de competir por el empleo en igualdad de condiciones con otros candidatos. Los empleadores pueden crear una fuerza laboral más inclusiva y diversa, beneficiándose de las habilidades, talentos y perspectivas de las personas con discapacidades. Brindar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad no solo se alinea con las obligaciones legales, sino que también contribuye a construir una sociedad más equitativa y compasiva.

**Pregunta 13. ¿Usted tiene conocimiento que las leyes que obligan a las empresas a contratar a personas discapacidad?**

**Tabla 14**

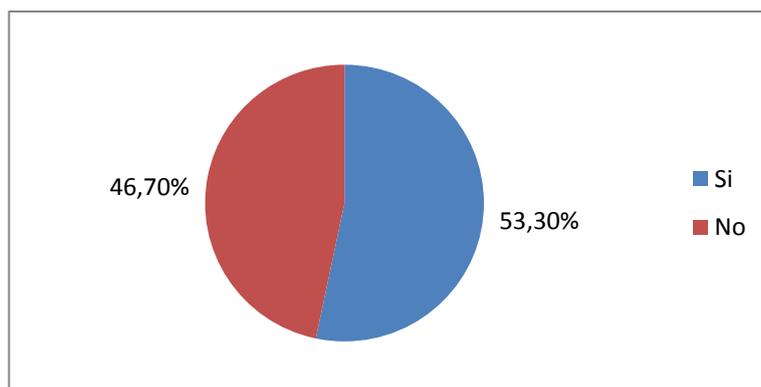
*Resultados de la pregunta 13*

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 08         | 53,3%      |
| No           | 07         | 46,7%      |
| <b>Total</b> | 15         | 100%       |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 13**

*Datos conocimiento de la ley*



**Interpretación:** En la pregunta sobre si el encuestado tiene conocimiento que las leyes que obligan a las empresas a contratar a personas discapacidad, un 53,3% señala que si tiene conocimiento; mientras que el restante 46,7% no tiene conocimiento sobre las leyes que amparan el trabajo de estas personas.

**Análisis:** La conciencia de los derechos de las personas con discapacidad y las protecciones legales empodera a las personas con discapacidad para hacer valer sus derechos, defenderse a sí mismos y garantizar que sean tratados de manera justa y equitativa. La educación y la concientización sobre las leyes de discapacidad se pueden promover a través de varios medios, incluidos talleres sobre los derechos de las personas con discapacidad, campañas de concientización pública, materiales de información accesible y asociaciones con organizaciones de defensa de las personas con discapacidad.

**Pregunta 14. ¿Considera usted que recibe la misma cantidad de trabajo que sus demás compañeros?**

**Tabla 15**

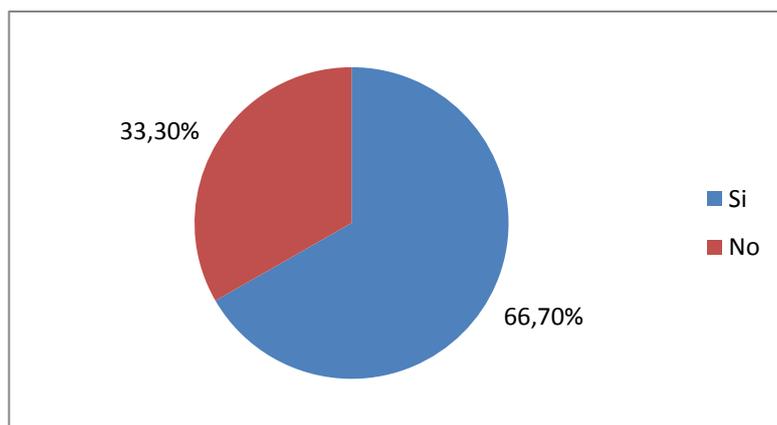
*Resultados de la pregunta 14*

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 10         | 66,7%      |
| No           | 05         | 33,3%      |
| <b>Total</b> | 15         | 100%       |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 14**

*Datos cantidad de trabajo igualitario*



**Interpretación:** Se preguntó a los encuestados sobre si consideran que están recibiendo la misma cantidad de trabajo que sus demás compañeros. Un 66,7% considera que si recibe la misma cantidad de trabajo; mientras que un 33,3% considera que esto no es así en sus respectivos trabajos.

**Análisis:** Es esencial tener en cuenta las capacidades individuales y proporcionar adaptaciones razonables para ayudar a los empleados con discapacidades a realizar sus tareas de manera eficaz. Las adaptaciones pueden incluir horarios de trabajo flexibles, tecnologías de asistencia o modificaciones al entorno de trabajo físico. Al garantizar que las personas con discapacidad reciban la misma cantidad de trabajo que los demás, las organizaciones pueden crear una cultura laboral inclusiva y de apoyo que beneficie a todos los involucrados.

**Pregunta 15. ¿Considera usted que la empresa donde labora brinda todas las facilidades para realizar su trabajo?**

**Tabla 16**

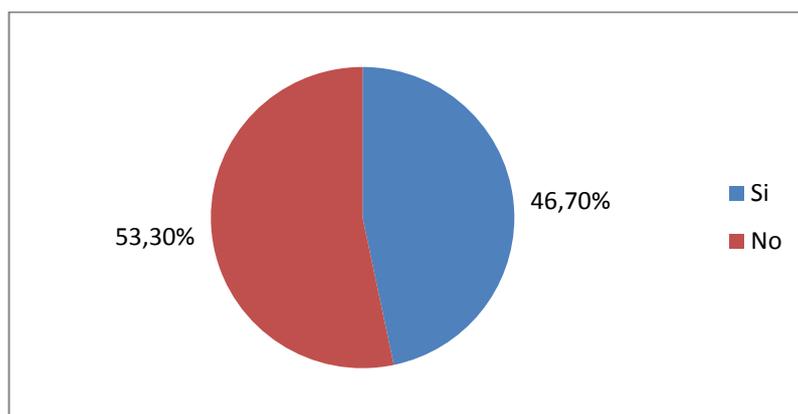
*Resultados de la pregunta 15*

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Si           | 07         | 46,7%       |
| No           | 08         | 53,3%       |
| <b>Total</b> | <b>15</b>  | <b>100%</b> |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 15**

*Datos facilidades para laborar*



**Interpretación:** En la pregunta sobre si el encuestado considera que la empresa donde labora brinda todas las facilidades para realizar su trabajo, el 46,7% considera que su empresa si le brinda todas las facilidades para trabajar; mientras que el 53,3% considera que su empresa no presta estas facilidades.

