



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESA  
CARRERA DE ECONOMIA**

**TEMA:**

**Análisis de la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes en el sector de "Venta al por menor en comercios no especializados" en la ciudad de Guayaquil año 2023.**

**AUTORES:**

**Figuroa Rendón, Ninoska Gimabell**

**Salmon Rivadeneira, Erika Denisse**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
ECONOMISTA**

**TUTOR:**

**Delgado Salazar, Jorge Luis**

**Guayaquil, Ecuador**

**06 de febrero del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESA**  
**CARRERA DE ECONOMIA**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad **por Figueroa Rendón, Ninoska Gimabell & Salmon Rivadeneira, Erika Denisse**, como requerimiento para la obtención del título de **Economista**.

**TUTOR**



JORGE LUIS DELGADO  
SALAZAR

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

**Delgado Salazar, Jorge Luis**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

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

**Guillén Franco, Erwin José**

**Guayaquil, a los 06 del mes de febrero del año 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESA**  
**CARRERA DE ECONOMIA**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotras: **Figuroa Rendón, Ninoska Gimabell y Salmon Rivadeneira,  
Erika Denisse**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: **Análisis de la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes en el sector de "Venta al por menor en comercios no especializados" en la ciudad de Guayaquil año 2023**, previo a la obtención del título de **Economista**, 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 nuestra total autoría. En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 06 del mes de febrero del año 2024**

**LOS AUTORES**

f. Erika Salmon R.  
**Salmon Rivadeneira, Erika Denisse**

f. Ninoska F. Rendón  
**Figuroa Rendón, Ninoska**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESA**  
**CARRERA DE ECONOMIA**

**AUTORIZACIÓN**

Nosotras: **Figuroa Rendón, Ninoska Gimabell y Salmon Rivadeneira,  
Erika Denisse**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Análisis de la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes en el sector de "Venta al por menor en comercios no especializados" en la ciudad de Guayaquil año 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 06 del mes de febrero del año 2024**

**LOS AUTORES**

f. \_\_\_\_\_  
**Figuroa Rendón, Ninoska Gimabell**

f. \_\_\_\_\_  
**Salmon Rivadeneira, Erika Denisse**

# REPORTE COMPILATIO



## COMPILATIO FINAL FIGUEROA N. & SALMON E.

< 1%  
Textos  
sospechosos



< 1% Similitudes  
0% similitudes entre  
comillas  
0% entre las fuentes  
mencionadas  
< 1% idioma no reconocido

Nombre del documento: COMPILATIO FINAL FIGUEROA N. & SALMON E..docx  
ID del documento: 6aa9320e81cb23347d14df029003e121c12a95e0  
Tamaño del documento original: 2.24 MB

Depositante: Jorge Luis Delgado Salazar  
Fecha de depósito: 30/1/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 30/1/2024

Número de palabras: 27.714  
Número de caracteres: 186.880

Ubicación de las similitudes en el documento:



## TUTOR



JORGE LUIS DELGADO  
SALAZAR

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

**Delgado Salazar, Jorge Luis**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por brindarme fortaleza y sabiduría para llevar a cabo esta investigación.

A mi hija, por su paciencia, comprensión y amor incondicional.

Gracias a mis padres, por su amor, su sacrificio y su constante Apoyo.

De igual manera, a los docentes de la Facultad de Economía y Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, quienes han sido piezas fundamentales en mi formación académica.

A mi tutor de tesis, por su dedicación y enseñanza para llevar a cabo esta investigación.

*Erika Denisse Salmon Rivadeneira*

## **AGRADECIMIENTO**

Primero agradezco a Dios por haber permitido que culmine una de las metas más importantes, por guiar mi camino y nunca dejar que me rinda ante los obstáculos de la vida, sin él nada de esto hubiera sido posible.

Agradezco a mi familia por ser mi motivo más grande para llevar a cabo este logro, por estar conmigo y creer en mí.

Un agradecimiento especial a la mujer más importante de mi vida, que siempre estuvo ahí para hacerme entender que con esfuerzo y dedicación puedo lograr lo que me proponga, y que todo sacrificio vale la pena, por muy complicada que sea la situación. Gracias Mamá.

Además, a los docentes de la Facultad de Economía y Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, quienes fueron punto clave para lograr mi éxito y contribuir en mi formación académica.

Por último, a mi tutor de tesis el Eco. Jorge Delgado, gratitud y respeto por haber contribuido con su tiempo y conocimientos para lograr finalizar el trabajo de titulación de manera eficiente.

*Ninoska Gimabell Figueroa Rendón*

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios; su guía divina ha estado presente en cada paso del camino y ha sido mi mayor motivación para perseverar en momentos de dificultad. A mi hija Isabella, por ser mi motivación diaria y recordarme el verdadero significado de la perseverancia. Tus palabras de aliento y tu apoyo inquebrantable han sido fundamentales para mantenerme enfocada en mi objetivo y superar cualquier obstáculo que se haya presentado. A mis padres, por su amor incondicional, sacrificios y apoyo constante, han sido mi mayor motivación y fortaleza. A mi amada familia, cuyo apoyo y amor incondicional han sido la fuerza impulsora detrás de este logro. Sus palabras de aliento y presencia constante han sido el pilar que me ha sostenido en cada paso de este viaje.

*Erika Denisse Salmon Rivadeneira*

## **DEDICATORIA**

Esta tesis va dedicada primero a Dios y segundo a mi madre Carlota Rendón por creer ciegamente en mí incluso cuando yo dudaba, por acompañarme en cada paso y estar pendiente en todo momento, por su apoyo incondicional en la parte moral y económica para lograr ser una profesional, por sus consejos y paciencia, gracias a ti mamá por hacer de mí una mejor persona, y por eso, este logro es tuyo.

*Ninoska Gimabell Figueroa Rendón*



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESA  
CARRERA DE ECONOMIA**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_  
**GUILLÉN FRANCO, ERWIN JOSÉ**  
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_  
**DELGADO SALAZAR, JORGE LUIS**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_  
**PACHECO BRUQUE, MARLON**  
OPONENTE

## ÍNDICE GENERAL

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>3</b>
<b>1. PROBLEMA</b> .....	<b>3</b>
1.1. JUSTIFICACIÓN .....	4
1.2. OBJETIVOS .....	6
1.2.1. General .....	6
1.2.2. Específicos .....	6
1.3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	6
1.4. HIPÓTESIS .....	6
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>7</b>
<b>2. MARCO TEORICO</b> .....	<b>7</b>
2.1. Teorías del Bienestar .....	7
2.2. Teoría calidad de vida .....	9
2.3. Teoría de desarrollo .....	11
2.4. Teoría del Capital Humano .....	13
2.5. Teoría de las Relaciones Humanas .....	16
2.6. Teoría del mercado laboral .....	18
<b>3. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>22</b>
3.1. Inserción laboral .....	22
3.2. Discriminación laboral .....	22
3.3. Bienestar .....	23
3.4. Capacidades diferentes .....	23
3.5. Persona con capacidades diferentes .....	23
3.6. Tipos de discapacidad .....	24
3.6.1 <i>Discapacidad auditiva</i> .....	24
3.6.2 <i>Discapacidad de lenguaje</i> .....	25
3.6.3 <i>Discapacidad física</i> .....	25
3.6.4 <i>Discapacidad intelectual</i> .....	25
3.6.5 <i>Discapacidad múltiple</i> .....	25
3.6.6 <i>Discapacidad psicosocial</i> .....	26
3.6.7 <i>Discapacidad visual</i> .....	26
<b>4. MARCO REFERENCIAL</b> .....	<b>26</b>
<b>5. MARCO LEGAL</b> .....	<b>36</b>
5.1. Constitución de la República del Ecuador .....	36

5.2. Código de Trabajo.....	37
5.3. Código Orgánico Integral Penal, COIP .....	38
5.4. Ley Orgánica de Discapacidades .....	38
5.5. Ley Orgánica de los Consejos Nacionales de la Igualdad .....	39
5.6. Ley de Comunicación.....	39
5.7. Normativa Internacional .....	39
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>40</b>
<b>6. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>40</b>
6.1. Método Científico .....	40
6.2. Tipo de investigación .....	40
6.3. Alcance de la investigación .....	42
6.4. Modelo Logit Multinomial .....	42
6.5. Pruebas para validar el ajuste del modelo .....	43
6.6. Fuente y Técnica de extracción de datos .....	44
6.7. Herramientas .....	44
6.8. Población y muestra.....	45
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>50</b>
<b>7. RESULTADOS.....</b>	<b>50</b>
7.1. Resultados de encuesta.....	50
7.2. Análisis bivariado (relaciones de variables) .....	62
7.3. Resultados Modelo Logit Multinomial .....	78
7.4. Resultados Modelo Logit binario .....	84
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>89</b>
<b>8. PROPUESTA.....</b>	<b>89</b>
8.3. Descripción de propuesta .....	89
8.4. Viabilidad de propuesta.....	96
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>98</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>100</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>101</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>111</b>
Anexo 1. Modelo de Encuesta para sector de “Venta al por menor en comercios no especializados en la ciudad de Guayaquil” .....	111
Anexo 2. Mensaje claro y efectivo de estrategia de sensibilización .....	113
Anexo 3. Fotos de encuestas realizadas .....	114

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Operacionalización de Variables</i> .....	47
<b>Tabla 2.</b> <i>Tamaño de la empresa y personal con discapacidad contratado</i> .....	62
<b>Tabla 3.</b> <i>Tamaño de la empresa y conocimiento de la legislación</i> .....	63
<b>Tabla 4.</b> <i>Tamaño de la empresa y tipo de discapacidad</i> .....	65
<b>Tabla 5.</b> <i>Tamaño de la empresa y factor influyente en la contratación de personal discapacitado</i> .....	66
<b>Tabla 6.</b> <i>Tamaño de la empresa y adaptaciones laborales</i> .....	68
<b>Tabla 7.</b> <i>Tamaño de la empresa y asesoramiento</i> .....	69
<b>Tabla 8.</b> <i>Conocimiento sobre porcentaje de puestos para personas con discapacidad y personal con discapacidad contratado</i> .....	71
<b>Tabla 9.</b> <i>Tipo de discapacidad y factores influyentes en la contratación</i> .....	72
<b>Tabla 10.</b> <i>Tipo de discapacidad e impacto empresarial</i> .....	74
<b>Tabla 11.</b> <i>Tipo de discapacidad y áreas de desempeño</i> .....	76
<b>Tabla 12.</b> <i>Tipo de discapacidad y áreas de desempeño</i> .....	84
<b>Tabla 13.</b> <i>Plan de acción</i> .....	90

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Tamaño de la empresa .....	50
<i>Figura 2.</i> Conocimiento de legislación.....	51
<i>Figura 3.</i> Conocimiento sobre porcentaje de puestos para personas con discapacidad .....	52
<i>Figura 4.</i> Personal contrato con discapacidad .....	53
<i>Figura 5.</i> Tipo de discapacidad .....	54
<i>Figura 6.</i> Impacto empresarial de contratación con discapacidad .....	56
<i>Figura 7.</i> Factores que influyen en la contratación .....	57
<i>Figura 8.</i> Área de desempeño.....	58
<i>Figura 9.</i> Adaptaciones laborales .....	60
<i>Figura 10.</i> Asesoramiento .....	61
<i>Figura 11.</i> Modelo Logit Multinomial .....	78
<i>Figura 12.</i> Curva de ROC.....	88

## RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue analizar en qué medida las personas con capacidades diferentes están incluidas en la fuerza laboral de los comercios minoristas no especializados de la ciudad de Guayaquil en el año 2023. La metodología que se empleó fue cuantitativa, con los métodos analíticos y deductivo donde se utilizó los modelos econométricos logit multinomial y binario, aplicados a una encuesta validada por expertos en el área. Los principales resultados fueron que las empresas más grandes tienen una mayor conciencia y compromiso para la inclusión laboral de personas con discapacidad, entre los factores para contratar se resaltan la adaptabilidad, flexibilidad, así como la valoración de habilidades y experiencias. Además, las estimaciones indican que las empresas que han recibido asesoramiento y poseen conocimiento de la normativa legal tiene mayor probabilidad en la contratación de personas con capacidades diferentes. Por otra parte, se concluye que el promedio de las empresas del sector, durante el año 2023, no cumplen con los establecido por la normativa legal referente al mínimo de contratación, puesto que según los datos el 54% de empresas encuestadas no tienen personal con discapacidad, el 58% desconoce el porcentaje de vacantes en puestos de trabajo que debe reservarse para personas con discapacidad según la legislación vigente.

*Palabras claves:* Capacidades Diferentes, Comercio, Contratación, Discapacidad, Inclusión.

## **ABSTRACT**

The objective of this study was to analyze the extent to which people with disabilities are included in the labor force of non-specialized retail stores in the city of Guayaquil in the year 2023. The methodology used was quantitative, with analytical and deductive methods using multinomial and binary logit econometric models, applied to a survey validated by scientific articles on this type of topic. The main results were that larger companies have a greater awareness and commitment to the labor inclusion of people with disabilities, among the factors for hiring are highlighted adaptability, flexibility, as well as the valuation of skills and experiences. In addition, estimates indicate that companies that have received counseling and have knowledge of legal regulations are more likely to hire people with disabilities. On the other hand, it is concluded that the average of companies in the sector, during the year 2023, do not comply with the provisions of the legal regulations regarding the minimum hiring, since according to the data 54% of companies surveyed do not have staff with disabilities, 58% do not know the percentage of vacancies in jobs that should be reserved for people with disabilities according to current legislation.

*Key words:* Different Abilities, Commerce, Hiring, Disability, Inclusion.

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación abordará el tema titulado análisis de la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, en el sector de venta al por menor en comercios no especializados en la ciudad de guayaquil año 2023, con la finalidad de analizar la contratación laboral de las personas con capacidades diferentes en el sector estudiado, mediante un análisis econométrico, con el propósito de proponer estrategias que permitan mejorar las oportunidades de empleo adecuado en este grupo social y de esta manera, se les permita mejorar su bienestar.

El estudio se estructura en cinco secciones fundamentales. En la primera sección se aborda el planteamiento del problema, que incluye la descripción y formulación del problema, la justificación de la investigación, los objetivos planteados, la pregunta de investigación y la hipótesis planteada. En el segundo apartado se presenta el marco referencial, compuesto por el marco teórico, el marco conceptual y el marco legal.

En el tercer apartado se desarrolla el marco metodológico, donde se especifica el tipo de diseño metodológico, la fuente de extracción de datos, el procedimiento de tratamiento de los datos y el modelo econométrico a utilizar. Posteriormente, se mostrarán las estimaciones econométricas mediante tablas y figuras que son producto de los resultados obtenidos, seguido del análisis de los resultados obtenidos. Por último, en la quinta sección se expone la propuesta derivada de la investigación.

# CAPÍTULO I

## 1. PROBLEMA

El proceso de inclusión laboral es complejo y depende de varios factores y elementos para llevarse a cabo de manera efectiva. Estos factores abarcan tanto las cualidades y atributos únicos de los individuos como las diversas oportunidades presentes en el mercado laboral. En consecuencia, la inclusión laboral representa una convergencia entre la empleabilidad de las personas y la empleabilidad que brinda el propio mercado (Bisquerra, 2017). Es importante señalar que esta perspectiva sobre la inclusión laboral es aplicable a personas que son consideradas parte de la Población Económicamente Activa (PEA) de manera más amplia.

Según la Real Academia Española (RAE), la capacidad diferente se refiere a la situación de una persona que, debido a sus condiciones físicas o mentales duraderas, se enfrenta a notable barreras que limitan su acceso a la participación social. A nivel global, se reconocen tres tipos de capacidades diferentes: físicas, sensoriales y psíquicas. Aproximadamente el 15% de los individuos en el mundo presentan alguna forma de capacidad diferente, ya sea en menor o mayor grado. Se estima que, dentro de este grupo, alrededor de 450 millones de personas se encuentran en edad laboral, pero muchas de ellas están desempleadas. Aquellos que logran conseguir empleo a menudo se ven limitadas a ocupaciones de baja categoría y con ingresos reducidos.

Por otra parte, es importante mencionar que, según los datos actualizados hasta el 5 de enero de 2023 por el Ministerio de Salud Pública (MSP), en Ecuador aproximadamente el 3.01% de la población presenta capacidades diferentes, lo que equivale a alrededor de 540.650 personas.

Asimismo, se presenta un análisis detallado proporcionado por el Ministerio de Salud Pública (MSP, 2023) sobre la distribución porcentual de los diferentes tipos de capacidades diferentes presentes en este grupo de trabajadores. La discapacidad física se destaca como la que mayormente se presenta a nivel nacional, afectando al 48.30% de las personas, seguida de la intelectual con un 21.50%, la auditiva con un 12.57%, visual con un 11.75%, psicológica con un 4.81% y por último la de lenguaje con un 1.09%.

Es importante destacar que las personas con capacidades diferentes poseen la suficiencia de llevar a cabo diversas actividades productivas acorde a sus habilidades,

capacidades y considerando su tipo de capacidad diferente. Tanto en el sector público como en el privado, estas personas pueden desempeñarse en áreas como el marketing, la producción, la comercialización de servicios y productos, la artesanía e incluso pueden participar en diversas disciplinas deportivas.

No obstante, los datos anteriores revelan una situación preocupante en la que solo un reducido porcentaje de las personas con capacidades diferentes logra acceder a empleos que les brinden dignidad. Es fundamental resaltar que la exclusión laboral de este grupo afecta negativamente su desarrollo personal y obstaculiza la creación de una sociedad inclusiva y equitativa que promueva igualdad en cuanto opciones de crecimientos para el entorno en general.

Estas estadísticas revelan la brecha existente en términos de igualdad de oportunidades laborales y ponen de manifiesto los desafíos a los que se enfrentan las personas con capacidades diferentes. Las oportunidades de empleo adecuado y de calidad para este grupo son cada vez más escasas, lo que genera una mayor exclusión y dificulta su integración plena en el ámbito laboral.