**Análisis:** Proporcionar instalaciones de trabajo para las personas con discapacidad es de suma importancia para crear un lugar de trabajo inclusivo y accesible que promueva la igualdad de oportunidades y maximice el potencial de todos los empleados. Al proporcionar instalaciones de trabajo para personas con discapacidades, las empresas pueden crear un entorno de trabajo más inclusivo y solidario que beneficie a todos los empleados.

**Pregunta 16. ¿Ha sido incluido en algún plan de capacitación de su empresa?**

**Tabla 17**

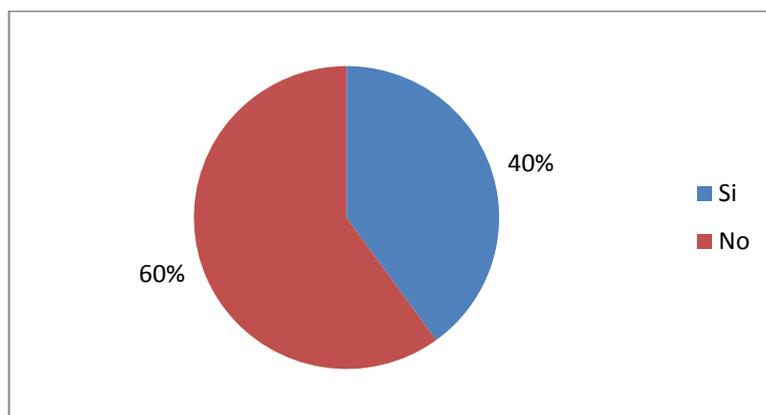
*Resultados de la pregunta 16*

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 06         | 40%        |
| No           | 09         | 60%        |
| <b>Total</b> | 15         | 100%       |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 16**

*Datos plan de capacitación*



**Interpretación:** Se preguntó también sobre si el encuestado ha sido incluido dentro algún plan de capacitación de su empresa. El 40% señala que si ha sido considerado dentro de las capacitaciones laborales; mientras que el 60% restante señaló que no fueron considerados dentro de estos planes.

**Análisis:** La capacitación laboral de las personas con discapacidad es de vital importancia, ya que desempeña un papel importante en el empoderamiento de las personas para superar las barreras, mejorar su empleabilidad y lograr un empleo significativo y sostenible. Los esfuerzos para promover la capacitación laboral de las personas con discapacidad deben ir acompañados de materiales de capacitación accesibles, mentores de apoyo y oportunidades de desarrollo profesional continuo.

**Pregunta 17. ¿La empresa donde labora cuenta con espacios adecuados o señalética para facilitar el acceso?**

**Tabla 18**

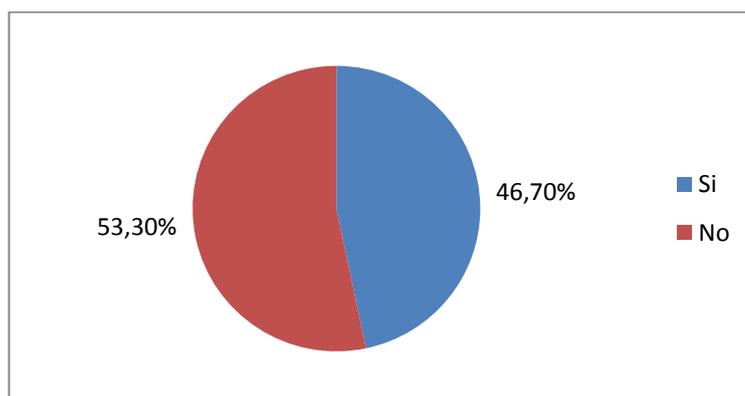
*Resultados de la pregunta 17*

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Si           | 07         | 46,7%       |
| No           | 08         | 53,3%       |
| <b>Total</b> | <b>15</b>  | <b>100%</b> |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 17**

*Datos espacios adecuados de trabajo*



**Interpretación:** Se consultó a las personas encuestadas sobre si la empresa donde laboran cuenta con espacios adecuados o algún tipo de señalética para facilitar el acceso y movilidad. El 46,7% señala que si cuentan con estos espacios; mientras que el restante 53,3% considera que su empresa no ha facilitado estos accesos ni señalética para personas con discapacidad.

**Análisis:** La importancia de que las empresas cuenten con adaptaciones para personas con discapacidad radica en crear un ambiente de trabajo inclusivo y accesible que permita a las personas con discapacidad participar plenamente en la fuerza laboral. Las adaptaciones y adaptaciones demuestran el compromiso de una empresa con la diversidad y la igualdad de oportunidades. Al proporcionar adaptaciones, las empresas pueden desbloquear todo el potencial de su fuerza

laboral, crear un entorno laboral más inclusivo y contribuir a una sociedad que valora la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos.

**Pregunta 18. ¿Cómo es el trato de sus compañeros de trabajo hacia su persona?**

**Tabla 19**

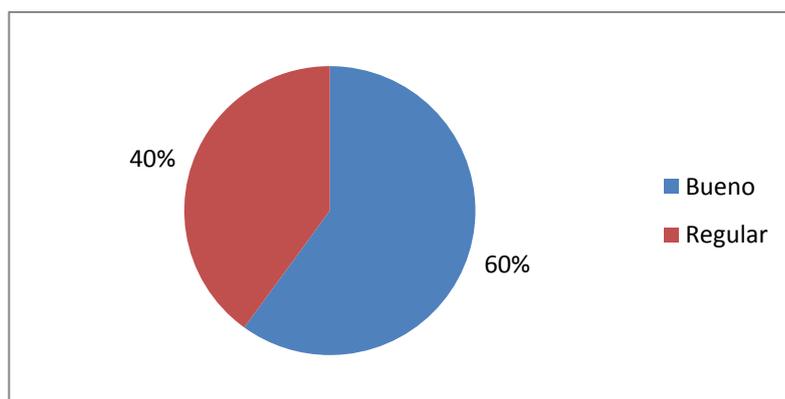
*Resultados de la pregunta 18*

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Bueno        | 09         | 60%        |
| Regular      | 06         | 40%        |
| <b>Total</b> | 15         | 100%       |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 18**

*Datos trato laboral*



**Interpretación:** Sobre el trato de los compañeros de trabajo hacia las personas con discapacidad encuestadas, el 40% señala que el trato es regular; mientras que el 60% sostuvo que el trato en general es bueno y que no existen problemas por este motivo.

**Análisis:** Un buen trato y entorno de trabajo para las personas con discapacidad es de suma importancia para fomentar un lugar de trabajo inclusivo, solidario y exitoso. La creación de un entorno de trabajo positivo que se adapte a las necesidades de las personas con discapacidades beneficia tanto a los empleados como a la organización en su conjunto. Al fomentar un ambiente de trabajo positivo y complaciente, las empresas pueden aprovechar todo el potencial de su fuerza laboral diversa, mejorar

la satisfacción y el bienestar de los empleados y crear un lugar de trabajo que adopte los principios de inclusión y equidad.

**Pregunta 19. ¿La empresa donde labora cuenta con una cultura organizacional inclusiva?**

**Tabla 20**

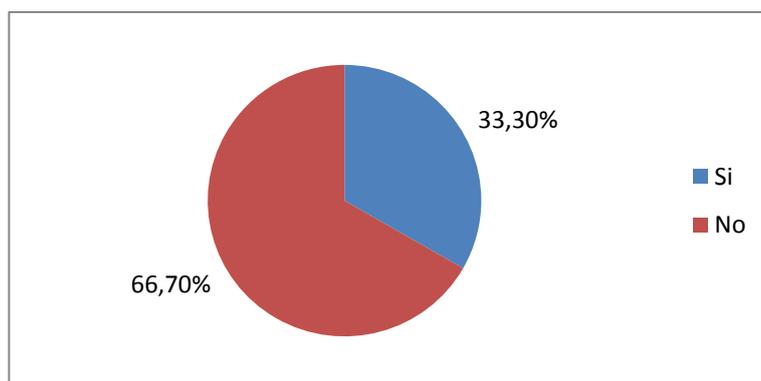
*Resultados de la pregunta 19*

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 05         | 33,3%      |
| No           | 10         | 66,7%      |
| <b>Total</b> | 15         | 100%       |

**Nota.** Elaborado por la autora

**Figura 19**

*Datos cultura organizativa*



**Interpretación:** Finalmente, se consultó a los encuestados sobre si la empresa donde laboran cuenta con una cultura organizativa inclusiva. El 33,3% de encuestados sostiene que su empresa si cuenta con aspectos de inclusión; mientras que el restante 66,7% señala que no cuenta con una cultura de inclusión.

**Análisis:** Crear una cultura inclusiva para las personas con discapacidad es de suma importancia para que las organizaciones fomenten un lugar de trabajo diverso y equitativo. Una cultura inclusiva va más allá de brindar alojamiento; implica aceptar la diversidad y garantizar que las personas con discapacidad se sientan bienvenidas, valoradas y respetadas. Construir una cultura inclusiva requiere el compromiso del

liderazgo, la capacitación de los empleados y la participación activa de las personas con discapacidad en la configuración de políticas y prácticas.

## **Hallazgos**

En el presente apartado se hace referencia a todos los hallazgos importantes que se derivan del procesamiento de la información contenida en esta investigación, así como los generados por otros estudios del mismo campo y ámbito.

Es importante reconocer el impacto positivo en la diversidad y la productividad del lugar de las empresas. Las investigaciones han demostrado constantemente que la contratación de personas con discapacidades contribuye a una fuerza laboral más diversa, lo que conduce a una mayor creatividad, habilidades para resolver problemas e innovación. Las empresas que dan prioridad a la inclusión de la discapacidad a menudo experimentan una mayor productividad y competitividad.

Contrariamente a los conceptos erróneos comunes, contar con empleados con discapacidades puede ser rentable para las empresas, pues los costos asociados con la provisión de alojamiento son generalmente bajos y, en algunos casos, las empresas pueden incluso ser elegibles para incentivos fiscales o subvenciones gubernamentales como sucede en muchos países del mundo.

Contar con personal que tenga algún tipo de discapacidad, promueve el compañerismo y el trabajo en equipo, superando estereotipos negativos y prejuicios sobre las personas con discapacidad a menudo obstaculizan sus oportunidades de empleo. Al implementar prácticas de contratación inclusivas y educar a los empleadores sobre las capacidades de las personas con discapacidad, estos prejuicios pueden desafiarse y superarse. En este trabajo, las personas con discapacidad en su mayoría mencionaron que el ambiente laboral con los demás compañeros es bueno.

Las adaptaciones como tecnologías de asistencia, arreglos de trabajo flexibles y modificaciones físicas son cruciales para mejorar la productividad y el bienestar de los empleados con discapacidades. Es un problema común en el Ecuador que las instituciones públicas y privadas no cuentan con las instalaciones adecuadas para el personal con discapacidad, incluso ni siquiera para las demás personas que visitan el espacio físico. Por ello, es necesario que las entidades de control pongan en práctica la Norma Técnica de Servicio de Atención en el Hogar y la Comunidad para personas con discapacidad, que obliga a las instituciones a realizar las adecuaciones correspondientes para estas personas.

Las personas con discapacidad cuentan con diversos conjuntos de habilidades y talentos que hace que aporten a la fuerza laboral. Las personas con discapacidades poseen una variedad de habilidades y talentos que pueden tener un impacto positivo en diversas industrias y profesiones. En las empresas pueden existir disparidades significativas en el empleo para las personas con discapacidades, con tasas de empleo más bajas y tasas de desempleo más altas en comparación con la población general. Factores como la falta de lugares de trabajo accesibles, la discriminación y la estigmatización contribuyen a estos desafíos.

El papel de las políticas y regulaciones gubernamentales para promover la inclusión de la discapacidad en la fuerza laboral, es efectivo siempre y cuando se cuenta con leyes sólidas de empleo para discapacitados e iniciativas de apoyo que tienden a tener mejores resultados de inclusión laboral. Además se debe considerar los beneficios económicos, el impacto positivo en la salud mental y el bienestar de las personas con discapacidad. El empleo significativo proporciona un sentido de propósito, interacción social y mejora la autoestima.

## **Discusión**

En el mundo diverso y en evolución de hoy, el concepto de inclusión se ha vuelto fundamental para fomentar un entorno de trabajo armonioso y productivo. Aceptar la diversidad en todas sus formas, incluida la discapacidad, ha sido un enfoque importante para las empresas que se esfuerzan por crear un lugar de trabajo inclusivo. Sin embargo, todavía hay desafíos que superar y preguntas que abordar a medida que exploramos las mejores formas de apoyar y empoderar a las personas con discapacidades dentro del entorno corporativo.

La inclusión de personas con discapacidad en las empresas aporta numerosos beneficios, tanto a las personas como a las organizaciones en su conjunto. En primer lugar, promueve una fuerza laboral más diversa y variada, lo que permite a las empresas aprovechar una gama más amplia de habilidades, perspectivas y enfoques de resolución de problemas. Las empresas inclusivas también pueden reflejar mejor la diversidad de sus clientes, lo que lleva a una mayor satisfacción y lealtad del cliente. Además, es más probable que una fuerza laboral que adopte la inclusión de la discapacidad fomente una cultura positiva y empática que beneficie a todos los empleados.