Por tal razón, este estudio busca responder el problema que afecta al sector de estudio, y de esta manera lograr identificar el por qué las empresas no cumplen las directrices descritas en el artículo 42, punto 33 del Código del Trabajo, en el que se establece explícitamente que las organizaciones, independientemente de si operan en el sector público o privado y emplean un mínimo de veinticinco miembros del personal, están legalmente obligadas a contratar al menos una persona con capacidades diferentes. A este individuo se le deben asignar tareas permanentes que se alineen con sus conocimientos específicos, capacidades físicas y talentos únicos, manteniendo al mismo tiempo los principios de igualdad de género y reconociendo la diversa gama de habilidades presentes en la sociedad (Código de Trabajo, 2005, Ministerio de Trabajo).

## **1.1. JUSTIFICACIÓN**

Esta investigación, busca analizar en profundidad los aspectos fundamentales sobre la integración de personas con capacidades diversas al sector de Venta al por menor en comercios no especializados en la ciudad de Guayaquil. No obstante, este estudio adquiere importancia debido a que se alinea con lo estipulado según la Constitución de la República del Ecuador (2011) Art. 35, que reconoce el trabajo como un derecho y un deber social. Además, enfatiza la importancia de la protección estatal

para garantizar una existencia digna y una remuneración justa que cubra adecuadamente las necesidades de los trabajadores y sus familias.

En la misma línea, la Constitución en el art. 11, subraya el imperativo de la oportunidad que existen para todas las personas y su igualdad de derechos, independientemente de las diferentes condiciones, incluidas las diferentes capacidades. En este contexto, este estudio permite abordar el problema predominante de la discriminación laboral que enfrentan personas con capacidades diversas.

En base a lo citado anteriormente, la investigación cobra relevancia debido a que, actualmente sólo un número limitado de empleadores está dispuesto a contratar personas de este grupo marginado. En consecuencia, este análisis sirve como una herramienta fundamental para comprender las razones subyacentes detrás del incumplimiento por parte de las empresas de las disposiciones descritas en el Código del Trabajo, específicamente en relación con el artículo 42.

Desde un punto de vista económico, facilitar la inclusión de personas con capacidades diversas en la fuerza laboral puede servir como catalizador para romper el ciclo de pobreza dentro de la sociedad. Esta inclusión tiene el potencial de fomentar el crecimiento profesional, mejorar el bienestar emocional y promover el bienestar social, lo que en última instancia conduce a una mejora en la calidad de vida general de estas personas.

Además, la provisión de oportunidades de empleo para personas con discapacidad puede empoderarlas para establecer sus propios negocios, generando así ingresos adicionales para fortalecer sus finanzas personales, brindar apoyo a sus familias, aumentar su autoestima y, lo más importante, obtener un apoyo invaluable a través de actividades productivas. trabajar.

En el ámbito académico la inclusión laboral juega un papel importante en la vida de las personas con capacidades diferentes, ya que facilita orientarlas, educarlas y reconocerlas para que vivan de manera más independiente y mejoren su calidad de vida dentro del mercado laboral.

Desde una perspectiva social, las personas con discapacidad se consideran entes productivos de organizaciones y empresas. De tal forma, se requiere que se

preocupen por ayudarlos a enfrentarse a la sociedad y a ellos mismos, ya que deben superar las barreras sociales y arquitectónicas para adaptarse a su entorno.

## **1.2. OBJETIVOS**

### ***1.2.1. General***

Analizar la contratación laboral de las personas con capacidades diferentes en el sector de Venta al por menor en comercios no especializados, mediante un análisis econométrico, con el propósito promover el empleo adecuado en este grupo social.

### ***1.2.2. Específicos***

- Identificar y analizar las teorías más relevantes relacionadas con la inserción laboral de personas con capacidades diferentes en el sector.
- Determinar los factores asociados a la contratación de personas con capacidades diferentes en las empresas del sector Venta al por menor en comercios no especializados en la ciudad de Guayaquil en el año 2023.
- Proponer estrategias que fomenten la contratación y promoción de las personas con capacidades diferentes en el sector Venta al por menor en comercios no especializados.

## **1.3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuáles son los factores asociados al comportamiento de contratación de personas con capacidades diferentes por parte de las empresas del sector de Venta al por menor en comercios no especializados?

## **1.4. HIPÓTESIS**

Las empresas que pertenecen al sector Venta al por menor en comercio no especializados en la ciudad de Guayaquil durante el año 2023”, contratan un porcentaje superior de personas con capacidades diferentes a lo establecido en la normativa legal.

## CAPÍTULO II

### 2. MARCO TEORICO

En esta sección, se profundiza en las teorías centrales asociadas con el bienestar y la calidad de vida general de los individuos. Consideraremos los conocimientos compartidos por múltiples autores que han estudiado y explorado ampliamente diferentes aspectos relacionados con el bienestar y la interacción social.

#### 2.1. Teorías del Bienestar

Desde la posguerra, se ha reconocido la influencia significativa de las políticas públicas en el desarrollo de la sociedad. Diversos autores, como Morris (1986), han destacado la importancia de conceptos como la seguridad social universal, el estado de bienestar y el acceso a servicios sociales y de salud. Estas ideas surgieron en el contexto de la posguerra, cuando el estado asumió un papel activo en la promoción de la actividad económica, así como en la provisión de servicios básicos a la población. Lo que se considera relevante para el trabajo de investigación sobre la inserción laboral de personas con capacidades diferentes en el sector de la industria alimentaria, son las políticas públicas y el rol del estado que pueden influir en la inclusión laboral de este grupo específico, fomentando su participación activa en la economía y garantizando el acceso a servicios y derechos fundamentales.

El artículo realizado por López Salazar (2019) analizó teorías relacionadas con el estado de bienestar y el desarrollo, con el objetivo de reflexionar sobre su aplicación en la promoción del bienestar de la población, incluyendo a las personas con capacidades diferentes. Se examinan las corrientes teóricas de autores como Titmuss (1987), Mkandawire (2005), Boisier (1999), Vázquez-Barquero (2005) y Thorbecke (2007). Destacando que el estado de bienestar busca proporcionar oportunidades y condiciones adecuadas en áreas como el mercado laboral, el bienestar individual, la vida familiar y la intervención del gobierno. Estos conceptos dinámicos y en evolución tienen como objetivo fundamental promover una vida satisfactoria para todas las personas, incluyendo aquellas con capacidades diferentes, lo cual es relevante en el contexto de la investigación sobre la inserción laboral en el sector de la industria alimentaria de Guayaquil en el año 2023.

En la presente revisión de la literatura, se examinó el estudio de Blanco y Díaz (2005), el cual se enfoca en analizar las propiedades psicométricas de Bienestar Social.

Estas escalas evalúan dimensiones fundamentales como la integración social, aceptación social, contribución social, actualización social y coherencia social. Los resultados obtenidos demostraron una buena confiabilidad interna en todas las escalas, con valores de alfa de Cronbach que varían entre 0,83 (aceptación social) y 0,69 (integración social). Asimismo, se investigó la validez de constructo y la estructura teórica de las escalas, encontrando que los análisis factoriales confirmatorios respaldan el modelo de cinco factores del bienestar social.

Cabe destacar que se identificaron correlaciones significativas entre las escalas y variables como la satisfacción con la vida, acción comunitaria y generatividad, restricciones sociales percibidas, anomia y calidad del vecindario. El estudio de las propiedades psicométricas de las Escalas de Bienestar Social es relevante para comprender y medir el bienestar social de las personas con capacidades diferentes en el contexto laboral de la industria alimentaria.

La noción de bienestar está intrínsecamente vinculada a la idea de calidad de vida, como señalan Sen y Nussbaum (1998). “Una vida de calidad implica disfrutar de las condiciones de bienestar que la sociedad moderna puede brindar”. En esta revisión literaria Uribe Mallarino (2004), discutió las nociones de desarrollo y bienestar en donde abordan diferentes perspectivas, como el papel de la banca multilateral en el desarrollo de países con menos recursos, así como conceptos alternativos que enfatizan el desarrollo social y humano más allá del crecimiento económico. Además, se analiza el concepto de bienestar, su relevancia individual y colectiva, y la responsabilidad en su consecución proponiendo una conexión entre desarrollo y bienestar basada en los derechos ciudadanos y el contrato social.

Por otra parte, los autores Riascos et al. (2020), examinaron las teorías del bienestar propuestas por destacados personajes como Bentham, Edgeworth, Arrow, Sen, Max-Neef y Deaton, con el objetivo de comprender el concepto de bienestar y su relevancia en la teoría económica. El análisis se enfoca en dos perspectivas principales: el enfoque utilitarista, que enfatiza la maximización del bienestar a través de la elección individual de bienes y servicios, y el enfoque de las funciones y capacidades, que resalta la heterogeneidad de las personas y las condiciones de vida objetivas. Estas teorías permiten comprender cómo los aspectos materiales, las decisiones individuales y las condiciones de vida impactan en el bien común y una buena calidad de vida para

las personas en el contexto específico del ámbito laboral, lo cual es relevante para este estudio.

Como consecuencia la escuela neoclásica, postula que el bienestar humano está estrechamente vinculado al crecimiento económico el cual, se entiende como la capacidad de producir una mayor cantidad de bienes y servicios para satisfacer a los agentes económicos. Sin embargo, las teorías de enfoque social adoptan una definición menos convencional y más desafiante del bienestar debido a que, no se limitan únicamente a considerar la insuficiencia de ingresos, los problemas inflacionarios o las limitadas oportunidades de acceso a la salud y la educación más bien, se enfocan en la interrelación de complejos factores sociales, la dinámica humana y la búsqueda de preferencias valorativas que impulsen el desarrollo integral. Este análisis, es relevante en el contexto de la investigación sobre la inserción laboral de personas con capacidades diferentes, ya que permite considerar aspectos más amplios y profundos que van más allá de los indicadores económicos tradicionales.

El concepto de Estado de Bienestar, según Salcedo (2008) “Lo que hoy se denomina Estado de Bienestar corresponde a una forma de organizar la vida social, política y económica en las democracias capitalistas, después de la Segunda Guerra Mundial”. Además, David Anisi lo concibe como un pacto social que busca distribuir equitativamente los beneficios y riquezas entre toda la población, con el propósito de evitar el malestar social que condujo a la Segunda Guerra Mundial. Por su parte, T.H. Marshall lo define como una combinación especial de democracia, bienestar social y capitalismo. Como consecuencia Rivas-Torres et al. (2020) mencionaron que estas diferentes perspectivas brindan un contexto histórico y conceptual para comprender cómo se ha desarrollado el Estado de Bienestar y su influencia en la calidad de vida y el bienestar de las personas. Resulta importante considerar cómo el Estado de Bienestar ha abordado las necesidades y derechos de las personas con capacidades diferentes, en términos de inclusión laboral y acceso a servicios y oportunidades equitativas.

## **2.2. Teoría calidad de vida**

Previo a abordar la descripción de los términos relacionados con la calidad de vida, resulta relevante destacar las definiciones propuestas por distintos autores en relación a este concepto.

El concepto de Calidad de Vida surgió en los Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial, cuando los investigadores buscaban comprender cómo las personas percibían su vida y seguridad financiera (Urzúa M. y Caqueo Urizar, 2012). Además, Fernández-López (2010) menciona que el término se utilizó por primera vez a fines de la década de 1960 en estudios de bienestar social liderados por Wolfgang Zapf. Posteriormente, la Calidad de Vida se definió como la relación entre el nivel objetivo de vida de un grupo de población y su valoración subjetiva en términos de satisfacción y bienestar. Con el tiempo, el concepto se ha utilizado para abarcar diversos aspectos de la vida como salud, función física, bienestar psicosocial, satisfacción general y felicidad. Es por eso, que comprender la Calidad de Vida se vuelve fundamental para evaluar cómo el trabajo remunerado y la participación en la sociedad influyen en el bienestar subjetivo, en la percepción de satisfacción y plenitud en la vida de las personas con capacidades diferentes.

Por otro lado, Según Putallaz (2018), en su Tratado de Lógica, Mill proporciona una definición de calidad que contrasta con la noción de cantidad. "Calidad" se refiere a las propiedades y características de algo sin considerar su cantidad o magnitud, denotando los atributos independientes de la cantidad. El término "calidad de vida" surgió para diferenciar los efectos significativos en la investigación en salud, derivados de investigaciones previas sobre bienestar personal y satisfacción con la vida. Aunque se ha relacionado con variables psicológicas y diversas concepciones de bienestar, muchos investigadores aún enfrentan dificultades para distinguir claramente cada concepto o asignarle un uso específico. Meeberg (1993) argumenta que existen otros conceptos, como satisfacción con la vida, bienestar individual, salud, felicidad y adaptación, que se utilizan para distinguir la calidad de vida. Además, la falta de una definición clara por parte de algunos autores genera confusión en la transmisión del concepto. La inclusión laboral de personas con capacidades diferentes comprende y define adecuadamente que el concepto de calidad de vida es esencial para evaluar cómo el empleo y la participación en la sociedad impactan en su bienestar y satisfacción general.

En relación con la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, otro enfoque relevante para comprender la calidad de vida se presenta en el estudio de Botero de Mejía y Pico Merchán (2007). Según estos autores, la calidad de vida se refiere a la percepción individual sobre la posición en la vida, teniendo en cuenta el

contexto cultural, los sistemas de valores, metas, expectativas, estándares y preocupaciones personales. En el contexto laboral de las personas con discapacidad, lograr una buena calidad de vida implica considerar diversos aspectos, como el acceso a infraestructuras sociales y públicas que contribuyan al bienestar general y al mantenimiento de un entorno libre de deterioro y contaminación significativos. Es fundamental comprender cómo estos elementos influyen en el bienestar de aquellas personas que poseen capacidades diferentes y cómo se pueden mejorar para promover su inclusión y bienestar en el ámbito laboral.

### **2.3. Teoría de desarrollo**

El modelo de desarrollo humano, que surgió a finales de los años ochenta representa un enfoque relevante para el tema de investigación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, debido a que, este modelo muestra un cambio significativo en comparación con el razonamiento utilitario predominante en la economía del desarrollo, y se destaca la obra innovadora de Amartya Sen. En este enfoque, el proceso de desarrollo se concibe como una mejora de las "capacidades" individuales, en contraposición a un mero aumento de ganancias, placer y bienestar exclusivamente en términos económicos (Sen, 2000). Para las personas con discapacidad, este enfoque implica reconocer y promover su desarrollo integral, no solo en términos de empleo y ganancias económicas, sino también en relación con la mejora de sus capacidades, oportunidades de participación y calidad de vida en general. Es importante considerar cómo se puede aplicar este enfoque, fomentando su empoderamiento y creando condiciones favorables para su pleno desarrollo y bienestar.

Para comprender la expresión inclusión laboral de individuos con discapacidades, es importante examinar el término utilitarismo que de acuerdo con Gálvez (1970), es una doctrina que postula que la utilidad es el fundamento de la moralidad y el principal medio para alcanzar la máxima felicidad. En este enfoque, la conducta se considera adecuada en la medida en que promueva la felicidad, mientras que se considera inadecuada cuando va en contra de la felicidad. Es decir, la felicidad se define como un estado de gozo libre de dolor, mientras que la infelicidad se caracteriza por la presencia de dolor y la ausencia de gozo o placer. Por ello, en esta investigación es importante reflexionar sobre cómo el utilitarismo puede influir en las percepciones y acciones relacionadas con su bienestar y desarrollo.

Además, al describir el concepto de desarrollo, es relevante mencionar el argumento presentado por Amartya Sen en 1992 al describir el concepto de desarrollo humano en el que desafió el enfoque económico convencional que se centra únicamente en la acumulación de riqueza y bienes, al proponer una perspectiva más integral. Según Sen, el desarrollo humano no se limita al bienestar material, sino que también considera las capacidades y habilidades de los individuos. En este contexto, las organizaciones desempeñan un papel crucial y determinante en el proceso de desarrollo, ya que pueden promover la inclusión laboral, el acceso a oportunidades y la potenciación de las habilidades de las personas con capacidades diferentes. Es importante examinar cómo las organizaciones pueden colaborar activamente para fomentar un entorno inclusivo y ofrecer apoyo adecuado, permitiendo así que las personas con discapacidad desarrollen todo su potencial y mejoren su calidad de vida.

Según Sen (2000), el desarrollo se concibe como un proceso que busca ampliar las auténticas libertades experimentadas por los individuos. Esto implica que el desarrollo no se limita únicamente a indicadores económicos, sino que se centra en la capacidad de los individuos para llevar a cabo diversas actividades y lograr metas valiosas en diferentes ámbitos de sus vidas. Esto incluye contextos sociales, económicos, políticos, culturales y medioambientales. Además, el desarrollo debe ser evaluado exclusivamente en función del aumento de estas libertades individuales, lo cual implica la creación de entornos propicios para su expresión y el desarrollo pleno de las capacidades de los individuos, de manera más apreciada y aspiracional para los mismos.

En este sentido, la inclusión laboral juega un papel crucial al proporcionar oportunidades para que las personas con capacidades diferentes puedan ejercer sus habilidades y contribuir de manera significativa en el ámbito laboral. Asimismo, es importante reconocer que el desarrollo no solo se trata de satisfacer necesidades básicas, sino de permitir a las personas alcanzar un nivel de vida digno y aspiracional, que promueva su bienestar y calidad de vida en su totalidad.

El desarrollo humano se conceptualiza como un sistema integral que abarca desde la provisión de satisfactores hasta la consecución histórica de una vida satisfactoria para individuos, grupos y comunidades. Este proceso, tanto simbólico como empírico, se fundamenta en la búsqueda de una vida plena, donde las personas

y grupos involucrados tienen la capacidad de comparar e integrar diferentes satisfactores con otras comunidades o áreas geográficas, según señala Lirios (2019). En este sentido, la medición del desarrollo humano se enfoca en indicadores como la salud, la educación y el empleo, pero también se refleja en aspectos espaciales como la infraestructura, los edificios y el patrimonio, así como en los hábitos que incluyen las disposiciones estéticas, lógicas, expresivas, éticas y tecnológicas, y las capacidades que engloban habilidades y conocimientos relevantes para la calidad de vida.

#### **2.4. Teoría del Capital Humano**

El enfoque propuesto por Schultz (1975) sobre la medición de los beneficios de la inversión en capital humano es relevante para comprender cómo la mejora de las habilidades y conocimientos de las personas puede influir en su desarrollo y bienestar. El concepto de capital humano se refiere a la inversión en educación, formación y desarrollo de habilidades, que a su vez se traduce en mayores oportunidades laborales, ingresos y calidad de vida. Al calcular el rendimiento de esta inversión en términos de resultados económicos y sociales, se puede analizar el impacto que tiene en el crecimiento económico, la reducción de la pobreza y mejorar la calidad de vida de las personas y las comunidades. De esta manera, el enfoque de Schultz proporciona un marco teórico para entender la importancia y los beneficios de invertir en capital humano como estrategia de desarrollo.