Uno de los retos clave en la inclusión de personas con discapacidad es la superación de prejuicios y estereotipos. Las empresas deben reconocer que las

personas con discapacidades pueden ser tan hábiles, talentosas y dedicadas como sus contrapartes sin discapacidades. A menudo, las suposiciones sobre las limitaciones de las personas con discapacidad pueden impedirles acceder a la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Para fomentar una inclusión genuina, las empresas deben desafiar estos estereotipos y promover activamente una cultura de apertura y comprensión.

Crear un lugar de trabajo inclusivo requiere proporcionar instalaciones y adaptaciones accesibles para apoyar a las personas con discapacidades. Esto incluye la accesibilidad física, como rampas para sillas de ruedas y ascensores, además de garantizar que el contenido digital y la tecnología sean accesibles para todos. Invertir en estas adaptaciones no solo garantiza el cumplimiento de los requisitos legales, sino que también demuestra el compromiso de crear un entorno inclusivo y accesible para todos los empleados.

Las empresas pueden desempeñar un papel importante en la promoción de la concienciación y la educación sobre discapacidad entre sus empleados. Las sesiones de capacitación, los talleres y las campañas de concientización pueden ayudar a derribar los conceptos erróneos y fomentar un ambiente de trabajo más comprensivo y comprensivo. Los empleados pueden aprender cómo ser aliados, cómo comunicarse de manera efectiva con colegas con discapacidades y cómo abogar por la inclusión dentro de la empresa.

Para adoptar genuinamente la inclusión de la discapacidad, las empresas deben centrarse en prácticas de contratación inclusivas y oportunidades de desarrollo profesional. La búsqueda activa y la contratación de candidatos con discapacidades pueden conducir a una fuerza laboral más diversa. Además, brindar apoyo y orientación a los empleados con discapacidades puede ayudarlos a prosperar y avanzar en sus carreras, contribuyendo así al éxito de la empresa.

La inclusión de personas con discapacidad en las empresas no es solo un imperativo moral sino también una ventaja estratégica. Al fomentar un entorno de trabajo inclusivo, las empresas pueden aprovechar todo el potencial de una fuerza laboral diversa, mejorar su desempeño general y contribuir a una sociedad más equitativa. Adoptar la inclusión de la discapacidad requiere un esfuerzo colectivo, desde la gerencia de alto nivel hasta todos los empleados. Juntos, podemos construir un futuro en el que cada individuo, independientemente de su capacidad, pueda aportar sus talentos y perspectivas únicos a la mesa y prosperar en el mundo corporativo.

## **Capítulo IV: Propuesta**

En el presente acápite se presenta un plan de acción para la inclusión laboral de personas con discapacidad en pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil, mismo que se estableció como parte de los objetivos específicos de esta investigación.

### **Plan de acción para la inclusión laboral de personas con discapacidad en pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil**

Las estrategias planteadas en el presente plan son consideradas a partir de la información recopilada en encuestas y entrevistas de esta investigación, mismas que ofrecen información importante con la cual sostener el presente planteamiento. Esta propuesta incluye mejoras para las personas discapacitadas en cuanto a mejorar el nivel de participación, medias de apoyo de las empresas y también de la satisfacción laboral de la persona con la empresa.

Con la información obtenida se puede evidenciar diversas falencias o debilidades que necesitan ser subsanadas para mejorar la inclusión de personas con discapacidad al ámbito laboral en la ciudad de Guayaquil en base a las dimensiones antes mencionadas que son recogidas en la presente propuesta.

### **Fundamentación**

Este plan de acción para la inclusión laboral de personas con discapacidad fue desarrollado para promover la inclusión laboral dentro de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil - Ecuador, con la finalidad de que más personas discapacitadas puedan ser incluidas en el campo laboral y disminuir el porcentaje de desempleo en este sector poblacional.

### **Alcance**

El presente plan de acción de inclusión laboral tiene alcance para las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil para que puedan generar procesos de selección de personal con diferentes tipos de discapacidad, para que como empresa puedan brindar las oportunidades y facilidades necesarias

## Objetivos Del Plan De Acción

Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil, mediante un plan de acción integral que aborde diversos aspectos como la participación, clima laboral y apoyo de la empresa, proceso de contratación y satisfacción laboral del empleado con su empresa o empleador.

### Objetivos Específicos

- Generar compromisos y la participación activa de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil para que se acojan a este plan de acción de inclusión laboral.
- Promover en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil una cultura organizacional inclusiva.

### Propuesta

Al implementar estrategias claras y bien definidas, las empresas pueden crear un lugar de trabajo inclusivo donde las personas con discapacidades sean valoradas, respetadas y tengan las mismas oportunidades para prosperar. Adoptar la inclusión de la discapacidad no solo beneficia a los empleados con discapacidades, sino que también fomenta una cultura laboral positiva y diversa que impulsa la innovación y el éxito de toda la organización.

### Prácticas De Contratación Inclusivas

#### Tabla 21

##### *Estrategia de implementación N° 1*

| <b>Estrategia N° 1</b> |  |
|------------------------|--|
| Objetivo               | Generar un compromiso con las empresas, mediante un documento con la finalidad de que estas puedan generar buenas prácticas de contratación inclusivas que beneficien a las personas con discapacidad de la ciudad de Guayaquil. |
| Alcance                | Esta actividad está dirigida a las gerencias y departamentos de Talento Humano de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil.  |
| Responsables           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Gerencia General</li><li>• Departamento de Talento Humano</li><li>• Gestión de Riesgos Laborales</li></ul>   |

---

|             |   |
|-------------|---|
| Actividades | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar y actualizar las políticas de contratación para promover la diversidad y la inclusión, centrándose específicamente en los candidatos con discapacidad.</li> <li>• Colaborar con organizaciones de discapacidad y agencias de colocación laboral para buscar candidatos calificados con discapacidades.</li> <li>• Realizar sesiones de capacitación para gerentes de contratación sobre prácticas de contratación inclusivas y cómo evaluar a los candidatos en función de las habilidades y el potencial en lugar de únicamente en las limitaciones percibidas.</li> <li>• Desarrollar una política clara y formal sobre la inclusión de la discapacidad que describa el compromiso de la empresa de contratar y retener a las personas con discapacidad.</li> <li>• Asegurarse de que la política cumpla con las leyes y regulaciones locales relacionadas con el empleo para discapacitados.</li> </ul> |
| Plazos      | El tiempo estimado para esta actividad es de 3 meses, tiempo en el cual se deberá modificar o crear los procesos de contratación inclusiva en las empresas.   |
| Metodología | Mediante una carta de confirmación por parte de la gerencia general, para que se inicie el proceso de reforma o implemento de nuevas prácticas laborales inclusivas.  |
| Recursos    | Los recursos materiales, humanos y financieros a utilizar serán de la empresa que establezca la iniciativa.<br>\$ 2000,00 – Implementación de prácticas inclusivas  |
| Normativa   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución de la República del Ecuador</li> <li>• Código de Trabajo</li> <li>• Ley Orgánica de Discapacidades</li> </ul>   |
| Evaluación  | Se llevará a cabo una evaluación periódica por parte de la Dirección de Talento Humano.   |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º prácticas inclusivas implementadas</li> <li>• N.º trabajadores con discapacidad insertados</li> <li>• N.º reformas a los procesos de contratación</li> </ul>   |