Por otra parte, el enfoque planteado por Villalobos Monroy y Pedroza Flores (2009) destaca que la inversión en capital humano tiene un impacto significativo en el mercado laboral y los ingresos de los individuos. Según este enfoque, el aumento en la capacidad productiva derivada de esta inversión se considera parte integral del individuo y no puede ser objeto de venta. Sin embargo, se encuentra "relacionado con el mercado" debido a que influye en los salarios y sueldos que los individuos pueden obtener. Por lo tanto, el rendimiento de la inversión en capital humano se refleja en el incremento de los ingresos que los individuos pueden alcanzar, lo cual tiene implicaciones directas en su bienestar económico y calidad de vida. Este enfoque resalta la importancia de considerar el impacto económico de la inversión en capital humano en el contexto de desarrollo y crecimiento individual y social.

De igual forma Becker (1983), plantea que el desarrollo de una nación en la segunda mitad del siglo XX se basa en el aprovechamiento de los conocimientos,

técnicas y hábitos de su población. Según este enfoque, el entrenamiento ofrecido por las empresas se divide en dos categorías: general y específico. El entrenamiento general proporciona habilidades y conocimientos de aplicación amplia, lo que permite que múltiples empresas se beneficien al contratar individuos capacitados en esas áreas. Por otro lado, el entrenamiento específico se adapta a las necesidades particulares de una empresa en específico, y solo esa empresa puede aprovechar directamente dicha capacitación. Esto implica que el capital humano adquiere un valor económico y estratégico, ya que el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos puede generar ventajas competitivas para las empresas y contribuir al crecimiento económico y desarrollo social de la nación (Meléndez, 2017).

En el mismo contexto, Becker (1975) señala que las personas con discapacidad pueden enfrentar una situación de menor acumulación de capital humano, lo que los expone a la exclusión del mercado laboral debido a su limitada formación y posiblemente menor productividad. Esto puede deberse a ausencias prolongadas por motivos de salud o a la realización de trabajos monótonos o repetitivos que no les brindan la oportunidad de desarrollar habilidades y conocimientos especializados. Esta falta de capital humano puede dificultar su acceso a empleos remunerados y limitar sus oportunidades de desarrollo profesional, lo que resalta la importancia de políticas y medidas que promuevan la inclusión laboral y la capacitación adecuada para las personas con capacidades diferentes, fomentando así su participación activa en la economía y sociedad.

Desde una perspectiva crítica relacionada con la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes, Blaug (1983) presenta la teoría que cuestiona la noción del capital humano al destacar que su formación no depende únicamente de decisiones individuales, sino que también involucra la intervención gubernamental en áreas como la educación y la atención médica en muchos países. El autor, resalta la importancia de asignar recursos de manera equitativa en el sistema educativo para garantizar que los rendimientos sociales de la inversión en educación sean iguales o incluso superiores a las alternativas privadas. Sin embargo, advierte sobre la dificultad de calcular el rendimiento, ya que implica considerar valores cuantificables y observables, debido a las diferencias cualitativas y las externalidades asociadas a la educación. Esto implica la necesidad de analizar de manera integral los impactos

sociales y económicos de la inversión en capital humano, tomando en cuenta tanto los aspectos cuantitativos como los cualitativos.

Por otra parte, la teoría de Mincer, en 1958 destacó su profundo interés en cómo la capacitación y el aprendizaje en el entorno laboral pueden elevar el nivel de ingresos de los individuos. Según Mincer, la inversión en educación está sujeta a la libre elección del tiempo que se dedicará a la educación y la formación. Cuando una persona decide invertir más tiempo en educación, inevitablemente pospone ingresos, y partiendo del supuesto de que los individuos toman decisiones de manera racional, se puede afirmar que buscan maximizar sus ingresos actualizados al momento de determinar la duración de su educación adicional. Este enfoque, manifiesta que la distribución de salarios guarda una estrecha relación con el nivel educativo, lo que a su vez incide en la existencia de diferencias salariales significativas (Mincer, J. 1958 págs. 282-285).

Desde la perspectiva de Mincer, el aumento en la especialización del trabajador conlleva un incremento en los salarios, debido a que cuando una empresa crece, requiere puestos cada vez más especializados, lo que a su vez implica que el nivel de educación y especialización dentro de la empresa necesitará aumentar. Para ello, el autor identificó las variables cruciales para calcular el retorno de la educación, las cuales incluyen el nivel educativo, la experiencia laboral y la experiencia laboral al cuadrado. Este fenómeno provoca un incremento en las diferencias salariales entre el grueso de la población laboral, reflejando así la estrecha relación entre la especialización laboral y la distribución salarial en una organización. (Cardona Acevedo, Montes Gutiérrez, Vásquez Maya, Villegas González, & Brito Mejía, 2007)

Dentro del contexto de la investigación, Fermoso Estébanez (1997) destaca la relevancia de la teoría del capital humano y la economía de la educación. Estas disciplinas son fundamentales para comprender cómo la inversión en educación y formación impacta en el desarrollo de las personas con capacidades diferentes. Al aplicar la teoría del capital humano, se reconoce que la educación y la formación son inversiones que generan beneficios futuros, como la mejora de las habilidades laborales y la facilitación de la integración laboral de las personas con discapacidad. Además, la economía de la educación proporciona herramientas para analizar aspectos como los costos, financiamiento y planificación de programas educativos inclusivos,

así como el impacto socioeconómico de la educación en la vida de las personas con capacidades diferentes. Estos enfoques teóricos permiten comprender y promover la igualdad de oportunidades educativas y laborales para este grupo específico, fomentando su desarrollo humano y su participación activa en la sociedad.

## **2.5. Teoría de las Relaciones Humanas**

El periodo que abarca finales del siglo XVIII hasta mediados del siglo XIX, es conocido como la era industrial, debido a que dio origen a la Teoría de las Relaciones Humanas. Este momento histórico, se caracterizó por una profunda transformación en los sistemas de producción, marcando la transición de actividades agrícolas a industriales. Asimismo, se evidenció un crecimiento demográfico significativo y el surgimiento de nuevas clases sociales. Este contexto de cambio, se vio influenciado por la adopción generalizada del 'método científico' en la industria, estableciendo los fundamentos para la posterior formulación de la Teoría de las Relaciones Humanas, expuesta por Elton Mayo, que busca comprender y mejorar las relaciones laborales y sociales en este nuevo entorno industrial (Guillermo, 2015).

El autor Chiavenato (2019) señala que la Teoría Clásica tenía como finalidad establecer una filosofía empresarial basada en la tecnología y la eficiencia, aunque su aceptación no fue siempre pasiva. En los Estados Unidos, la Administración Científica fue vista como una explotación de los empleados en favor de los empleadores. La investigación de Hoxie demostró que esta forma de administración se fundamentaba en principios inadecuados para la democracia estadounidense. Como consecuencia, surgió la Teoría de las Relaciones Humanas, que se propuso corregir la deshumanización del trabajo generada por métodos científicos y precisos. Este cambio de enfoque reconoció la importancia de considerar las relaciones y necesidades humanas en el ámbito laboral, marcando un hito relevante en la evolución de la teoría administrativa.

Durante el período entre 1927 y 1932, en la compañía Western Electric ubicada en Hawthorne, cerca de Chicago, Elton Mayo, profesor de Harvard, lideró una serie de investigaciones cruciales que marcaron los inicios de la Teoría de las Relaciones Humanas. Estos estudios, se enfocaron en analizar tanto las condiciones físicas como las sociopsicológicas del entorno laboral y cómo impactaban en la productividad de los trabajadores. Sorprendentemente, los hallazgos revelaron que las condiciones

sociopsicológicas tenían un potencial de influencia en la productividad aún mayor que las condiciones físicas (Experimentos de Hawthorne, 2009).

A través de distintos experimentos llevados a cabo en este contexto, se evidenció que la interacción y atención especial hacia los empleados generaban un sentimiento de orgullo grupal, motivándolos a mejorar su rendimiento laboral. Asimismo, se destacó la relevancia de los grupos informales en el entorno laboral, donde las relaciones entre compañeros otorgaban significado al trabajo, incluso en situaciones percibidas como monótonas. Estas conclusiones recalcaron la estrecha interconexión entre la conducta individual, las relaciones grupales y el contexto social en el ámbito laboral, estableciendo un enfoque humano fundamental en la teoría administrativa y su impacto en la dinámica organizacional.

La Teoría de las Relaciones Humanas se encuentra intrínsecamente ligada a la motivación y la comprensión de los impulsos que guían el comportamiento humano en el ámbito laboral. Originada en Estados Unidos como consecuencia de las investigaciones en el experimento de Hawthorne, esta teoría ha sido moldeada por destacados pensadores como Elton Mayo y su equipo, Maslow, McGregor y Likert. Su enfoque se orienta hacia el establecimiento de relaciones equilibradas entre individuos, grupos y la organización en el contexto laboral. Para lograr este equilibrio, proponen la creación de estructuras flexibles que permitan desplegar plenamente los recursos subutilizados de las personas, satisfaciendo de manera más efectiva sus necesidades (Arango Henao, 2011). En esencia, la Teoría de las Relaciones Humanas busca comprender cómo la motivación influye en la conducta laboral, lo cual guarda estrecha relación con el tema de investigación.

Bajo el análisis de Medina Macías y Ávila Vidal (2002), la Teoría de las Relaciones Humanas tuvo sus inicios en la década de 1920 en respuesta a las presiones políticas, sociales y económicas de la época. Este surgimiento fue motivado por la necesidad de contrarrestar la creciente deshumanización en el ámbito laboral, un fenómeno resultado de la transición de una cultura agrícola a una industrial y de los cuestionamientos hacia la Teoría Clásica de la Administración, la cual se centró en comprender el comportamiento humano en las organizaciones y destacó la importancia de la gestión de personas como un componente fundamental.

Al estudiar la integración laboral de personas con capacidades diversas, es crucial obtener una comprensión integral de la Teoría de las Relaciones Humanas y sus componentes fundamentales. Esta teoría juega un papel importante a la hora de dilucidar la dinámica y las interacciones entre los individuos dentro de un entorno organizacional, centrándose específicamente en cómo estas relaciones impactan la productividad, la satisfacción laboral y el éxito general. Al profundizar en la Teoría de las Relaciones Humanas, los investigadores pueden indagar en las complejidades de las conexiones interpersonales, la comunicación y el trabajo en equipo, proporcionando en última instancia información valiosa sobre la inclusión y el apoyo efectivos de personas con diferentes capacidades en el mercado laboral.

En primer lugar, se aborda el análisis del trabajo y la adaptación del trabajador a las tareas, considerando la productividad y la identificación de las características humanas necesarias para cada labor, fundamentando así la selección científica de empleados.

En segundo lugar, se destaca la adaptación del trabajo a las necesidades individuales del trabajador, comprendiendo un análisis profundo de la personalidad de los trabajadores y los líderes, junto con aspectos motivacionales, incentivos laborales, liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales y sociales dentro de la organización. Estos aspectos revisten especial importancia en el contexto de inclusión laboral, al reconocer la necesidad de adaptar el entorno y las tareas a las particularidades y necesidades individuales de los trabajadores con capacidades diferentes.

## **2.6. Teoría del mercado laboral**

La teoría neoclásica del mercado laboral se originó en un contexto histórico, social, político y económico específico, marcado por la consolidación de la Revolución Industrial, el desarrollo del sistema de producción capitalista, el predominio de Gran Bretaña en el comercio internacional y la aparición del trabajador asalariado. El autor Neffa, J. (2005) menciona, que el periodo también presencié avances notables en las ciencias exactas y naturales, lo que influyó en la formación de esta teoría.

Los logros y la influencia de los científicos en estas disciplinas ejercieron un claro impacto en los economistas de la época, particularmente en aquellos que buscaban aplicar estos conocimientos al ámbito de las ciencias económicas y sociales,

con el fin de descubrir y enunciar leyes generales que rigieran de manera irremediable en el ámbito laboral. Esta teoría, nacida en este contexto histórico, ha perdurado a lo largo del tiempo y sigue siendo relevante en la comprensión del mercado laboral y su relación con la economía (Neffa, J. 2005).

De acuerdo con Fernández-Huerga (2011), la teoría del mercado laboral representa un conjunto diverso de enfoques que comenzó a aparecer a finales de los años 1960 en respuesta al descontento con la explicación neoclásica del mercado laboral. La economía ortodoxa, desde su perspectiva de equilibrio, enfrentaba obstáculos para explicar el desempleo, la pobreza, la discriminación persistente y, sobre todo, la desigualdad salarial entre individuos similares. Por otro lado, la teoría del capital humano sugiere que las diferencias salariales deberían evidenciar diferencias en la productividad y las cualificaciones, pero la realidad contradecía esta premisa.

No obstante, estas situaciones se encontraban alejadas de la realidad. Por ello, surgen argumentaciones alternativas que concibieron el mercado laboral como un conjunto de segmentos distintos con diferentes mecanismos de formación salarial y asignación, con obstáculos a la movilidad entre ellos. Estas perspectivas, aunque comparten la idea de segmentación, divergen en contenido y metodología (Fernández-Huerga, 2011).

Por otra parte, Jiménez (2015) indica que, el mercado laboral es donde se relacionan las personas que quieren trabajar con empleadores, empresas y organizaciones que necesitan personas que quieran trabajar, es decir, intercambian fuerzas de trabajo para cumplir sus objetivos y procesos. Está formado por las oportunidades laborales que ofrecen las organizaciones en un lugar o momento específico, cuanto mayor sea el número de organizaciones en un área, mayor será el mercado laboral y por lo tanto mayor será el número de vacantes y oportunidades laborales Chiavenato (2011).

En definitiva, el mercado laboral se refiere a la interacción entre la oferta de trabajo, representada por las personas en búsqueda de empleo, y la demanda de trabajo, representada por las empresas o empleadores que contratan trabajadores a cambio de una remuneración. Azkue (2023) identifica tres aspectos clave que caracterizan el mercado laboral:

El trabajo o fuerza de trabajo: Esta actividad realizada por individuos a cambio de un salario es fundamental para el desarrollo de la actividad económica.

Los factores productivos: Estos incluyen recursos naturales y recursos creados por humanos, como el capital humano, que permiten a los empleadores operar sus negocios.

La capacidad de consumo: Se refiere a la habilidad de adquirir bienes y servicios con el fin de satisfacer las necesidades de las personas.

Actualmente, las personas sin discapacidad sienten una obligación en cierto sentido de participar en el mercado laboral, mientras que aquellas con alguna discapacidad pueden estar exentas de esta obligación, recibiendo alguna pensión o siendo sostenidas por sus familias. Si deciden trabajar o buscar empleo, lo hacen por una motivación genuina para su autorrealización a través del trabajo. Este escenario puede cambiar en el futuro con un mercado laboral más inclusivo y mayores oportunidades, lo que podría impactar en la motivación y, por ende, en el compromiso y la productividad. Sin embargo, desde la perspectiva de la diversidad, seguirán aportando valor, posiblemente a través de las capacidades especiales que puedan desarrollar (Forcada Rojkin, C., 2015).

Posteriormente, se analizan las teorías del mercado laboral en relación con la inserción laboral de las personas con discapacidad, destacando aspectos clave de cada enfoque económico.

De acuerdo con (Alcívar & Erreyes, 2022), la teoría clásica, es una de las primeras corrientes del pensamiento económico, se originó en base a las ideas de Adam Smith, quien argumentaba que el Estado no desempeñaba un papel necesario en un sistema económico. Por ello, se creía que el mercado tenía la capacidad de resolver sus propios problemas, sin embargo, indicaba que existían áreas donde la intervención mínima del Estado era necesaria en caso de fallos o ineficiencias del mercado.

Desde una perspectiva laboral, los clásicos enfatizaban que las remuneraciones y compensaciones proporcionadas por los empleadores eran suficientes para impulsar un desarrollo económico sostenible a largo plazo. En el contexto de la inserción laboral de personas con discapacidad, se puede relacionar la teoría clásica con la idea de que las fluctuaciones en el empleo dependen de las

variaciones salariales de los trabajadores. Por lo tanto, cuando los salarios son altos, la oferta de trabajo disminuye y aumenta el desempleo, mientras que salarios más bajos, o mano de obra barata, fortalecen las oportunidades de empleo (Guale, 2022).

Por otra parte, la teoría clásica establece que el mercado laboral actual en función de la demanda de trabajo, le indica que las empresas optan por aumentar su empleo cuando los salarios disminuyen, lo que resulta en un negocio más rentable. Bajo esta premisa, el desempleo puede minimizarse a través de salarios flexibles (Ricoy, 2005). Esta noción como un medio para controlar el desempleo, plantea cuestiones significativas en el contexto de la inserción laboral de personas con discapacidad, ya que la flexibilidad salarial podría afectar su participación en el mercado de trabajo.

Esta perspectiva de la teoría clásica expresa que las personas con discapacidad, al igual que otros grupos de la población, pueden incorporarse al mercado laboral sin dificultades, siempre y cuando sus salarios no sean elevados, sino que se perciban como mano de obra económica. Además, se requiere que la productividad de estas personas esté en línea con su nivel salarial. Esta visión plantea un enfoque particular en la relación entre salarios, productividad y empleabilidad de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Bajo el mismo contexto, la escuela keynesiana sostiene que el mercado laboral se encuentra controlado por empresas privadas, debido a que no cuenta con los mecanismos adecuados para lograr un equilibrio entre la oferta y la demanda de empleo. Keynes argumenta que la demanda agregada, que engloba el gasto estatal, la industria y los hogares, es el motor real de la economía de las naciones. Para respaldar sus argumentos, explica que la demanda de empleo no es elástica y no varía en proporción a la oferta de trabajo. Incluso cuando los salarios disminuyen, los trabajadores no siempre están dispuestos a quedarse fuera del mercado laboral, ya que consideran que los salarios más altos pueden mejorar su situación económica (Flores, 2022). Esta perspectiva de la escuela keynesiana destaca la importancia de la demanda agregada en la creación de empleo y presenta una visión diferente sobre la relación entre salarios y empleabilidad.