---

**Nota.** Elaborado por la autora en base a la información recopilada en encuestas y entrevistas.

## Sensibilización Y Capacitación

Tabla 22

### Estrategia de implementación N° 2

| Estrategia N° 1 |   |
|-----------------|---|
| Objetivo        | Generar un compromiso con las empresas para desarrollar campañas internas de sensibilización, así como capacitaciones para el personal en tema de inclusión, respeto de los derechos y otros aspectos relacionados con el bienestar de las personas con discapacidad. Además, se generará capacitaciones de tipo laboral para los discapacitados de la empresa.   |
| Alcance         | Esta actividad está dirigida a todo el personal de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil.  |
| Responsables    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Departamento de Talento Humano</li></ul>  |
| Actividades     | <ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar talleres y sesiones de capacitación para propietarios de empresas, gerentes y personal de recursos humanos para crear conciencia sobre los derechos de las personas con discapacidad, disipar mitos y promover una actitud positiva hacia la contratación de personas con discapacidad.</li><li>• Informar sobre los beneficios de una fuerza laboral diversa y las contribuciones potenciales que las personas con discapacidades pueden aportar a la organización.</li></ul> |
| Plazos          | El tiempo estimado para esta actividad es de 2 meses, tiempo en el cual se deberá crear un plan de campañas y capacitaciones internas. Cada campaña y capacitación será de 15 días.   |
| Metodología     | Reuniones de trabajo, días de campo laborales, actividades de capacitación.   |
| Recursos        | Los recursos materiales, humanos y financieros a utilizar serán de la empresa que establezca la iniciativa.<br>\$ 1500,00 – capacitaciones para el personal   |
| Normativa       | <ul style="list-style-type: none"><li>• Constitución de la República del Ecuador</li><li>• Código de Trabajo</li><li>• Ley Orgánica de Discapacidades</li></ul>   |
| Evaluación      | Se llevará a cabo una evaluación de las campañas y de los talleres de capacitación por parte de la Dirección de Talento Humano, con visto bueno de la gerencia.   |
| Indicadores     | <ul style="list-style-type: none"><li>• N.º capacitaciones implementadas</li><li>• N.º asistentes a capacitaciones</li><li>• N.º trabajadores capacitados</li></ul>   |

**Nota.** Elaborado por la autora en base a la información recopilada en encuestas y entrevistas.

## Espacios De Trabajo Inclusivos

Tabla 23

### *Estrategia de implementación N° 3*

| <b>Estrategia N° 3</b> |   |
|------------------------|---|
| Objetivo               | Generar los cambios necesarios para que las empresas puedan desarrollar y adecuar espacios de trabajo inclusivo para su personal con discapacidad.  |
| Alcance                | Esta actividad está dirigida a la Dirección o Departamento de Talento Humano de las empresas pequeñas y medianas de la ciudad de Guayaquil.   |
| Responsables           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Departamento de Talento Humano</li><li>• Departamento Administrativo</li><li>• Departamento Financiero</li></ul>  |
| Actividades            | <ul style="list-style-type: none"><li>• Revisar y modificar las descripciones de los puestos para asegurarse de que no contengan barreras físicas innecesarias para las personas con discapacidades.</li><li>• Concentrarse en las funciones y habilidades laborales esenciales requeridas, en lugar de atributos físicos o calificaciones innecesarias.</li><li>• Realizar una auditoría de accesibilidad del lugar de trabajo para identificar cualquier barrera para los empleados con discapacidades.</li><li>• Generar ajustes, como instalar rampas, baños accesibles, proporcionar tecnología adaptable y asegurarse de que las puertas sean lo suficientemente anchas para el acceso de sillas de ruedas.</li><li>• Implementar las mejoras de accesibilidad necesarias, como rampas, ascensores, señalización en Braille y tecnología accesible.</li><li>• Establecer un sistema para recopilar solicitudes de adaptaciones de empleados con discapacidades y proporcione adaptaciones razonables con prontitud.</li><li>• Desarrollar un proceso para evaluar y proporcionar adaptaciones razonables basadas en las necesidades individuales.</li><li>• Asegurarse de que los empleados con discapacidades tengan acceso a las herramientas, las tecnologías y el apoyo que necesitan para realizar su trabajo de manera eficaz.</li><li>• Desarrollar un programa integral de capacitación en concientización sobre discapacidades para todos los empleados a fin de fomentar la comprensión, la empatía y la comunicación respetuosa.</li><li>• Organizar talleres y seminarios para abordar temas relacionados con la discapacidad, incluida la desacreditación de mitos, la etiqueta y la interacción con colegas con discapacidad.</li></ul> |

|             |   |
|-------------|---|
| Plazos      | El tiempo estimado para esta actividad es de 6 meses, para realizar las adecuaciones tanto físicas como normativas de los puestos de trabajo.   |
| Metodología | Revisión física de los lugares de trabajo, accesos, baños y todo espacio que tenga y guarde relación con las actividades realizadas por las personas con discapacidad.  |
| Recursos    | Los recursos materiales, humanos y financieros a utilizar serán de la empresa que establezca la iniciativa.<br>\$ 10.000,00 – adecuaciones físicas en la empresa  |
| Normativa   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución de la República del Ecuador</li> <li>• Código de Trabajo</li> <li>• Ley Orgánica de Discapacidades</li> </ul>   |
| Evaluación  | Se llevará a cabo una evaluación y verificación de las adecuaciones correspondientes.   |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º adecuaciones físicas en la empresa</li> <li>• N.º implementaciones para trabajador con discapacidad</li> <li>• N.º puestos de personas con discapacidad</li> </ul> |

**Nota.** Elaborado por la autora en base a la información recopilada en encuestas y entrevistas.

## Redes De Apoyo

**Tabla 24**

### *Estrategia de implementación N° 4*

| <b>Estrategia N° 4</b> |  |
|------------------------|--|
| Objetivo               | Generar a la interna de las empresas y con las demás empresas de la ciudad de Guayaquil, una red de apoyo para personas con discapacidad que son parte del campo laboral.  |
| Alcance                | Esta actividad está dirigida a los Departamentos de Talento Humano de las empresas pequeñas y medianas de la ciudad de Guayaquil; así como al personal con discapacidad de las mismas.   |
| Responsables           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Talento Humano</li> <li>• Departamento Administrativo</li> <li>• Personal de apoyo (líder)</li> </ul>   |
| Actividades            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer una red de apoyo dentro de la empresa donde los empleados con discapacidades puedan conectarse, compartir experiencias y buscar orientación.</li> <li>• Considerar la posibilidad de nombrar un sistema de mentores o compañeros para ayudar a los nuevos empleados con discapacidades a integrarse en la cultura de la empresa.</li> <li>• Colaborar con grupos y organizaciones locales de defensa de la discapacidad para obtener información, asesoramiento y apoyo en la implementación de prácticas inclusivas.</li> <li>• Apoyar a estos grupos en la organización de eventos, iniciativas y actividades que promuevan la conciencia sobre</li> </ul> |

|             |   |
|-------------|---|
|             | la discapacidad y aboguen por la inclusión de la discapacidad dentro de la empresa.   |
| Plazos      | El tiempo estimado para esta actividad es de 2 meses, para conformar las redes de apoyo internas, elección de líderes y conformación de grupos y tutores. |
| Metodología | Generar actividades que permitan identificar posibles líderes de las redes de apoyo. Conformación de grupos y establecimiento de actividades de la red.   |
| Recursos    | Los recursos materiales y humanos deben contar con la autorización de la empresa.<br>\$ 1000,00 – Creación de redes de apoyo                              |
| Normativa   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Trabajo</li> <li>• Ley Orgánica de Discapacidades</li> </ul>   |
| Evaluación  | Se llevará a cabo un seguimiento, evaluación y verificación de las actividades realizadas por la red.   |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º participantes de la red</li> <li>• N.º redes de apoyo creadas</li> </ul>                                     |

**Nota.** Elaborado por la autora en base a la información recopilada en encuestas y entrevistas.

### **Evaluación De Desempeño Y Avance De Carrera**

**Tabla 25**

#### *Estrategia de implementación N° 5*

| <b>Estrategia N° 5</b> |   |
|------------------------|---|
| Objetivo               | Generar evaluaciones de desempeño del personal con discapacidad de la empresa con la finalidad de evaluar el desenvolvimiento y posibles avances dentro de su carrera laboral como incentivo al desempeño.  |
| Alcance                | Esta actividad está dirigida a la Dirección de Talento Humano de las empresas y beneficia directamente a las personas con discapacidad.   |
| Responsables           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Talento Humano</li> <li>• Departamento Administrativo</li> </ul>   |
| Actividades            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar un seguimiento regular del progreso de los esfuerzos de inclusión de la discapacidad y recopile los comentarios de los empleados.</li> <li>• Utilizar esta información para realizar mejoras continuas y abordar cualquier desafío que surja.</li> <li>• Revisar los criterios de evaluación del desempeño para garantizar que sean justos e imparciales para los empleados con discapacidades.</li> <li>• Brindar capacitación a los gerentes sobre cómo evaluar el desempeño de manera objetiva y evitar posibles sesgos basados en la discapacidad.</li> </ul> |

---

|             |   |
|-------------|---|
|             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer vías claras para el avance profesional y garantice la igualdad de oportunidades para todos los empleados en función del mérito y el potencial.</li> </ul> |
| Plazos      | El tiempo estimado para esta actividad es de un mes, para conformar las evaluaciones de desempeño.  |
| Metodología | Generar un formato de evaluación de desempeño en función de las actividades realizadas por las personas con discapacidad de la empresa.   |
| Recursos    | Los recursos materiales y financieros serán responsabilidad de la empresa.<br>\$ 1000,00 – Implementación de un sistema de evaluación   |
| Normativa   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Trabajo</li> <li>• Ley Orgánica de Discapacidades</li> </ul>   |
| Evaluación  | Se llevará a cabo un seguimiento de las evaluaciones planteadas.  |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterios de evaluación</li> <li>• % de evaluaciones realizadas a personas discapacitadas</li> </ul>   |

---

**Nota.** Elaborado por la autora en base a la información recopilada en encuestas y entrevistas.

## **Conclusiones y Recomendaciones**

### **Conclusiones**

1. La inclusión laboral de las personas con discapacidad es de suma importancia para las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto. Esta inclusión permite a las personas con discapacidad participar activamente en la sociedad, fomentando el sentido de pertenencia y reduciendo el aislamiento social. Además, empodera económicamente a las personas con discapacidad, permitiéndoles alcanzar la independencia financiera y reducir su dependencia de la asistencia social. Al incluir personas con discapacidades en la fuerza laboral, las empresas pueden aprovechar un grupo diverso de talentos y aprovechar una amplia gama de habilidades, experiencias y perspectivas. En cuanto a las empresas, mejora la diversidad en el lugar de trabajo, lo que impulsa la innovación, la creatividad y la resolución de problemas al reunir a personas con diversas habilidades y antecedentes. La inclusión laboral de las personas con discapacidad no es solo una cuestión de justicia social y derechos humanos, sino también una ventaja estratégica para las empresas y la sociedad. Aceptar la diversidad y brindar igualdad de oportunidades en la fuerza laboral genera numerosos beneficios, desde una mayor innovación y crecimiento económico hasta el fomento de una sociedad más inclusiva y compasiva.
2. La generación de un plan de acción de inclusión laboral para personas con discapacidad, nace a partir del conocimiento de la problemática de este sector poblacional para contar con un empleo adecuado, así como de la información recopilada en las entrevistas y encuestas realizadas, pues esto permitió obtener un conocimiento más profundo de las virtudes y falencias de esta problemática. Todas las estrategias planteadas buscan de manera inicial, no solamente generar plazas de trabajo en las empresas, sino también generar un cambio en la conciencia empresarial y de las personas sobre la necesidad de generar igualdad laboral para estas personas. Las estrategias propuestas en el plan están enfocadas en ser acciones necesarias y rápidas para empezar a crear una cultura inclusiva en el campo laboral, que empiece por el respeto a los discapacitados y por otorgar espacios adecuados de trabajo que faciliten las actividades laborales a realizar en las empresas.
3. La responsabilidad del acceso laboral no solo depende de las empresas de la ciudad de Guayaquil, sino también de la normativa que los legisladores nacionales que tienen que fomentar leyes que sean inclusivas pero que también

generen beneficios para las empresas que contraten a estas personas. Existen factores que también deben analizarse más detenidamente como la cantidad excesiva de personas con discapacidad que ni siquiera pueden acceder un trabajo digno; y también la cantidad real de personas con discapacidad que las empresas pueden contratar, pues la esencia de las empresas es ser altamente productivas, por lo que deben contar con algún beneficio impositivo o legal para promover la contratación de personas con discapacidad.