Además, Keynes, indica que el desempleo se origina cuando la demanda efectiva es insuficiente para generar oportunidades de empleo para todos los

trabajadores que desean ingresar al mercado laboral, tanto en el sector público como en el privado (Castillo & Lujan, 2021).

A partir de este enfoque, las personas con discapacidad pueden enfrentar dificultades para su inclusión laboral cuando la demanda efectiva es insuficiente. Esto se debe a factores relacionados con las condiciones económicas de las empresas, las políticas estatales y diversos aspectos sociales y legales, más que a la disponibilidad de personas con discapacidad. Esta teoría, subraya la importancia de la demanda agregada y las condiciones económicas generales en el mercado laboral, lo que puede influir en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

### **3. MARCO CONCEPTUAL**

#### **3.1. Inserción laboral**

El proceso de inserción de los individuos en la actividad económica, tal como señala Rodríguez Esteban (2013), va más allá de simplemente encontrar empleo, ya que implica lograr una situación de estabilidad o permanencia en la ocupación. Este aspecto es respaldado por estudios previos realizados por García Blanco y Gutiérrez Palacios (1996) y Romero et al. (2004).

La inserción laboral se encuentra estrechamente ligada a la vida de las personas y a su anhelo de conseguir empleo. Se concibe como un proceso que implica transiciones y trayectorias específicas dentro de cada mercado laboral, y tiene repercusiones significativas en el desarrollo individual (García-Blanco & Cárdenas Sempértegui, 2018).

#### **3.2. Discriminación laboral**

La discriminación laboral se produce cuando dos o más trabajadores poseen la misma capacidad productiva, pero debido a ciertas características personales, uno de ellos recibe un trato inferior en términos de oportunidades de empleo o se le condiciona la relación laboral (Baquero et al., 2000). El término exclusión “ha sido utilizado desde algunos años en el discurso público y académico para referirse a una serie de situaciones de privación material, cultural y política” (Duhart, 2006: 2). Sin embargo, es importante destacar que cada contexto específico puede presentar diferentes manifestaciones de exclusión laboral, que van más allá de estas dimensiones y requieren un análisis detallado y contextualizado.

### **3.3. Bienestar**

El autor Cobo-Rendón et al. (2020) menciona que la mayoría de las investigaciones definen el bienestar como un estado óptimo de desarrollo personal, en el cual el individuo puede manifestar su potencial, experimentar emociones positivas y evaluar su satisfacción con la vida. Este concepto se considera multidimensional en la mayoría de los casos. Sin embargo, otros estudios lo conceptualizan como una dimensión o aspecto de la experiencia óptima (Low, 2011) o como un predictor del bienestar (Satici y Uysal, 2015). Como resultado, todavía existen inconsistencias en la definición de este constructo en términos de su integración con las diferentes perspectivas del bienestar.

### **3.4. Capacidades diferentes**

Según la definición propuesta por Pérez Dalmeda y Chabra (2020), las capacidades diferentes se refieren a las limitaciones que puede experimentar una persona en la realización de diversas actividades. Estas dificultades pueden estar relacionadas con aspectos físicos, sensoriales, cognitivos o mentales, y pueden afectar la capacidad de participar plenamente en la vida diaria. Es importante reconocer que estas capacidades diferentes no definen la totalidad de una persona, ya que cada individuo posee habilidades y potencialidades únicas. La comprensión y el apoyo hacia las personas con capacidades diferentes son fundamentales para promover la inclusión y garantizar igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida.

Tras una revisión en 2001, el Consejo Ejecutivo de la (OMS) Organización Mundial de la Salud validó una nueva interpretación del (CIF) Clasificación Internacional del Funcionamiento, de las Capacidades Diferentes y de la Salud. En esta clasificación, se redefine la concepción de las capacidades diferentes como: "Un término que incluye problemas que una persona puede tener, como no poder hacer ciertas cosas o participar en actividades, debido a su condición de salud y las cosas a su alrededor que lo hacen más difícil". La CIF proporciona un marco integral para comprender y abordar la diversidad funcional, promoviendo una visión más inclusiva y centrada en la persona (CEPAL, 2022).

### **3.5. Persona con capacidades diferentes**

En el apartado 1 del Reglamento a la Ley Orgánica de Capacidades Diferentes (2017) dice que alguien con capacidades diferentes es una persona que tiene una

limitación permanente en su cuerpo o mente que le dificulta hacer ciertas cosas importantes en su vida diaria. Esto puede deberse a problemas físicos, mentales, intelectuales o sensoriales. La definición también dice que estas limitaciones pueden ser diferentes para cada persona y pueden afectar diferentes partes de su vida en un treinta por ciento de sus capacidades normales. El objetivo es garantizar que las personas con capacidades diferentes puedan ser incluidas en la sociedad y tener las mismas oportunidades que todos los demás de ser parte de su comunidad.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2023), define a las personas con capacidades diferentes como aquellas que tienen diferentes tipos de desafíos que se les dificultan hacer cosas como a otras personas. Estos desafíos pueden ser con su cuerpo, su pensamiento, su aprendizaje o sus sentidos. A veces, estos desafíos pueden dificultarles unirse y ser incluidos de la misma manera que todos los demás. Esta perspectiva reconoce que las capacidades diferentes pueden ser de diversa índole y pueden afectar la participación activa y equitativa de las personas en todos los aspectos de la vida social. El enfoque se centra en promover la inclusión y garantizar que las personas con capacidades diferentes tengan las mismas oportunidades de participar y contribuir a la sociedad de manera plena y significativa.

### **3.6. Tipos de discapacidad**

Según el Ministerio de Salud Pública (2018), se reconocen siete tipos principales de capacidades diferentes. Estas categorías abarcan diversas áreas de funcionalidad y se mencionan a continuación:

#### **3.6.1 *Discapacidad auditiva***

Se refieren a las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales que afectan de forma irreversible e irrecuperable la percepción de los sonidos externos. Estas condiciones pueden manifestarse como una pérdida parcial de la capacidad auditiva (hipoacusia) o una pérdida total de la audición (cofosis), en uno o ambos oídos. Es importante reconocer que las personas con discapacidad auditivas pueden enfrentar desafíos específicos en la comunicación y la interacción con el entorno sonoro, y pueden requerir apoyos o adaptaciones para participar plenamente en la sociedad de manera inclusiva.

### **3.6.2 *Discapacidad de lenguaje***

Se refiere a las dificultades irreversibles e irrecuperables en la expresión y comprensión verbal. Estas dificultades afectan la comunicación y las interacciones sociales, incluyendo aspectos lingüísticos y el rendimiento en ámbitos educativos, familiares y sociales. Es importante destacar que esta capacidad diferente no está asociada a una discapacidad intelectual moderada, grave o profunda. Aquellas personas con esta capacidad diferente pueden requerir apoyos o estrategias específicas para desarrollar habilidades comunicativas y participar plenamente en distintos contextos de su vida.

### **3.6.3 *Discapacidad física***

Se refieren a las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales de las alteraciones neuromusculoesqueléticas o de órganos internos. Estas condiciones son irreversibles e irrecuperables y se manifiestan a través de limitaciones en la postura, el desplazamiento y la coordinación del movimiento, debilidad muscular, dificultad en la motricidad fina o gruesa. La capacidad diferente física implica una movilidad reducida y dificultad en la realización de actividades cotidianas y el autocuidado.

### **3.6.4 *Discapacidad intelectual***

Se caracteriza por las restricciones significativas en el funcionamiento cognitivo y en la conducta adaptativa, las cuales impactan en las habilidades conceptuales, sociales y prácticas de las personas. Estas limitaciones tienen su origen en la etapa temprana de la vida generalmente antes de los 18 años y requieren una atención y un apoyo adecuados para impulsar el desarrollo y el bienestar de las personas con capacidad diferente intelectual.

### **3.6.5 *Discapacidad múltiple***

Es la presencia de dos o más limitaciones en el funcionamiento de una persona, abarcando aspectos auditivos, visuales, físicos, de lenguaje, intelectuales y/o psicosociales. Estas limitaciones generan deficiencias, restricciones y limitaciones funcionales y/o estructurales en varios sistemas del organismo humano, lo que puede requerir adaptaciones y apoyos específicos para promover la inclusión y el bienestar de las personas con capacidades diferentes múltiples.

### **3.6.6 Discapacidad psicosocial**

Hace referencia al conjunto de problemas mentales que pueden cambiar la forma en que una persona piensa, siente y actúa. Estos problemas ocurren porque algo no funciona bien en su mente o en su cuerpo. Sin embargo, se observan dificultades en áreas como el pensamiento, la percepción, la memoria, la atención, la concentración, la regulación emocional y las habilidades sociales. Estas dificultades pueden tener un impacto significativo en la vida diaria de la persona, afectando su capacidad para relacionarse, desempeñarse en el trabajo o en la escuela, y disfrutar de una calidad de vida plena.

### **3.6.7 Discapacidad visual**

Engloba las limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales en el sistema visual, afectando aspectos como la agudeza visual, el campo visual, la motilidad ocular, la percepción de colores y la profundidad. Estas limitaciones son irreversibles e irrecuperables. Las personas con estas capacidades diferentes visuales enfrentan dificultades para percibir y procesar la información visual, lo que puede afectar su participación en actividades diarias. La adaptación de entornos y el uso de tecnologías son importantes para promover su inclusión y autonomía.

## **4. MARCO REFERENCIAL**

Varios estudios realizados concuerdan con el objetivo de analizar el tema de la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes, con la finalidad de determinar factores de influencia, diseñar estrategias y proponer políticas públicas y normas laborales a favor de las personas con capacidades especiales, de tal manera que se disminuyan las brechas de desigualdades ante la oportunidad y el derecho de trabajar en el sector público o privado, considerando sus habilidades, conocimientos y edad.

Espinoza Mina y Gallegos Barzola (2018), en su artículo científico "Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador", hicieron referencia al censo del 2014 del INEC, que encontró que el 5,6% de la población ecuatoriana se identificó como personas con discapacidad, lo que significa que alrededor de 4 de cada 100 personas tenían alguna discapacidad. De acuerdo con estadísticas del CONADIS y verificadas por el IESS, en el año 2017 hubo 65.804 personas con discapacidad que trabajaban en diversas provincias de Ecuador. De ellas, el 55% tenía discapacidad

física, el 17% tenía discapacidad auditiva y el 15% tenía discapacidad visual. Guayas fue la provincia que más incluyó a personas con discapacidad.

Cabe mencionar que la metodología empleada por los investigadores se basó en una revisión bibliográfica y descriptiva con el objetivo de revisar la información obtenida utilizando fuentes estadísticas, documentales y bibliográficas. Para obtener información relevante los autores consultaron los sitios web del CONADIS (2018), FENEDIF (2018), INEC (2018), Ministerio del Trabajo (2018), SRI (2018), OMS (2018b), OIT (2018) y la CEPAL (2018), estos sitios nos permiten sacar conclusiones sobre los factores que determinan el ingreso de individuos con capacidades diferentes a la fuerza laboral.

En el estudio se hace referencia a la falta de una conducta social integral, pues en el momento de la inclusión laboral al discapacitado, continúan los estereotipos tales como la exclusión a discapacitados en sillas de ruedas, sordos, entre otros, deserción laboral luego de la contratación, pues la mentalidad del empleador manifiesta que una persona con capacidades especiales no se podrá desempeñar de forma eficiente en las funciones encomendadas, y hasta se limitará a su contratación por no incurrir en gastos relacionados con mecanismos de accesibilidad, equipos y recursos especializados para este tipo de personas.

De la misma manera, el estudio proporciona una base importante para el análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador y puede ser un punto de referencia útil para investigaciones futuras. Ofrece una visión de los factores y condiciones que influyen en la empleabilidad de este grupo, lo que podría ayudar a los responsables de la toma de decisiones y los actores del mercado laboral a diseñar estrategias más efectivas para mejorar la participación de personas con discapacidad en el entorno laboral.

Desde otra perspectiva Luna-Roper, L. (2020), analiza la integración en el ámbito laboral de individuos con limitaciones psíquicas, físicas y sensoriales en Colombia, en el marco de la ley 361 de 1997, la cual establece el Principio de la Estabilidad Laboral Reforzada, que garantiza la permanencia de los trabajadores con capacidades diferentes en sus puestos de trabajo. Para ello, se analiza el contenido y el historial legislativo de la ley, la protección brindada por el estado a los grupos vulnerables y, así como los precedentes tanto nacionales como internacionales

relacionado con la contratación laboral de personas con discapacidad. Se consideran las entidades que promueven la inclusión laboral de las personas encuestadas, tomando en cuenta dos variables principales: la facilidad para encontrar empleo y las limitaciones principales que enfrentan las personas con discapacidad en este ámbito.

Bajo el mismo contexto, esta investigación cita y analiza un estudio cualitativo realizado en nuestro país, en la provincia de Manabí, que permite determinar la inclusión laboral de las personas con capacidades especiales, en función de la inclusión social, bajo un enfoque hacia la política pública y privada, donde se pone de manifiesto los esfuerzos realizados por el Estado ecuatoriano para que los empleadores cumplan las cuotas exigidas por la ley, y, a su vez, hace énfasis en la necesidad urgente que tiene el colectivo de encontrar espacios que se adapten a las personas en situación de discapacidad. Pese a ello, en un porcentaje del 20% se agudizan sus realidades, puesto que prevalecen las limitaciones para el desenvolvimiento de las tareas asignadas, la falta de adaptabilidad en el entorno laboral, la aceptación social, que, finalmente, recaen en el rechazo de la contratación de personas discapacitadas, pues toda gira en torno a un contrato forzoso para cumplir con el porcentaje obligatorio que determina la ley en relación con el total de trabajadores de cada patrono.

Lo antes mencionado, son variables claves para comprender los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo. Todas estas acciones negativas, de discriminación laboral hacia las personas con esta condición, derivan de las fallas interpretativas de la norma, de la carencia de conocimiento, de la falta de programas de integración, falta de educación y de estrategias que permitan a las personas con discapacidad integrarse plenamente a la sociedad en el mundo laboral.

Así mismo, la investigación refiere el estudio "Efectos Tributarios en la Contratación de Personas con Discapacidad" por parte de empresas del sector privado, aplicado de acuerdo con las leyes del Estado Peruano para las personas con discapacidad, que en términos generales muestra la importancia de las políticas gubernamentales en el impulso de estrategias laborales con un enfoque diferencial. El estudio se basó en una encuesta aplicada a las entidades que promueven la inserción laboral, posteriormente con los datos obtenidos se trabajó con una correlación costo/beneficio pudo concluir que, las empresas que incorporan de manera eficaz a

empleados con discapacidad experimentan beneficios tributarios significativos, gracias al enfoque inclusivo de la política pública estatal (Taboada.B. 2018).

Con base a esta investigación, se resalta la importancia de las leyes que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad. En este caso, la Ley 361 de 1997 establece la Estabilidad Laboral Reforzada, asegurando que los trabajadores con capacidades diferentes puedan mantener sus puestos de trabajo. Esto tiene implicaciones relevantes para comprender cómo las leyes pueden influir en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Guayaquil. Además, el estudio resalta que las empresas que implementan políticas inclusivas pueden beneficiarse de ventajas tributarias, lo que subraya la importancia de adoptar un enfoque inclusivo en la política pública estatal.

Por otra parte, el estudio de Quiñones Ante y Erazo Falla (2022) se enfoca en determinar los requisitos laborales de los individuos con discapacidad física en empresas del sector salud en América Latina y el Caribe. A través de una revisión de alcance basada en el enfoque de cinco etapas de Begoña Moreno (2018), analizó la realidad de la inclusión laboral de estas personas en el sector salud empresarial. Los resultados mostraron que, en Venezuela el 44% de los trabajadores de la salud identificaron factores de riesgo para los trabajadores con discapacidad; en Paraguay, el 6% de las personas con discapacidad poseen conocimientos en salud, y en Colombia, la industria farmacéutica ha mostrado avances en la inclusión laboral a través de la responsabilidad social. En conclusión, se observó que el sector público ofrece menos oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el ámbito del sector salud.

En conclusión, los resultados del estudio indican que, en la muestra analizada del sector público, las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el ámbito del sector salud son escasas. Por ello, se resalta la importancia de promover políticas de inclusión laboral y medidas específicas para garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral adaptándolas a las realidades específicas de cada país.

En la misma línea, el estudio realizado por Castro y Cazares (2022), examina la inserción laboral de personas con discapacidades en las provincias de Guayas y Pichincha en Ecuador. El método utilizado en la investigación es bajo un enfoque

cuantitativo con un diseño no experimental de carácter descriptivo para examinar datos recolectados de fuentes primarias con la finalidad de describir, analizar la concentración y evaluar la segregación de la población empleada con discapacidad en el año 2018.

Para la descripción de las personas con capacidades diferentes, se utilizaron datos estadísticos del mercado laboral emitidos por el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) hasta febrero de 2017 y en las estadísticas de discapacidades del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) hasta diciembre de 2020. Por otra parte, para valorar la concentración de personas con capacidades diferentes, se emplearon datos de la Encuesta Estructural Empresarial (ENESEM 2018), emitidos por el INEC en el año 2020. Estos datos clasifican la población empleada con discapacidad según grupos de ocupación, el tamaño de la empresa y la actividad económica en la que trabajan. Por último, la distribución ocupacional de los individuos con discapacidad incluye datos de personas sin discapacidad para poder analizar la incorporación de este grupo en el mercado laboral.

Los resultados obtenidos en el artículo, indican que la inclusión laboral para personas con capacidades diferentes en Guayas es de 15%, mientras que en Pichincha es 20%. En ambas provincias los que poseen empleo se encuentran en un rango de edad entre 25 y 64 años, con una prevalencia de discapacidades físicas de grado moderado a grave (30%-74%). Asimismo, muestran una falta de integración adecuada, con un índice de desigualdad de 12,95% y 4,77% en Guayaquil y 23,84% en Pichincha y 8,87% en profesionales y sectores industriales.