## **Recomendaciones**

1. Se recomienda a las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil implementar el plan de acción para la inclusión laboral de personas con discapacidad, para que puedan desarrollar e implementar prácticas de contratación inclusivas que busquen activamente atraer candidatos con discapacidad. Las empresas pueden colaborar con organizaciones centradas en la discapacidad, participar en ferias de trabajo y utilizar un lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo para atraer a un grupo diverso de solicitantes. También es importante que las empresas evalúen y midan periódicamente los avances de la empresa en la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El seguimiento de los esfuerzos de inclusión permite a las empresas identificar áreas de mejora y celebrar los éxitos.
2. Se recomienda que el Ministerio de Trabajo del Ecuador pueda llevar a cabo capacitaciones obligatorias de concientización sobre discapacidades para todas las empresas del país con la finalidad de fomentar la comprensión, la empatía y el respeto por los colegas con discapacidades. Además, esto permitirá sensibilizar a la fuerza laboral para crear una cultura laboral más inclusiva que reduzca los conceptos erróneos o los sesgos. También es importante que se considere implementar programas de acción afirmativa para alentar el reclutamiento y el avance de las personas con discapacidades. Dichos programas pueden proporcionar apoyo y recursos específicos para ayudar a cerrar las brechas de empleo.
3. Se recomienda al gobierno nacional y a los gobiernos locales, desarrollar y comunicar políticas y prácticas claras que apoyen la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estas políticas deben abordar los procedimientos de adaptación, la igualdad de oportunidades y las pautas para promover un entorno de trabajo inclusivo.

4. Se recomienda a las personas con discapacidad que trabajan en las empresas nacionales, que fomenten roles de liderazgo y que se conviertan en modelos a seguir visibles en posiciones de liderazgo para inspirar a otros y fomentar una cultura corporativa más inclusiva. Además, pueden establecer en las empresas grupos de afinidad para empleados con discapacidades, permitiéndoles conectarse, compartir experiencias y colaborar en iniciativas para mejorar la inclusión en el lugar de trabajo.

## Referencias

- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Registro Oficial 449 .
- Alfaro-Rojas, L. (2013). Psicología y discapacidad: un encuentro desde el paradigma social. *Revista Costarricense de Psicología*, 32(1), 63-74.
- Amate, A., & Vásquez, A. (2006). *Discapacidad en América Latina: lo que todos debemos saber*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Ascue , S., & Baltonadano, E. (2008). *Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad*. Madrid: Proyectos y Servicios Editoriales.
- Ascue, S., & Baltonadano, E. (2008). *Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad*. Madrid: Proyectos y Servicios Editoriales.
- Asociación Americana sobre Retraso Mental. (1992). *Retraso Mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Washington: Alianza Editorial.
- Avery, D., McKay, P., & Wilson, D. (2008). Attenuating the effect of seniority on intent to remain: The role of perceived inclusiveness. En *Meeting of the Academy of Management*. CA: Anaheim.
- Baker, N., Jacobs, K., & Tickle-Degnen, L. (2003). (2003). A methodology for developing evidence about meaning in occupation: Exploring the meaning of working. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 23(2), 57-66. doi:10.1177/153944920302300203
- Barea, J. (2008). *Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco*. Reports, Fundacion BBVA.
- Barzola, J. (2021). La inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso para la ciudad de Guayaquil. *Trabajo de titulación*. Universidad Agraria de Guayaquil.
- Bourke, J., & Dillon, B. (2018). La revolución de la diversidad y la inclusión. Ocho verdades poderosas. *Deloitte Review*, 30-48.
- Burge, P., Ouellette-Kuntz, H., & Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 29-37.

- Cedeño, F. (2008). *Colombia, hacia la educación inclusiva de calidad*. Bogotá: UniAndes.
- Código del Trabajo. (16 de diciembre de 2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 .
- Comisión Europea. (2017). *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión*.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2021). *Estadísticas sobre discapacidad*. Quito: CONADIS.
- Corradi, C., & Sucarra, M. (2015). *Guía de Inclusión Laboral de personas con discapacidad para empresas*. México: R.E.D. de empresas para la diversidad.
- De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 73-89.
- Flores, L. (2010). Las personas discapacitadas como grupo vulnerable a la luz de la Constitución mexicana. *Revista de Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 113-125.
- Forcada, C. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio (Red de revistas científicas)*, 85-104.
- Gallegos, F., & Mantilla, G. (2017). Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Yachana*, 6(2), 48-60.
- García, A., & Fernández, A. (2005). La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. *Revista Ciencias de la Salud*, 3(2), 235-246.
- García-Vásquez, E. (2015). La discriminación por discapacidad como tema emergente en el contexto de los movimientos sociales contemporáneos. *Opiniones, debates y controversias*, 155-160.
- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Izquierdo, J. (2011). Inserción laboral de personas con discapacidad y su impacto en la medición del clima organizacional y desempeño en el Banco Pichincha. *Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano*. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador .

- Ley Orgánica de Discapacidades. (25 de septiembre de 2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial N° 796.
- Luthe, R. (2000). *La Empresa Humana*. Lima: Noriega-Limusa.
- Martínez, L. (2019). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(1), 1-6. doi:10.18041/2322-634X/rc\_salud\_ocupa.1.2018.5115
- Méndez, J. (2002). *Economía y La Empresa*. Madrid: MacGraw-Hill.
- Miller, J. (2018). Making connections through holistic learning. *Educational Leadership*, 56(4), 46-48.
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2018). *Guía para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Quito: MTE.
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Inserción de Personas con Discapacidades*. Gobierno del Ecuador.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Informe laboral de personas con discapacidad*. OIT.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre las Discapacidades*. Washington: OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. Madrid: OMS.
- Padilla, A. (2010). Concepto y Modelos Discapacidad: Contexto, Concepto, Modelos. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 381-414.
- Roberson, Q. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212-236.
- Torres, W. (2017). Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016. *Proyecto de Investigación*. Universidad Central del Ecuador.
- Wasserman, I., Gallegos, P., & Ferdman, B. (2008). Dancing with Re-sistance. *Diversity resistance in organizations*, 175-200.

Zondek, A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de personas con discapacidad*. Valencia: Mallea Impresores Ltda.

## Anexos

### Anexo 1.

#### Encuesta



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Encuesta dirigida a personas con discapacidad de la ciudad de Guayaquil, referente a las oportunidades laborales con las que cuenta en la actualidad.**

**Elija una sola opción**

**1. Edad:**

- 18-23
- 24-29
- 30-35
- 36-41
- Mayor a 41 años

**2. Género:**

- Masculino
- Femenino
- Otro

**3. Nivel educativo:**

- Básica
- Secundaria
- Tercer nivel
- Cuarto nivel
- Especialidad

**4. Estado civil:**

- Soltero/a
- Casado/a
- Divorciado/a
- Viudo/a
- Unión Libre

**5. ¿Usted vive acompañado de algún familiar?**

- Si
- No

**6. ¿Qué tipo de discapacidad usted posee?**

- Física
- Intelectual
- Auditiva
- Visual

De lenguaje  
Psicosocial  
Múltiple  
Desconoce

**7. ¿Cuál es el porcentaje de discapacidad que usted posee?**

1% – 16%  
16% - 30%  
31% - 50%  
Mayor al 50%

**8. ¿Desde su perspectiva las personas con discapacidad son consideradas?**

Sujetos de derechos  
Sujetos de protección  
No conoce la terminología o el significado

**9. ¿Cuándo fue la última vez que participo en un proceso de selección laboral?**

1 – 3 años  
4 – 6 años  
7 – 10 años  
Mayor a 10 años

**10. ¿Qué cargo ocupa?**

Empleado  
Jefe  
Coordinador  
Gerente  
Nivel superior

**11. ¿Cuál es su ingreso promedio en su trabajo?**

\$ 1 - \$ 450  
\$ 451 - \$ 700  
\$ 701 - \$ 1000

**12. ¿Cree usted que existe igualdad de oportunidades al momento de aplicar a un trabajo?**

Si  
No

**13. ¿Usted tiene conocimiento que las leyes que obligan a las empresas a contratar a personas discapacidad?**

Si  
No

**14. ¿Considera usted que recibe la misma cantidad de trabajo que sus demás compañeros?**

Si  
No

**15. ¿Considera usted que la empresa donde labora brinda todas las facilidades para realizar su trabajo?**

Si  
No

**16. ¿Ha sido incluido en algún plan de capacitación de su empresa?**

Si  
No

**17. ¿La empresa donde labora cuenta con espacios adecuados o señalética para facilitar el acceso?**

Si  
No

**18. ¿Cómo es el trato de sus compañeros de trabajo hacia su persona?**

Bueno  
Regular  
Malo

**19. ¿La empresa donde labora cuenta con una cultura organizacional inclusiva?**

Si  
No

## Anexo 2.

### Entrevista



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Guía de entrevista dirigida a representantes o delegados de pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil, referente a la inclusión y bienestar de personas con discapacidad en la nómina laboral.**

|                                 |              |
|---------------------------------|--------------|
| <b>Fecha:</b>                   |              |
| <b>Lugar:</b>                   |              |
| <b>Hora:</b>                    |              |
| <b>Entrevistador:</b>           |              |
| <b>Nombre del entrevistado:</b> |              |
| <b>Empresa:</b>                 |              |
| <b>Departamento:</b>            |              |
| <b>Característica:</b>          | Confidencial |

1. ¿Actualmente en su empresa cuentan con personas con discapacidad dentro de la nómina de trabajadores? ¿Cuántas?
2. ¿Qué nivel de Inclusión Laboral de trabajadores con discapacidad considera usted que existe en esta empresa? ¿Por qué?
3. ¿Qué tipo de actividades realizan las personas con discapacidad en la empresa?
4. ¿Cuentan actualmente con un plan de inserción laboral para personas con discapacidad?
5. ¿El Ministerio de Trabajo controla de alguna manera que se respete la ley en cuanto a la contratación de personas con discapacidad?
6. ¿Las personas con discapacidad cuentan con algún beneficio que sea diferente a los demás empleados?
7. ¿Qué medidas de apoyo considera usted que las empresas debería brindar a las personas con discapacidad para promover su inclusión?

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Sánchez Candelario Daniela Narcisa**, con C.C: 0929050284, autor/a del trabajo de titulación: **Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en empresas de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 08 de agosto del 2023



f. \_\_\_\_\_  
**Sánchez Candelario Daniela Narcisa**  
**C.C: 0929050284**

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

|   |   |   |    |
|---|---|---|----|
| <b>TEMA Y SUBTEMA:</b>  | Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en empresas de la ciudad de Guayaquil.   |   |    |
| <b>AUTOR(ES)</b>  | Sánchez Candelario Daniela Narcisa  |   |    |
| <b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>                                      | Ing. Traverso Holguín Paola Alexandra Mg.Sc.  |   |    |
| <b>INSTITUCIÓN:</b>   | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil   |   |    |
| <b>FACULTAD:</b>  | Facultad de Economía y Empresa  |   |    |
| <b>CARRERA:</b>   | Administración de Empresas  |   |    |
| <b>TÍTULO OBTENIDO:</b>   | Licenciado en Administración de Empresas  |   |    |
| <b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>                                      | 08 de agosto del 2023   | <b>No. DE PÁGINAS:</b>                        | 77 |
| <b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>   | Empresas, Laboral, Discapacidad   |   |    |
| <b>PALABRAS CLAVES/<br/>KEYWORDS:</b>                             | inclusión, laboral, discapacidad, empresas, Guayaquil   |   |    |
| <b>RESUMEN:</b>   | <p>El presente trabajo de investigación titulado "Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en empresas de la ciudad de Guayaquil", y tiene por objetivo proponer un plan de acción para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Guayaquil. Para ello se llevó a cabo una investigación en cinco empresas de la ciudad de Guayaquil, así como en documentos informativos de instituciones gubernamentales. El sustento de esta propuesta, son los estudios referenciales que se han desarrollado sobre la discapacidad en el ámbito laboral; así como la normativa ecuatoriana que busca garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad. La información obtenida en este trabajo parte de métodos cualitativos y cuantitativos como encuestas y entrevistas, misma que permitió constatar cada uno de los objetivos propuestos en esta investigación. El trabajo concluye con la propuesta de plan de acción de inclusión laboral que abarca diversas estrategias a considerar por parte de las empresas pequeñas y medianas para incorporar a personas con discapacidad dentro de sus nóminas laborales. Se plantean diversas recomendaciones a personas con discapacidad, empresas y gobierno para que sumen esfuerzos en bienestar de la inclusión laboral.</p> |   |    |
| <b>ADJUNTO PDF:</b>   | <input checked="" type="checkbox"/> SI  | <input type="checkbox"/> NO                   |    |
| <b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>                                     | <b>Teléfono:</b> +593-989753599   | <b>E-mail:</b> danielanarcisa1705@outlook.com |    |
| <b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b> | <b>Nombre: DAVID COELLO CAZAR</b>   |   |    |
|   | <b>Teléfono:</b> 042 3804600  |   |    |
|   | <b>E-mail:</b> david.coello@cu.ucsg.edu.ec  |   |    |
| <b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>                             |   |   |    |
| <b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>                         |   |   |    |
| <b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>                                      |   |   |    |
| <b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>                           |   |   |    |