En consecuencia, los autores señalan que la inclusión disminuye a medida que aumenta el grado de discapacidad, y los hombres tienen una tasa de inserción más alta que las mujeres, mientras que las empresas privadas se mencionan como los empleadores más importantes en este grupo. Por otra parte, se evidencia que las personas con discapacidad que logran empleo, se concentran en ocupaciones y sectores económicos específicos, lo que manifiesta una discriminación en el mercado laboral. Estos hallazgos proporcionan información relevante para comprender la realidad y poder generar conciencia sobre la necesidad de incluir la fuerza laboral de personas con capacidades diferentes en las provincias de Guayas y Pichincha e informar

políticas y estrategias que promuevan una integración de mercado más equitativa y efectiva.

El estudio realizado por Imacaña y Villacrés (2022) se centra en analizar críticamente el derecho de inserción laboral de las personas con capacidades diferentes en el contexto legal ecuatoriano. El objetivo general de la investigación es examinar el marco normativo que garantiza los derechos y garantías de las personas con discapacidad, especialmente en el ámbito laboral, a través de una metodología cualitativa basada en el análisis de la Constitución, la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código de Trabajo.

Cabe destacar que, el Estado ecuatoriano ha intensificado los esfuerzos para garantizar el acceso al mercado laboral de los individuos con discapacidad a través de programas, políticas y mecanismos de selección tanto en entidades públicas como privadas, sin embargo, existen barreras sociales que impiden a las personas con capacidades diferentes participar en el mercado laboral. Si bien, según lo dispuesto por la ley, es de carácter obligatorio cumplir con la contratación de personas en condición de vulnerabilidad en un 4%, persiste la exclusión, pues no se ha logrado por completo la concienciación de los empleadores acerca del derecho a la igualdad de condiciones laborales y el reconocimiento del potencial productivo de las personas con condiciones especiales.

Bajo este contexto, según los datos proporcionados por el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), en nuestro país, la proporción de personas con discapacidad que están empleadas activamente no alcanzan ni el 25% de su totalidad. Situación que destaca la importancia de que el Estado continúe en la búsqueda de programas efectivos que promuevan la inclusión laboral y mejoren las oportunidades de empleo para las personas con capacidades especiales.

Los resultados obtenidos por los autores consultados en este estudio revelan que, aunque existen disposiciones legales que respaldan la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador, aún persisten barreras que limitan su plena incorporación en el mercado laboral, afectando su calidad de vida y su inclusión social. Estos hallazgos son relevantes para el tema de investigación, ya que proporciona una evaluación crítica de la legislación y su implementación. Además, permite identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias destinadas a promover una mayor inclusión

en la fuerza laboral y restablecer el estilo de vida de los individuos con discapacidad en el sector.

Bajo la perspectiva de los autores, a pesar de las disposiciones legales destinadas a respaldar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador, siguen existiendo obstáculos que afectan su integración plena en el mercado laboral. Estos obstáculos no solo afectan su calidad de vida, sino que también inciden en su inclusión social. De tal manera, se destaca la importancia de abordar y superar estos desafíos para garantizar una verdadera inclusión laboral. Además, proporciona una valiosa perspectiva crítica sobre el marco legal y su implementación, lo que puede ser fundamental para informar estrategias que promuevan una mayor inclusión laboral.

Por otra parte, es importante mencionar que las personas con discapacidad, especialmente las mujeres, enfrentan considerables obstáculos que les restringen la participación en el mercado laboral y su acceso a la formación. Esto se evidencia en las últimas estadísticas presentadas en la nueva base de datos de la (Organización Internacional del Trabajo, 2022), la cual aborda su situación en el ámbito laboral, indicando que la tasa de actividad laboral para este grupo es notoriamente baja. A nivel global, 7 de cada 10 individuos con capacidades diferentes están inactivas, es decir, no trabajan ni buscan estar empleadas, frente a 4 de cada 10 personas sin discapacidad.

En 60 países donde se han recopilado datos, se observa que la inactividad laboral entre las mujeres con discapacidad no solo supera a la de aquellas sin discapacidad, sino que también excede a la de los hombres, ya sea con o sin discapacidad. Este panorama resalta la imperiosa necesidad de abordar estas diferencias y fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Noticias ONU, 2022).

Bajo la perspectiva de Medina (2022), explora y analiza el contexto socio-laboral de las mujeres con discapacidad y examina las iniciativas propuestas tanto por el legislador como por las administraciones públicas para abordar esta cuestión. De la misma manera, hace referencia que el análisis parte de una autorreflexión fundamental que busca desafiar el imaginario generalizador y prejuicios arraigados que erróneamente equiparan discapacidad con limitaciones en la participación del mercado laboral. Estos prejuicios se aferran a creencias infundadas y se traducen en barreras mentales sólidas, en gran medida, como resultado de la falta de conocimiento. Estos

prejuicios y percepciones pueden tener un impacto negativo en la vida de las personas con discapacidad, dado que conllevan importantes implicaciones en los ámbitos sociales, educativos, políticos y legales, entre otros.

A pesar de los avances en el diseño de políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad en los últimos años, todavía hay un largo camino por recorrer para lograr una inclusión laboral y social más significativa para este colectivo. En el caso de las mujeres con discapacidad, los roles tradicionales de género y otros factores complican la búsqueda de soluciones al alto desempleo en España y Andalucía, donde el emprendimiento se presenta como una de las posibles respuestas (Medina, 2022).

En la investigación de Pérez y López (2022) titulada “Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con capacidades diferentes en el sureste mexicano” se analizan las razones detrás de la disminución en la integración laboral de personas que poseen discapacidad en la región sureste de México en los años 2013 a 2018, a pesar de las diferentes leyes, mecanismos y programas existentes en el país. El Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) se utilizó como objeto de estudio, en donde se examinó a los usuarios y personal que trabajan en el programa de inclusión laboral a personas con discapacidades. Para ello, se empleó la técnica de entrevistas, observación participante, revisión de documentos de diversas fuentes de información y políticas nacionales recientemente desarrolladas.

Los resultados obtenidos, muestran que los empresarios que participaron en el programa experimentaron de manera positiva la integración laboral de personas con capacidades diferentes. Sin embargo, sostienen que los programas son sólo el comienzo de la integración laboral de las personas con discapacidad, pero no son suficientes. La inclusión requiere que las instituciones, la sociedad en general, las personas con discapacidad y el mundo académico participen e informen sobre el tema. En efecto, todos compartimos la responsabilidad de contribuir diariamente a la efectiva inclusión, tanto en el ámbito laboral como en el social.

Este estudio, resalta la importancia de investigar y comprender los factores subyacentes que pueden obstaculizar la inclusión de personas con capacidades diferentes en el empleo a pesar de las políticas y programas existentes. Los resultados poseen implicaciones significativas para el desarrollo de estrategias y políticas más

eficaces para enfrentar las dificultades particulares asociadas a la integración laboral de personas con discapacidad. en la región sureste de México.

Bajo el mismo contexto, Bermeo-Peñañiel y Naranjo-Sánchez (2022) se centran en la evaluación del nivel de inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, reconociendo el valor de las oportunidades laborales como un medio fundamental para el desarrollo integral y la realización personal. Alineado con la normativa ecuatoriana, que estipula que las empresas con un mínimo de veinticinco empleados deben contratar al menos el 4% de personas con discapacidad, el estudio se apoya en una revisión bibliométrica para identificar investigaciones relacionadas en otros países. Esta investigación descriptiva de corte transversal utiliza entrevistas y un cuestionario en línea como herramientas para comprender aspectos críticos de la inclusión laboral de personas con discapacidad, tales como el proceso de contratación, la adaptación de puestos de trabajo, la adecuación física de las instalaciones y la integración de tecnologías de asistencia. Los resultados destacan un cumplimiento del 100% en la inserción laboral de personas con discapacidad, incluso con la presencia de sustitutos. Con base a la mencionado anteriormente, los autores recomiendan trabajar constantemente en mejoras de accesibilidad en las instalaciones para fomentar una inclusión efectiva.

En general, esta investigación proporciona un modelo positivo para la inclusión laboral en el mundo académico y destaca la importancia del cumplimiento, la mejora de la accesibilidad y el reconocimiento del valor de las oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Los hallazgos y recomendaciones pueden ser un recurso valioso para otras agencias y organizaciones que buscan mejorar la inclusión en su fuerza laboral.

Por otra parte, el estudio titulado “Inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral peruano” menciona, que las personas con capacidades diferentes han enfrentado discriminación y exclusión en el mercado laboral a nivel internacional. Por tal razón, varios organismos internacionales han promovido debates sobre la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral, enfatizando los beneficios sociales y económicos de su participación. El objetivo de este estudio es describir la inclusión de las personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral de Perú, desde la óptica de los representantes de empresas en Perú y aquellos individuos

relacionados con la cuestión de la inclusión laboral de PCD. Se utilizó, un diseño de métodos mixtos que incluyó una encuesta electrónica a 188 gerentes de RRHH de empresas peruanas. Además, se realizaron entrevistas semiestructuradas con 12 informantes clave (Velarde-Talleri et al., 2018).

Los resultados obtenidos muestran que se incumple con la inclusión de personas con discapacidad de acuerdo a lo estipulado con la ley de Perú. Sin embargo, la mayoría de los encuestados expresaron cumplimiento y también expresaron una actitud positiva hacia el empleo de personas con discapacidad. Asimismo, los entrevistados indica que la limitada presencia de personas con capacidades diversas en el ámbito laboral se debe a la falta de supervisión gubernamental y a la ausencia de herramientas prácticas que las empresas puedan emplear para contratar y fomentar su integración laboral (Velarde-Talleri et al., 2018).

Siguiendo este hilo conductor, En su artículo titulado "La inserción laboral de las personas con capacidades diferentes", Castellano y Quintana (2019), examinan de qué manera se puede llevar a cabo la inclusión laboral de las personas que poseen discapacidad, utilizan un enfoque cualitativo y descriptivo, basándose en las aportaciones y resultados de las bases de datos Redalyc, Scielo y Scopus. Inicialmente, una búsqueda en gestores bibliográficos arrojó 120 artículos, que luego se redujeron a 15 mediante criterios de inclusión y exclusión. Se emplearon procesos de evaluación metodológica y sistemática para orientar el estudio y facilitar la interpretación de los resultados. La selección de artículos se basó en palabras clave y en un marco temporal de 2013 a 2018. Este análisis se centra en la inclusión de personas con discapacidad en la población activa, identificando sus limitaciones y contribuciones, y utiliza un enfoque meta analítico para obtener información útil y generalizable. Como resultado de esta investigación, se puede concluir que la inclusión laboral es un factor que favorece la productividad en las organizaciones y a fomentar la lealtad entre los trabajadores con discapacidad.

Cabe mencionar que el trabajo realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la promoción de la justicia social en todos los entornos laborales ha hecho que aumente la cantidad de empresas que permiten la integración de personas con ciertos grados de discapacidad en sus operaciones. Esto garantiza que los roles

laborables sean accesibles y adaptables, facilitando un adecuado desempeño de las actividades según las fortalezas de cada persona.

## **5. MARCO LEGAL**

En esta sección se citarán las principales leyes, reglamentos, tratados y todas las leyes y reglamentos nacionales e internacionales que sustentan el tema de investigación.

### **5.1. Constitución de la República del Ecuador**

La Constitución del Ecuador contiene varias disposiciones cruciales que resaltan la importancia de la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades para personas con capacidades diferentes en la industria alimentaria. Estas disposiciones garantizan el derecho al trabajo, establecen políticas de prevención de discapacidad, enfatizan la igualdad y la no discriminación, priorizan y protegen a quienes se encuentran en situaciones vulnerables y requieren la implementación de medidas para garantizar la inclusión social.

Al adherirse a estas disposiciones legales, la industria alimentaria puede crear un entorno inclusivo que promueva el bienestar y el desarrollo de todas las personas, independientemente de sus capacidades. Además, el artículo 33 reconoce el empleo como un derecho y una responsabilidad social, además de ser un derecho económico que proporciona realización personal y sirve como base de la economía. Corresponde al Estado garantizar la dignidad de los trabajadores, una vida digna, una remuneración justa y la posibilidad de desempeñar un trabajo saludable y libremente elegido o aceptado. El trabajo no sólo aporta realización personal, sino que también permite el progreso y la mejora de las condiciones de vida y el bienestar general de todas las personas, incluidas aquellas con capacidades diferentes.

Además, el artículo 48 enfatiza la responsabilidad del Estado de implementar medidas a favor de las personas con capacidades diferentes, asegurando su inclusión social. Estas medidas incluyen la implementación de planes y programas coordinados entre entidades estatales y privadas para promover su participación en diversos ámbitos, como la política, la sociedad, la cultura, la educación y la economía. Las personas con capacidades diferentes tienen derecho a acceder a créditos, beneficios fiscales y exenciones que faciliten su inserción en actividades productivas, así como la oportunidad de recibir becas de estudio en todos los niveles educativos.

Este artículo enfatiza la protección integral de los derechos de las personas con capacidades diferentes y condena cualquier forma de abandono, abuso, trato inhumano, trato degradante o discriminación por razón de discapacidad. Reforzando la importancia de promover la inclusión laboral y garantizar los derechos de las personas con capacidades diferentes en la industria alimentaria de Guayaquil.

El artículo 35 establece la priorización y atención especializada que debe darse a grupos vulnerables como ancianos, niños, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, víctimas de violencia y afectados por desastres naturales o provocados por el hombre. Estas disposiciones legales contribuyen a la inserción de las personas con capacidades diferentes en la industria alimentaria de Guayaquil, al destacar la importancia de garantizar su especial atención y protección. Por lo tanto, es imperativo que la industria priorice y proporcione atención especializada a estas personas para garantizar su bienestar e inclusión laboral.

El artículo 11 de la Constitución establece los principios fundamentales que rigen el ejercicio de los derechos, enfatizando la igualdad y la no discriminación en todas sus formas. Garantiza que todas las personas, independientemente de sus características personales, tengan los mismos derechos, deberes y oportunidades. La discriminación en cualquier forma está estrictamente prohibida y se requieren medidas de acción afirmativa para promover una verdadera igualdad para quienes enfrentan desigualdad.

Estas disposiciones legales son cruciales para garantizar la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades de personas con capacidades diferentes en la industria alimentaria de Guayaquil, y serán analizadas exhaustivamente en esta investigación. La importancia de este derecho radica en su garantía por parte del Estado. Al implementar las medidas y políticas necesarias, las personas pueden ejercer plenamente su derecho al trabajo. La Constitución, específicamente el artículo 33, consagra este derecho, y disposiciones adicionales en los artículos 47, 48, 49 y 50 establecen políticas de prevención de la discapacidad en beneficio de todas las personas con discapacidad.

## **5.2. Código de Trabajo**

Se garantiza la igualdad de remuneración cuando dos puestos de trabajo tienen funciones, condiciones profesionales, factores de desempeño y condiciones de trabajo

equivalentes. Para lograrlo, el empleador debe establecer parámetros claros para la designación de grados y funciones para cada puesto, fomentando la objetividad y la competitividad entre los empleados. El objetivo principal es mantener un equilibrio justo y consistente en los procesos de selección y evaluar el desempeño a través de puntajes, que luego determinan la asignación de beneficios, aumentos salariales o ascensos. Además, está estrictamente prohibido realizar cualquier forma de discriminación basada en factores como nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, afiliación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o cualquier otra característica distintiva (H Congreso Nacional Codificador 2005-017 La comisión de legislación y codificación, 2023).

### **5.3. Código Orgánico Integral Penal, COIP**

Según el artículo 176 del Código, con excepción de las políticas de acción afirmativa, se impondrá una condena de privación de libertad de uno a tres años, quien promueva, practique o incite cualquier forma de discriminación basada en diversos criterios como nacionalidad, etnia, lugar de origen, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, lengua, religión, ideología, situación socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud, con la intención de impedir o disminuir el reconocimiento, disfrute el ejercicio de derechos en condiciones equitativas. En el caso de que este delito sea cometido por funcionarios públicos, la pena privativa de libertad será de tres a cinco años (Código Orgánico Integral Penal, COIP, 2023).

### **5.4. Ley Orgánica de Discapacidades**

La Ley Orgánica de Discapacidades de 2016 establece un marco legal para garantizar la igualdad de oportunidades, la inclusión social y la completa realización de los derechos de aquellas personas con capacidades diferentes. Entre los puntos clave de la ley figuran el reconocimiento de las personas con discapacidad, su derecho a la igualdad de oportunidades laborales, el establecimiento de políticas de formación y empleo, y la imposición de sanciones a los empresarios que impidan el acceso al empleo o incumplan las cuotas de inclusión. En general, la ley pretende promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad y proteger sus derechos.

### **5.5. Ley Orgánica de los Consejos Nacionales de la Igualdad**

La Ley Orgánica de los Consejos Nacionales de Igualdad (2014) describe los objetivos de estos consejos, que incluyen formular, integrar, aplicar, supervisar y evaluar políticas públicas de apoyo a individuos, comunidades y grupos. Estas políticas abordan cuestiones de género, etnia, edad, cultura, discapacidad y movilidad humana. Los consejos pretenden promover una cultura de paz y garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación, utilizando medidas de acción afirmativa para promover la igualdad. También se comprometen a erradicar de la sociedad los actos, costumbres, prácticas y estereotipos discriminatorios.

### **5.6. Ley de Comunicación**

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Comunicación, cualquier forma de comunicación que fomente la discriminación basada en variados factores como raza, origen, edad, sexo, cultura, estado civil, idioma, creencia religiosa, orientación ideológica, filiación política, historial judicial, condición económica, situación migratoria, preferencia sexual, estado de salud, ser portador de VIH, la discapacidad, características físicas y otros motivos similares se considerarán contenidos discriminatorios. Mencionado contenido tiene como objetivo socavar o negar el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos humanos consagrados tanto en la Constitución como en los acuerdos internacionales de derechos humanos. Adicional a ello, cualquier comunicación que, incite a acciones discriminatorias o apoye la discriminación también se considera discriminatoria de acuerdo con lo estipulado Ley Orgánica de Comunicación (2017).

### **5.7. Normativa Internacional**

La convención sobre los derechos de las personas con capacidades diferentes, reconoce la importancia de garantizar la equidad de oportunidades y la participación total de mencionado grupo. Este instrumento jurídico internacional adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año de 2006 tiene como objetivo salvaguardar y asegurar los derechos de las personas con habilidades diferentes. En este sentido, es importante mencionar que sus principios rectores refieren la dignidad, autonomía, no discriminación e inclusión. En nuestro país, se firmó y ratificó la convención, adoptando el compromiso de igualdad de oportunidades, accesibilidad, educación y plena participación inclusiva en la sociedad.

## CAPÍTULO III

### 6. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

#### 6.1. Método Científico

En la presente investigación se utilizaron los métodos analítico y deductivo que según Bernal (2010) se usan en un enfoque de investigación para analizar y comprender un fenómeno o problema mediante la aplicación de la lógica y el razonamiento deductivo. En este método, se parte de premisas generales y se utiliza el razonamiento lógico para llegar a conclusiones específicas.

En el contexto de analizar la contratación laboral de personas con capacidades diferentes en el sector de venta al por menor en comercios no especializados, el método analítico y deductivo implicó la recopilación de los datos relacionados, el análisis econométrico es una técnica estadística que permite examinar las relaciones causales entre variables económicas. En este caso, se utilizó para examinar cómo diferentes factores, influyen en la contratación laboral de personas con capacidades diferentes.

Una vez recopilados y analizados los datos, se aplicó el razonamiento deductivo para llegar a conclusiones específicas. Es decir, si los resultados del análisis econométrico muestran que las personas con capacitación especializada tienen más probabilidades de ser contratadas en el sector de venta al por menor, se podría concluir que es necesario proporcionar programas de capacitación especializada para mejorar las oportunidades de empleo de este grupo social.

#### 6.2. Tipo de investigación

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos con el objetivo de describir, medir y analizar fenómenos o variables de interés. Se utiliza para obtener resultados objetivos y generalizables a partir de una muestra representativa de la población.

Bajo este contexto, la presente investigación respondió al diseño del estudio que permitió recopilar datos numéricos relevantes para el análisis. Todo ello implicó, la selección de una muestra representativa de comercios no especializados en el sector de venta al por menor en la que se analizó el empleo de personas con habilidades diversas.

Además, se recopilaron datos cuantitativos relacionados con la incorporación de personal con capacidades especiales a través de contrataciones en los comercios seleccionados. Situación que, incluyó información relevante, referente al número de contrataciones de trabajadores con habilidades variadas, tipos de contratos, salarios, horas de trabajo, entre otros datos importantes que pueden expresarse en términos numéricos.

Se aplicaron técnicas econométricas para analizar los datos recopilados y examinar las relaciones entre las variables de interés. Esto implicó el uso de modelos econométricos, como regresión lineal, para determinar cómo diferentes factores afectan la contratación laboral de personas con capacidades diferentes en el sector de venta al por menor.

Así también, se interpretaron los resultados del análisis econométrico para comprender los patrones, relaciones y tendencias encontradas. Esto permitió identificar las variables significativas y sus efectos en la contratación laboral de personas con capacidades diferentes, lo cual podría utilizarse para promover el empleo adecuado en este grupo social.

También se desarrolló un tipo de investigación descriptiva que afirman Yuni y Urbano (2020) tiene como objetivo describir y analizar las características o fenómenos de un determinado tema o población. Se enfoca en recopilar datos y describir de manera precisa y detallada las características, comportamientos, opiniones o situaciones relacionadas con el tema de estudio.

La investigación descriptiva se aplicó mediante la recopilación y análisis de datos, así como la descripción precisa y detallada del análisis econométrico que fue presentado mediante tablas, gráficos y estadísticas que muestran las principales conclusiones y hallazgos relacionados con la contratación laboral de personas con capacidades diferentes en el sector de Venta al por menor en comercios no especializados.

El propósito de esta investigación descriptiva sería promover el empleo adecuado en el grupo social de personas con capacidades diferentes, al proporcionar información valiosa sobre la situación actual de la contratación laboral en el sector mencionado.

### **6.3. Alcance de la investigación**

La investigación se enfocó en las empresas del sector de venta al por menor en comercios no especializados. En cuanto al área geográfica el estudio se llevó a cabo exclusivamente en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. No se incluyeron datos de otras ciudades o regiones.

La investigación tiene un alcance descriptivo centrándose en el análisis de la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes en este sector específico/ Con un determinado periodo que es el año 2023, lo que implicó la recopilación de datos y síntesis de situaciones y condiciones laborales específicas de ese periodo.

### **6.4. Modelo Logit Multinomial**

El Modelo Logit Multinomial es una técnica econométrica utilizada para analizar y predecir la elección discreta entre múltiples categorías u opciones (Pando & Fernández, 2004). En el contexto de la investigación sobre la contratación laboral de personas con capacidades diferentes en el sector mencionado, el Modelo Logit Multinomial se aplicó de la siguiente manera:

- Definición de las categorías de elección: En este caso, las categorías de elección fueron diferentes dimensiones referentes a la inclusión y contratación laboral para personas con capacidades diferentes en el sector de Venta al por menor en comercios no especializados.
- Recopilación de datos: Se recopilaron datos relevantes sobre las características de las personas con capacidades diferentes y las condiciones de contratación laboral en el sector mencionado.
- Estimación del modelo: Utilizando el Modelo Logit Multinomial, se estimaron las probabilidades de elección de cada categoría de contratación laboral en función de las variables explicativas. Esto implica calcular los coeficientes del modelo y evaluar su significancia estadística.
- Análisis de resultados: Una vez estimado el modelo, se analizaron los resultados para identificar las variables que influyen en la elección de una categoría de contratación laboral sobre otra. Esto permitiría comprender qué factores son relevantes para promover el empleo adecuado de personas con capacidades diferentes en el sector de Venta al por menor en comercios no especializados.

El propósito de utilizar el Modelo Logit Multinomial en esta investigación fue identificar los factores que afectan la contratación laboral de personas con capacidades diferentes en el sector mencionado, con el fin de promover el empleo adecuado en este grupo social. Los resultados obtenidos podrían servir como base para la implementación de políticas y acciones que fomenten la inclusión laboral y mejoren las condiciones de empleo para las personas con capacidades diferentes en el sector de Venta al por menor en comercios no especializados.

### **6.5. Pruebas para validar el ajuste del modelo**

Las pruebas chi-cuadrado ( $\chi^2$ ), la matriz de confusión y la prueba de Hosmer-Lemeshow son herramientas utilizadas para validar el modelo logit multinomial. A continuación, se explica cómo se utilizan cada una de estas pruebas:

1. Pruebas chi-cuadrado ( $\chi^2$ ): La prueba chi-cuadrado se utiliza para evaluar la significancia estadística de las relaciones entre las variables independientes y la variable dependiente en el modelo logit multinomial. Esta prueba compara las frecuencias observadas en cada categoría de la variable dependiente con las frecuencias esperadas según el modelo. Si el valor de la prueba chi-cuadrado es significativo, indica que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables (Cehua et al., 2022),

2. Matriz de confusión: La matriz de confusión es una herramienta utilizada para evaluar la precisión y el rendimiento del modelo logit multinomial. Esta matriz muestra la cantidad de observaciones clasificadas correcta e incorrectamente en cada categoría de la variable dependiente. Permite calcular métricas como la precisión, la sensibilidad y la especificidad del modelo, lo que proporciona una medida de qué tan bien el modelo puede predecir la categoría correcta.

3. Prueba de Hosmer-Lemeshow: La prueba de Hosmer-Lemeshow se utiliza para evaluar la bondad de ajuste del modelo logit multinomial. Esta prueba compara las frecuencias observadas y las frecuencias esperadas en cada categoría de la variable dependiente. Si el valor de la prueba de Hosmer-Lemeshow es significativo, indica que existe una diferencia significativa entre las frecuencias observadas y las frecuencias esperadas, lo que sugiere que el modelo no se ajusta bien a los datos.

En resumen, estas pruebas se utilizan para validar el modelo logit multinomial al evaluar la significancia estadística de las relaciones entre las variables, medir la

precisión y el rendimiento del modelo en la clasificación de las categorías de la variable dependiente, y evaluar la bondad de ajuste del modelo en relación con los datos observados. Estas pruebas son importantes para asegurar que el modelo logit multinomial sea válido y confiable en la predicción de las elecciones discretas entre las categorías de la variable dependiente.

## **6.6. Fuente y Técnica de extracción de datos**

En el desarrollo de la investigación se emplearon diversas fuentes de información, como revistas científicas, libros y artículos, con el propósito de analizar y presentar las teorías existentes relacionadas con el problema objeto de estudio.

La principal fuente de datos para la recolección de información fue el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. En paralelo, para la ejecución de esta investigación se ha optado por la técnica de encuestas, la cual estuvo compuesta por un cuestionario de 10 preguntas diseñado a través de la plataforma Google Forms, el mismo que fue validado por expertos para en cuanto a claridad, coherencia, relevancia y suficiencia mediante una escala de Likert.

La encuesta según Yuni y Urbano (2016) es una técnica cuantitativa que utiliza como instrumento el cuestionario, donde permitirá elaborar una serie de preguntas, facilitando recolectar información relevante y específica del tema, tales como actitudes, opiniones, comportamiento, reacciones de la muestra en estudio.

Dichas encuestas fueron administradas a los gerentes de las empresas que se dedican a la actividad de Venta al por menor en comercios no especializados en la ciudad de Guayaquil. La elección de esta fuente de datos permitió obtener información directa y relevante sobre la percepción de los actores clave en relación con la inserción laboral de personas con discapacidad en este sector específico.

## **6.7. Herramientas**

Este estudio de investigación se basa en un enfoque estadístico y analítico, con un énfasis particular en el uso de técnicas cuantitativas. Esto implica la identificación y clasificación de variables relevantes, la aplicación de métodos estadísticos y matemáticos, el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, y, finalmente, la generación de recomendaciones y conclusiones. En este estudio, se utilizará el software RStudio como herramienta principal.

## 6.8. Población y muestra

La población de interés para este estudio es definida como una población finita, ya que se tiene conocimiento de la cantidad exacta de empresas que se someterán al análisis. En este contexto, las empresas sujetas a evaluación pertenecen al sector G4711 según la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU), específicamente el rubro de Venta al por menor en comercios no especializados, situadas en la ciudad de Guayaquil. Según los datos recabados del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, se ha estimado que el número de empresas en este sector en el cantón Guayaquil asciende a aproximadamente 6,842. Estas empresas conforman el universo bajo investigación.

Al respecto, Hernández et al. (2014) describe a la población como el conjunto o recopilación de todos aquellos casos que se asemejan o cumplen con determinadas especificaciones (p. 174).

No obstante, dada la magnitud de la población en cuestión, es inviable analizarla en su totalidad. Hernández et al. (2014) refiere a la muestra como una fracción o subgrupo específico de la población de interés de la cual se realiza la recolección de los datos, siendo necesaria definirla o delimitarla con precisión, además de tener que ser representativa de la población en cuestión (p. 173).

Por esta razón, se procedió a calcular una muestra representativa que brinde información sustantiva para el desarrollo de la investigación. Para este propósito, se desarrolló la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Siendo:

N = Tamaño de la población = 6,842 empresas de la Guayaquil.

e = Margen de error tolerable (+/- 5%) = 0.05.

Z = Nivel de confianza (95%) = 1.96.

P = Probabilidad de ocurrencia del evento (50%) = 0.5.

Q = Probabilidad de no ocurrencia del evento (50%) = 0.5.

El cálculo resultante  $n$  indica el tamaño necesario de la muestra.

Realizando los cálculos con los datos proporcionados y la fórmula seleccionada para muestras finitas, se obtiene que una muestra compuesta por 364 elementos sería representativa. Esto indica que este conjunto de empresas deberá llevar a cabo sus propias encuestas de aplicación.

La determinación del tamaño de la muestra se erige como un proceso crucial en la investigación. La aplicación de métodos estadísticos rigurosos asegura que la muestra seleccionada capture la diversidad y características de la población, lo que, a su vez, fortalecerá la validez y relevancia de los resultados obtenidos. Así mismo la selección de una muestra adecuada aborda de mejor manera en cuanto a precisión y confiabilidad, la problemática de la inserción laboral de personas con capacidades diferente en la ciudad de Guayaquil relacionadas al sector de Venta al por menor en comercios no especializados, en periodo correspondiente al 2023.

## **6.9. Variables**

A continuación, se citan diversos estudios que se relacionan con las variables de estudios:

**Tabla 1.***Operacionalización de Variables*

<b>Variables</b>	<b>Especificaciones</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Investigaciones previas</b>
Independiente	Inclusión y contratación de personas con capacidades diferentes	Tipos de capacidades diferentes	(Lerma et al., 2023) “Quality of life and labor inclusion of people with disabilities”.
Dependientes	Factores o características que se consideran como posibles influencias o determinantes de la contratación laboral de las personas con capacidades diferentes	Tamaño de empresa	(Ramírez & Ramírez, 2015) “Estrategias e indicadores utilizados por empresas privadas inclusivas de Asunción, en el proceso de inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD), Año 2013”.
		Edad	(Sánchez & Sánchez, 2020) “Análisis del mercado laboral en Andalucía: factores determinantes del empleo y perfil del trabajador”.
		Género	(Rodríguez & Vidal, 2020) “Influencia de factores de tipo educativo en el ajuste formación-empleo en hombres y mujeres”.
		Nivel educativo	(Espinoza & Gallegos, 2018) “Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador”.

---

Experiencia laboral	(González et al., 2017) “Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad”.
Habilidades y competencias	(Castellanos & Quintana, 2019) “La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad”.
Accesibilidad y adaptaciones en el lugar de trabajo	(Ochoa et al., 2021) “Sensibilización en discapacidades y la accesibilidad laboral de las personas con discapacidad durante la emergencia sanitaria (COVID-19)”.
Actitudes y percepciones de los empleadores	(Gandarillas et al., 2014) “El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad”.
	(Strindlund et al., 2019) Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study.
Políticas y normativas	(Farfán & Giler, 2022) “Las personas con discapacidad en el marco jurídico constitucional del Ecuador”.
	(Luna, 2020) “Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997”.

---

Acceso a oportunidades laborales	(Arteaga et al., 2022) “Discapacidad e inclusión social: retos teóricos y desafíos socioeconómicos de las personas con discapacidad en el cantón Pedernales”.
Ambiente laboral inclusivo	(Birau et al, 2019) “Social exclusion and labor market integration of people with disabilities. A case study for Romania”. (Mandischer et al., 2023)“Toward Adaptive Human–Robot Collaboration for the Inclusion of People with Disabilities in Manual Labor Tasks”.
Apoyo y capacitación	(Imacaña & Villacrés, 2022) “La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador”. (Fernández et al., 2022) “Computadores de acceso universal para generar competencias digitales que coadyuben a una inclusión laboral en personas con capacidades especiales”. (Romero & Lucero, 2016) “Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador”.
Participación y representación	(Moreno & Caisachana, 2021) “La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social”.

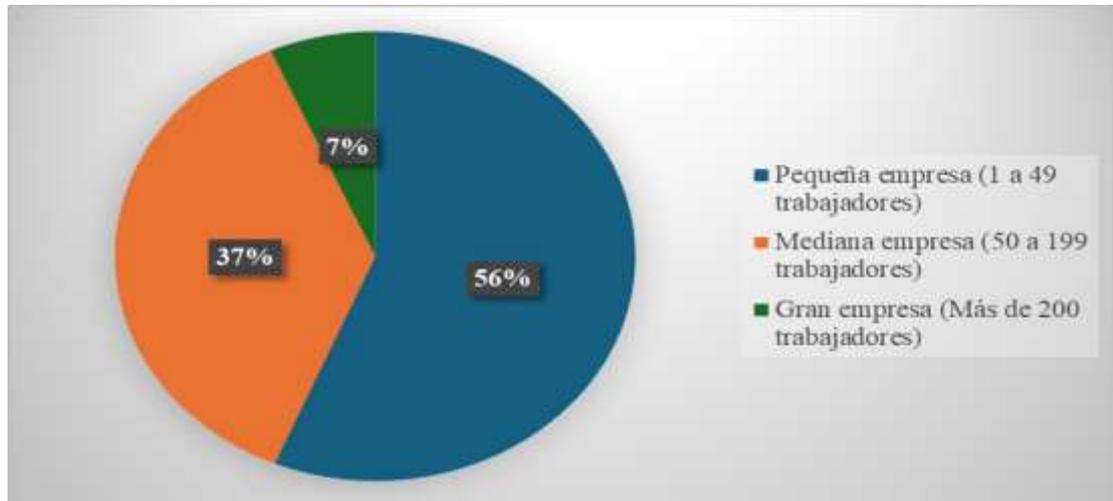
Nota: Elaborado en base a las investigaciones previas citadas.

## CAPÍTULO IV

### 7. RESULTADOS

#### 7.1. Resultados de encuesta

##### 1. ¿En qué categoría de tamaño se clasifica su empresa?



**Figura 1.** *Tamaño de la empresa*

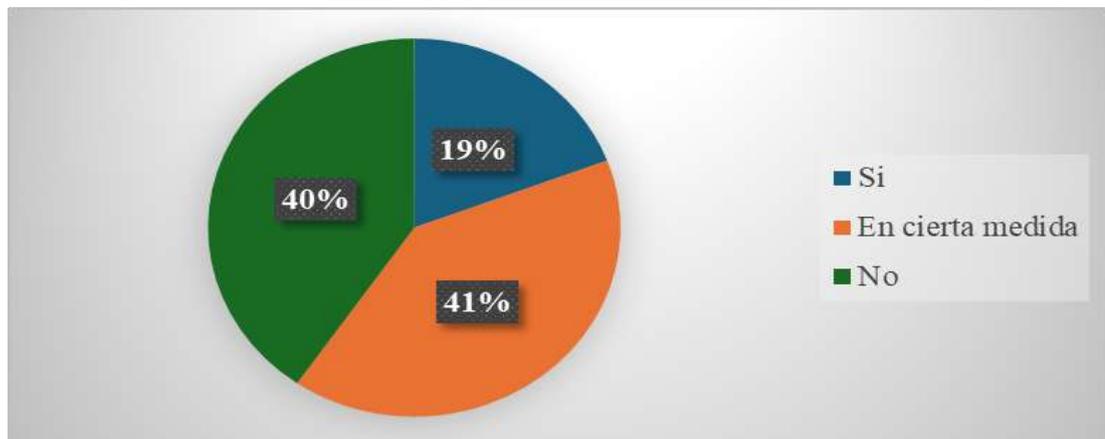
Nota: Tomado de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

#### **Análisis e interpretación:**

Según los resultados, el 56% de las empresas encuestadas se clasifican como pequeñas empresas, que emplean de 1 a 49 trabajadores. El 37% se consideran medianas empresas, que emplean de 50 a 199 trabajadores. Finalmente, el 7% de las empresas encuestadas son grandes empresas, que emplean más de 200 trabajadores.

Estos resultados indican que la mayoría de las empresas encuestadas en Guayaquil son pequeñas empresas, seguidas por las medianas y las grandes empresas. Esto puede implicar que la mayoría del tejido empresarial de la ciudad está compuesto por empresas de menor tamaño.

## 2. ¿Está familiarizado con la legislación laboral para personas con discapacidad?



**Figura 2.** Conocimiento de legislación

Nota: Tomado de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

### **Análisis e interpretación:**

Según los resultados, el 41% de las empresas encuestadas indicaron estar familiarizadas con la legislación laboral para personas con discapacidad en cierta medida. El 40% de las empresas encuestadas indicaron que no conocen dicha legislación, mientras que solo el 19% afirmaron conocerla.

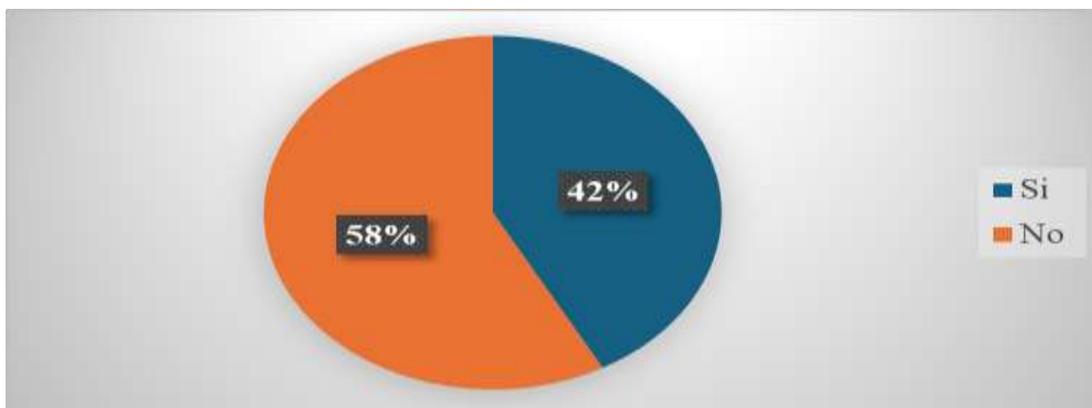
Estos resultados revelan que hay una proporción significativa de empresas encuestadas en Guayaquil que tienen cierta familiaridad con la legislación laboral para personas con discapacidad. Sin embargo, es preocupante que el 40% de las empresas encuestadas afirmen no conocer la legislación en absoluto.

La falta de conocimiento de la legislación laboral para personas con discapacidad puede tener implicaciones en la inclusión laboral de este grupo. Es importante destacar que la legislación laboral tiene como objetivo garantizar la equidad de oportunidades y la ausencia de discriminación en el entorno laboral. Por lo tanto, es necesario promover una mayor conciencia y educación sobre las leyes y regulaciones pertinentes para asegurar que las empresas cumplan con sus responsabilidades legales y promuevan la inclusión de personas con discapacidad en el empleo.

Además, estos resultados resaltan la necesidad de fortalecer la difusión y el conocimiento de la legislación laboral entre las empresas para fomentar prácticas

inclusivas y garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

**3. ¿Sabe cuál es el porcentaje de vacantes en puestos de trabajo que debe reservarse para personas con discapacidad según la legislación?**



**Figura 3.** Conocimiento sobre porcentaje de puestos para personas con discapacidad  
Nota: Tomado de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

**Análisis e interpretación:**

Según los resultados, el 58% de las empresas encuestadas indicaron no conocer el porcentaje de vacantes en puestos de trabajo que debe reservarse para personas con discapacidad según la legislación. Por otro lado, el 42% de las empresas encuestadas afirmaron conocer dicho porcentaje.

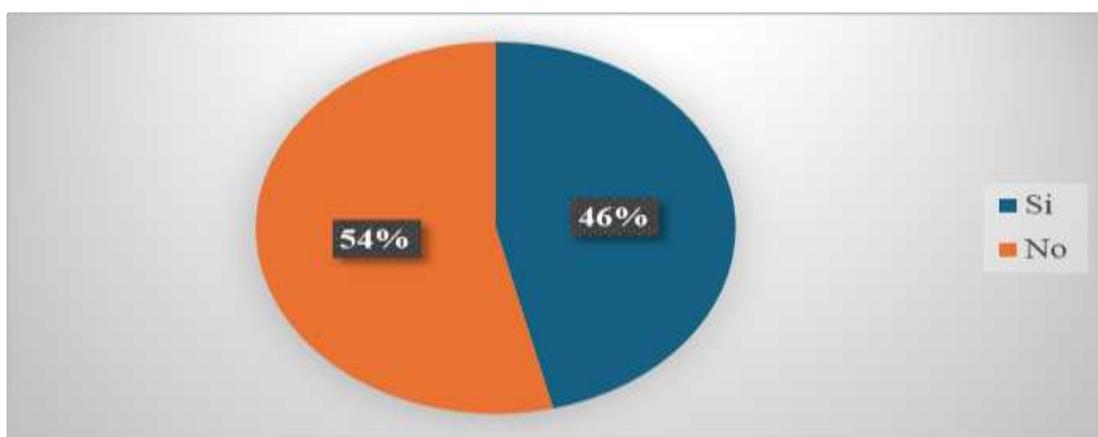
Estos resultados revelan que existe una falta de conocimiento significativa entre las empresas encuestadas en cuanto al porcentaje de vacantes que deben reservarse para personas con discapacidad según la legislación. Alrededor del 58% de las empresas encuestadas no están al tanto de esta obligación legal.

El desconocimiento del porcentaje de vacantes reservadas puede tener un impacto negativo en las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. La legislación laboral suele establecer un porcentaje específico de vacantes que deben ser reservadas para personas con discapacidad, con el fin de promover la inclusión laboral y garantizar la igualdad de oportunidades. La falta de conocimiento sobre esta obligación puede resultar en una menor contratación de personas con discapacidad y una falta de cumplimiento con la legislación.

Es importante destacar la necesidad de una mayor difusión y educación sobre las disposiciones legales relacionadas con la contratación de personas con

discapacidad. Esto puede ayudar a generar conciencia entre las empresas y promover prácticas inclusivas en el ámbito laboral. Además, es fundamental que las empresas estén informadas y cumplan con las obligaciones establecidas por la legislación con la finalidad de asegurar la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación en el entorno laboral.

#### 4. ¿Actualmente tiene personas con discapacidad contratadas en su empresa?



**Figura 4.** Personal contrato con discapacidad

Nota: Tomado de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

#### **Análisis e interpretación:**

Según los resultados, el 54% de las empresas encuestadas indicaron que no tienen personas con discapacidad contratadas en su empresa, mientras que el 46% afirmaron tener empleados con discapacidad. Estos resultados revelan que existe una proporción significativa de empresas encuestadas en Guayaquil que aún no han contratado a personas con discapacidad en su plantilla laboral. Sin embargo, es alentador que el 46% de las empresas encuestadas afirmen tener empleados con discapacidad.

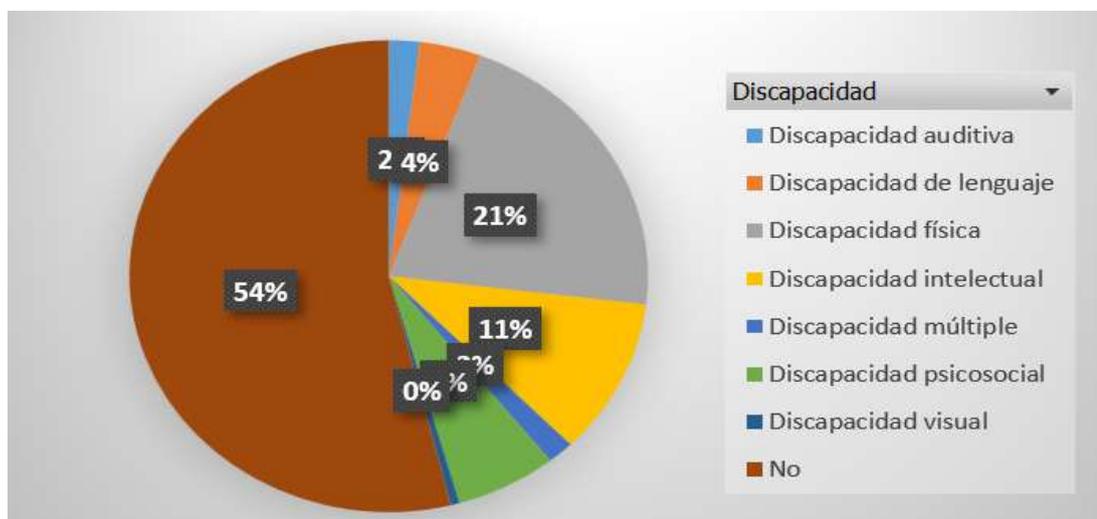
La inclusión laboral de personas con discapacidad es fundamental para promover la igualdad de oportunidades y garantizar la diversidad en el entorno laboral. Aunque el porcentaje de empresas que han contratado a personas con discapacidad es positivo, aún queda un margen para mejorar y aumentar la participación de este grupo en el empleo.

Es importante destacar que la contratación de personas con discapacidad no solo beneficia a los empleados individuales, sino que también puede aportar diversidad

de habilidades y perspectivas a las empresas, lo que puede impulsar la innovación y el rendimiento organizacional.

Para fomentar una mayor inclusión laboral, es esencial impulsar la concienciación y educación acerca de las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad, al mismo tiempo que se eliminan las barreras y prejuicios que puedan existir en los procesos de selección y contratación. Además, es fundamental que las empresas implementen políticas y prácticas inclusivas que faciliten la contratación y retención de personas con discapacidad en el entorno laboral.

**5. En caso, que su respuesta sea SI en la pregunta anterior ¿Qué tipo de discapacidad poseen las personas que usted tiene contratadas en su organización?**



**Figura 5.** Tipo de discapacidad

Nota: Tomado de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

**Análisis e interpretación:**

Los resultados de las encuestas aplicadas a las empresas de Guayaquil sobre el tipo de discapacidad presente en sus organizaciones, en el caso de aquellas que han contratado personal con discapacidad, son los siguientes:

- Discapacidad auditiva: El 2% de las empresas encuestadas indicaron tener personas con discapacidad auditiva en su organización.
- Discapacidad de lenguaje: El 4% de las empresas encuestadas afirmaron contar con personas con discapacidad de lenguaje.

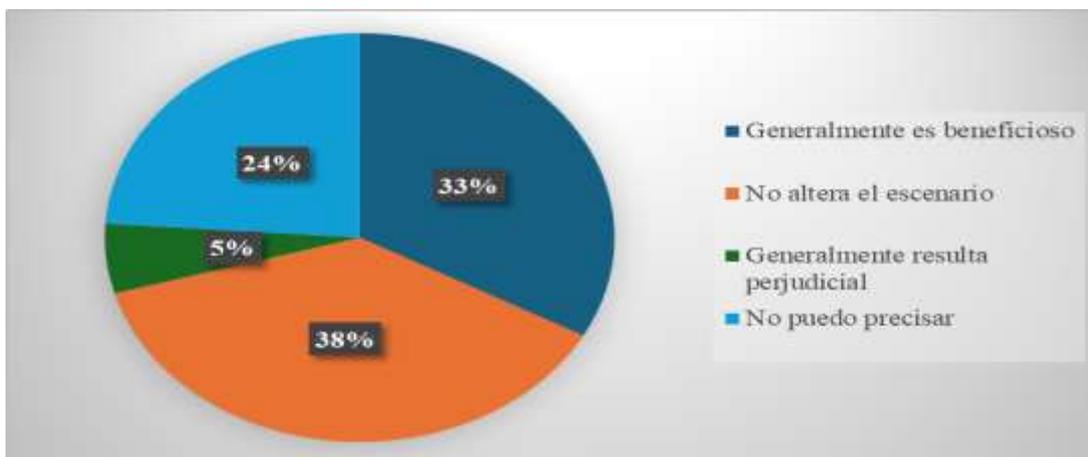
- Discapacidad física: El 21% de las empresas encuestadas tienen empleados con discapacidad física.
- Discapacidad intelectual: El 11% de las empresas encuestadas indicaron tener personas con discapacidad intelectual en su plantilla laboral.
- Discapacidad múltiple: El 2% de las empresas encuestadas afirmaron contar con personas con discapacidad múltiple.
- Discapacidad psicosocial: El 6% de las empresas encuestadas tienen empleados con discapacidad psicosocial.
- Discapacidad visual: Solo el 1% de las empresas encuestadas indicaron tener personas con discapacidad visual en su organización.
- El 54% de las empresas encuestadas mencionaron que no tienen contratadas a personas con discapacidad.

Estos resultados muestran que hay una diversidad de tipos de discapacidad representados en las empresas encuestadas en Guayaquil que han contratado personal con discapacidad. La discapacidad física es la más común, presente en el 21% de las empresas, seguida de la discapacidad intelectual (11%), la discapacidad psicosocial (6%), la discapacidad de lenguaje (4%), la discapacidad auditiva (2%), la discapacidad múltiple (2%) y la discapacidad visual (1%).

Es alentador ver que las empresas están contratando a personas con diferentes tipos de discapacidad, lo que demuestra una apertura hacia la inclusión de diversas capacidades en el entorno laboral. Cada tipo de discapacidad presenta desafíos y habilidades únicas, y al contratar y proporcionar apoyo adecuado, las empresas pueden beneficiarse de la diversidad y contribuir a la igualdad de oportunidades.

Estos resultados también destacan la importancia de la adaptación y accesibilidad en el lugar de trabajo para garantizar la inclusión y el éxito de las personas con discapacidad. Las empresas pueden implementar medidas y políticas inclusivas que se ajusten a las necesidades específicas de cada tipo de discapacidad, promoviendo un entorno laboral accesible y equitativo para todos los empleados.

**6. En su opinión, ¿Cómo cree que impacta tener empleados con discapacidad en su empresa?**



**Figura 6.** Impacto empresarial de contratación con discapacidad

Nota: Tomado de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

**Análisis e interpretación:**

En relación con el planteamiento de cómo creen que impacta tener empleados con discapacidad en su empresa el 38% considera que no altera el escenario, el 33% generalmente es beneficioso, el 24% no puedo precisar, el 5% generalmente resulta perjudicial.

Estos resultados reflejan una variedad de opiniones sobre el impacto de tener empleados con discapacidad en las empresas encuestadas en Guayaquil. Un porcentaje significativo (38%) de las empresas no considera que tener empleados con discapacidad altere significativamente el escenario en su empresa, lo que indica que perciben que la inclusión de personas con discapacidad no tiene un impacto negativo en su funcionamiento.

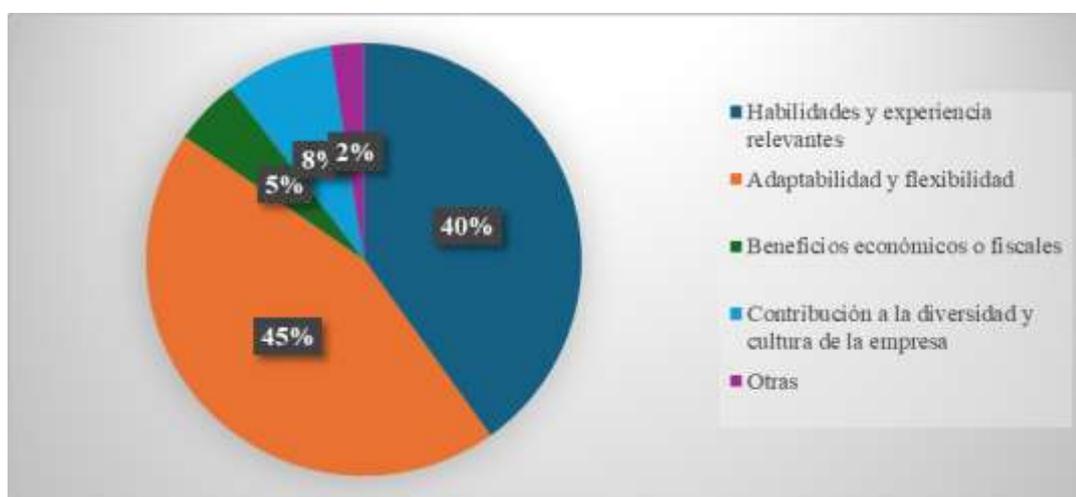
Un tercio de las empresas encuestadas (33%) creen que tener empleados con discapacidad generalmente es beneficioso para su empresa. Esto sugiere que estas empresas reconocen los beneficios de la diversidad y la inclusión, como el fomento de la innovación, la mejora del clima laboral y la promoción de una imagen corporativa positiva.

El hecho de que el 24% de las empresas encuestadas no puedan precisar el impacto de tener empleados con discapacidad indica posiblemente una falta de información o experiencia con respecto a este tema. Esto resalta la importancia de

brindar educación y sensibilización sobre los beneficios y las mejores prácticas de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El porcentaje minoritario (5%) de empresas que consideran que tener empleados con discapacidad generalmente resulta perjudicial muestra una percepción negativa o posiblemente estereotipos y prejuicios relacionados con las personas con discapacidad. Estas empresas podrían beneficiarse de una mayor conciencia y comprensión de las habilidades y contribuciones que las personas con discapacidad pueden aportar al lugar de trabajo.

### 7. ¿Qué factores considera más influyentes al momento de tomar decisiones de contratación de personas con discapacidad?



**Figura 7.** Factores que influyen en la contratación

Nota: Tomado de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

#### **Análisis e interpretación:**

Estos resultados revelan los factores que las empresas de Guayaquil consideran más influyentes al momento de tomar decisiones de contratación de personas con discapacidad. La adaptabilidad y flexibilidad de los candidatos con discapacidad son consideradas por el 45% de las empresas como un factor clave. Esto sugiere que las empresas valoran la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones y roles dentro de la organización.

Las habilidades y la experiencia relevantes también son factores importantes para el 40% de las empresas encuestadas. Esto demuestra que las empresas reconocen la importancia de las capacidades y la experiencia laboral de las personas con

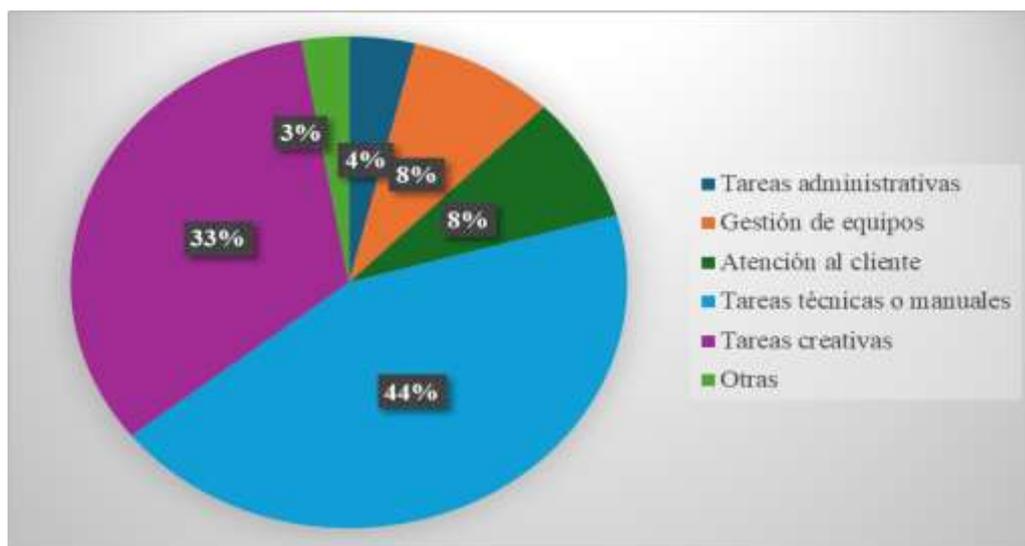
discapacidad para desempeñarse en roles específicos y contribuir al éxito de la organización.

Un porcentaje menor de empresas (8%) consideran la contribución a la diversidad y cultura de la empresa como un factor influyente en la contratación de personas con discapacidad. Esto indica que estas empresas valoran la inclusión y buscan fomentar un entorno de trabajo diverso y equitativo.

Es interesante observar que solo el 5% de las empresas encuestadas mencionaron los beneficios económicos o fiscales como un factor relevante en la contratación de personas con discapacidad. Esto indica que la mayoría de las empresas encuestadas se centran más en los aspectos relacionados con las habilidades, la adaptabilidad y la diversidad, en lugar de priorizar los incentivos económicos.

En general, estos resultados destacan la importancia de valorar las capacidades, habilidades y experiencia de las personas con discapacidad al momento de la contratación, así como la necesidad de crear un entorno de trabajo inclusivo y diverso. Promover la adaptabilidad, la flexibilidad y la diversidad en la fuerza laboral puede generar beneficios tanto para los empleados como para las empresas en términos de innovación, rendimiento y clima laboral positivo.

#### 8. ¿Qué áreas considera más apropiadas para que las personas con discapacidad desempeñen dentro de su empresa?



**Figura 8.** Área de desempeño

Nota: Tomado de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

### **Análisis e interpretación:**

Estos resultados muestran las áreas que las empresas de Guayaquil consideran más apropiadas para que las personas con discapacidad desempeñen dentro de su empresa. Un porcentaje significativo (44%) de las empresas encuestadas consideran que las personas con discapacidad son más adecuadas para tareas técnicas o manuales. Esto puede sugerir que estas empresas perciben que las personas con discapacidad tienen habilidades específicas en estas áreas y pueden desempeñarse bien en roles que requieren destrezas técnicas o prácticas.

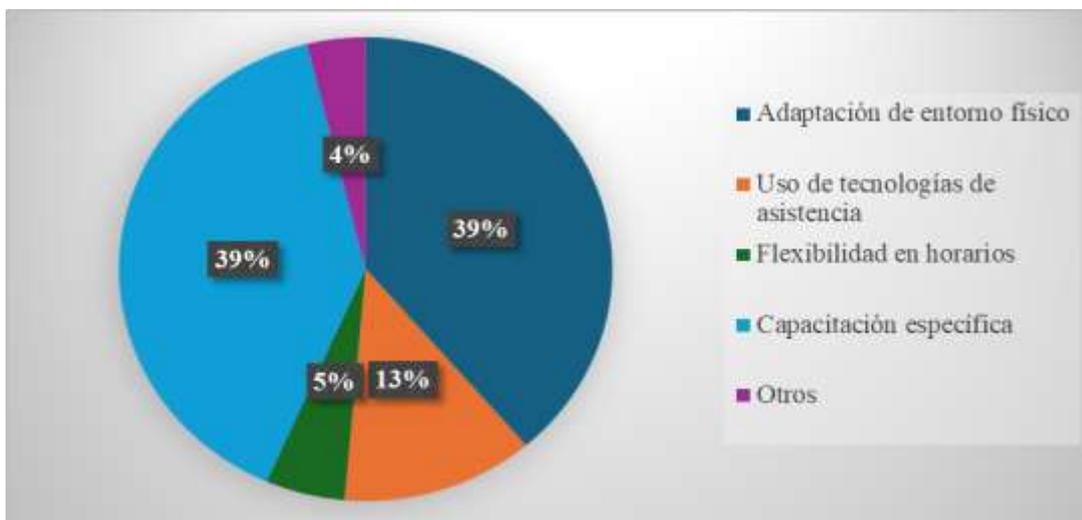
El 33% de las empresas encuestadas consideran que las tareas creativas son las más apropiadas para las personas con discapacidad en su empresa. Esto resalta la valoración de las habilidades artísticas, innovadoras y creativas de las personas con discapacidad, y cómo pueden contribuir a la generación de ideas y soluciones creativas en el entorno laboral.

Un porcentaje menor de empresas (8%) mencionaron la gestión de equipos y la atención al cliente como áreas apropiadas para las personas con discapacidad. Esto indica que estas empresas reconocen la capacidad de las personas con discapacidad para liderar equipos o brindar un servicio de atención al cliente de calidad.

Las tareas administrativas también fueron mencionadas por el 4% de las empresas encuestadas, lo que sugiere que algunas empresas consideran que las personas con discapacidad pueden desempeñarse bien en roles que requieren habilidades organizativas y administrativas.

En general, estos resultados demuestran que las empresas de Guayaquil están considerando una variedad de áreas en las cuales las personas con discapacidad pueden desempeñarse de manera exitosa. Es importante destacar que las habilidades y capacidades individuales de las personas con discapacidad pueden variar ampliamente, y es esencial evaluar a cada persona de manera justa y basada en sus competencias y potencialidades. La inclusión laboral exitosa implica brindar igualdad de oportunidades en todas las áreas y roles, y aprovechar las fortalezas y habilidades diversas de las personas con discapacidad.

**9. ¿Qué tipo de adaptaciones laborales considera que son esenciales para facilitar la inclusión de personas con discapacidad en su empresa?**



**Figura 9.** Adaptaciones laborales

Nota: Tomado de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

**Análisis e interpretación:**

Estos resultados muestran las adaptaciones laborales consideradas esenciales por las empresas de Guayaquil para facilitar la integración de personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral. La capacitación específica es identificada por el 40% de las empresas como una necesidad clave, lo que indica la importancia de proporcionar programas de formación adaptados a las necesidades individuales de las personas con discapacidad, para mejorar sus habilidades y competencias laborales.

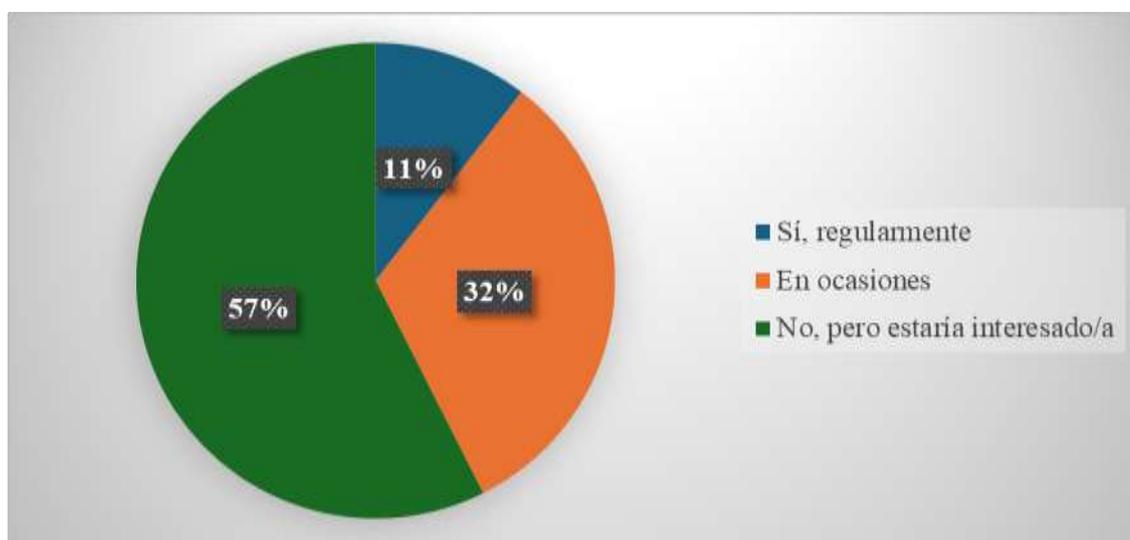
La adaptación del entorno físico es mencionada por el 39% de las empresas, lo que demuestra la necesidad de eliminar barreras físicas y garantizar un entorno accesible y seguro para las personas con discapacidad.

El uso de tecnologías de asistencia es señalado por el 13% de las empresas, lo que muestra el reconocimiento de que las tecnologías adaptadas pueden ser herramientas valiosas para mejorar la autonomía y la eficiencia de aquellos individuos con discapacidad en el entorno laboral.

La flexibilidad en los horarios es mencionada por el 5% de las empresas, lo que indica que algunas empresas reconocen la importancia de permitir a las personas con discapacidad adaptar su horario laboral a sus necesidades personales y de cuidado.

Es importante destacar que todas estas adaptaciones laborales son importantes y pueden contribuir a la inclusión exitosa de las personas con discapacidad en el entorno laboral. Cada persona con discapacidad tiene necesidades y habilidades individuales, por lo que las adaptaciones laborales deben ser personalizadas y basadas en las necesidades específicas de cada individuo. Al implementar estas adaptaciones, las empresas pueden fomentar un entorno laboral más inclusivo y ofrecer igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus capacidades.

**10. ¿Ha buscado asesoramiento o recursos de organizaciones especializadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad para implementar mejores prácticas en su empresa?**



**Figura 10.** Asesoramiento

Nota: Tomado de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

**Análisis e interpretación:**

Estos resultados reflejan el nivel de búsqueda de asesoramiento y recursos de las empresas de Guayaquil en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Aproximadamente la mitad de las empresas (57%) aún no han buscado asesoramiento, pero expresan su interés en hacerlo. Esto sugiere que estas empresas reconocen la importancia de la inclusión laboral y están abiertas a recibir orientación y recursos adicionales para mejorar sus prácticas.

El 32% de las empresas encuestadas han buscado asesoramiento o recursos de manera ocasional, lo que indica que han buscado apoyo externo en momentos específicos para obtener orientación y recursos especializados relacionados con la

inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto muestra un nivel de compromiso intermedio por parte de estas empresas en su búsqueda de mejores prácticas.

El 11% de las empresas encuestadas buscan asesoramiento o recursos de organizaciones especializadas regularmente, lo que demuestra un compromiso constante en mejorar y mantener prácticas inclusivas en el entorno laboral.

En general, estos resultados indican una creciente conciencia y reconocimiento por parte de las empresas de Guayaquil sobre la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, también sugieren que todavía hay un espacio para que más empresas busquen asesoramiento y recursos especializados para implementar las mejores prácticas en la inclusión laboral. Al buscar asesoramiento y recursos, las empresas pueden obtener orientación experta y adoptar enfoques más efectivos para garantizar una inclusión laboral exitosa de personas con discapacidad.

## 7.2. Análisis bivariado (relaciones de variables)

**Tabla 2.**

*Tamaño de la empresa y personal con discapacidad contratado*

<b>Cuenta con Personal con discapacidad contratado</b>			
	No	Si	Total
Gran empresa	1	23	24
Mediana empresa	15	120	135
Pequeña empresa	179	26	205
Total	195	169	364

Nota: Resultados tomados de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

El análisis del tamaño de la empresa y el personal con discapacidad contratado, con base en los datos es el siguiente:

- Gran empresa (Más de 200 trabajadores): de las 24 empresas clasificadas como gran empresa, solo 1 no cuenta con personal con discapacidad contratado, mientras que 23 tienen personal con discapacidad contratado. Esto indica que el 96 % de las grandes empresas han contratado personal con discapacidad.

- Mediana empresa (50 a 199 trabajadores): de las 135 empresas clasificadas como mediana empresa, 15 no tienen personal con discapacidad contratado y 120 sí lo tienen. Esto significa que el 88.9% de las medianas empresas han contratado personal con discapacidad.

- Pequeña empresa (1 a 49 trabajadores): de las 205 empresas clasificadas como pequeña empresa, 179 no tienen personal con discapacidad contratado, mientras que 26 sí lo tienen. Esto implica que solo el 12.7% de las pequeñas empresas han contratado personal con discapacidad.

En resumen, al observar los datos, se puede concluir que las empresas de mayor tamaño tienen una mayor proporción de personal con discapacidad contratado. Las grandes empresas muestran una tasa de contratación de personal con discapacidad del 96%, mientras que las medianas empresas tienen una tasa del 88.9%. Por otro lado, las pequeñas empresas tienen una tasa de contratación de solo el 12.7%.

Estos resultados sugieren que las empresas más grandes tienen una mayor conciencia y compromiso para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Es posible que las grandes empresas tengan más recursos y capacidad para implementar adaptaciones y ofrecer oportunidades de empleo a personas con discapacidad. Sin embargo, es importante destacar la necesidad de fomentar la inclusión laboral en todas las empresas, independientemente de su tamaño, para garantizar equidad de oportunidades para las personas con discapacidad en el mercado laboral.

**Tabla 3.**

*Tamaño de la empresa y conocimiento de la legislación*

<b>Cuenta de Conocimiento</b>	<b>Legislación</b>			<b>Total</b>
	<b>En cierta medida</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	
Gran empresa	6		18	24
Mediana empresa	90	4	41	135
Pequeña empresa	51	143	11	205
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>147</b>	<b>70</b>	<b>364</b>

Nota: Resultados tomados de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

El análisis del tamaño de la empresa y el conocimiento de la legislación laboral para personas con discapacidad, con base en los datos proporcionados, es el siguiente:

- Gran empresa (Más de 200 trabajadores): De las 24 empresas clasificadas como gran empresa, 18 tienen conocimiento de la legislación laboral para personas con discapacidad, mientras que 6 tienen conocimiento en cierta medida. Ninguna empresa de este tamaño indicó no tener conocimiento de la legislación. Esto indica

que el 100% de las grandes empresas tienen algún grado de conocimiento de la legislación laboral para personas con discapacidad.

- Mediana empresa (50 a 199 trabajadores): De las 135 empresas clasificadas como mediana empresa, 41 tienen conocimiento de la legislación laboral para personas con discapacidad, mientras que 90 tienen conocimiento en cierta medida. Solo 4 empresas indicaron no tener conocimiento de la legislación. Esto implica que el 30.4% de las medianas empresas tienen un conocimiento sólido de la legislación laboral.

- Pequeña empresa (1 a 49 trabajadores): De las 205 empresas clasificadas como pequeña empresa, solo 11 tienen conocimiento de la legislación laboral para personas con discapacidad, mientras que 51 tienen conocimiento en cierta medida. Un total de 143 empresas indicaron no tener conocimiento de la legislación. Esto significa que solo el 5.4% de las pequeñas empresas tienen un conocimiento sólido de la legislación laboral.

En resumen, los datos revelan que el conocimiento de la legislación laboral para personas con discapacidad varía según el tamaño de la empresa. Las grandes empresas muestran un alto nivel de conocimiento de la legislación, con el 100% de ellas indicando tener algún grado de conocimiento. Las medianas empresas tienen un nivel intermedio de conocimiento, con el 30.4% de ellas teniendo un conocimiento sólido. Por otro lado, las pequeñas empresas tienen un bajo nivel de conocimiento, con solo el 5.4% de ellas teniendo un conocimiento sólido.

Estos resultados sugieren que las empresas más grandes tienen una mayor conciencia y conocimiento de la legislación laboral para personas con discapacidad. Esto puede atribuirse a una mayor capacidad de recursos y acceso a información. Sin embargo, es importante destacar la necesidad de mejorar el conocimiento y el cumplimiento de la legislación en todas las empresas, independientemente de su tamaño, para garantizar una inclusión laboral adecuada y el reconocimiento de los derechos de este grupo social en la parte laboral.

**Tabla 4.***Tamaño de la empresa y tipo de discapacidad*

<b>Cuenta de Tipo de discapacidad</b>	Auditiva	lenguaje	física	intelectual	múltiple	psicosoc ial	visual	No	Total
Gran empresa	2	1	14	3	2	1		1	24
Mediana empresa	3	8	53	33	2	19	1	16	135
Pequeña empresa	2	5	10	3	2	3	1	179	205
Total	7	14	77	39	6	23	2	196	364

Nota: Resultados tomados de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

El análisis del tamaño de la empresa y los tipos de discapacidad, basado en los datos proporcionados, es el siguiente:

- Gran empresa (Más de 200 trabajadores): De las 24 empresas clasificadas como gran empresa, se observa la siguiente distribución de tipos de discapacidad: 2 tienen discapacidad auditiva, 1 tiene discapacidad de lenguaje, 14 tienen discapacidad física, 3 tienen discapacidad intelectual, 2 tienen discapacidad múltiple, 1 tiene discapacidad psicosocial y no se menciona ninguna empresa con discapacidad visual. Además, se indica que 1 empresa no tiene ninguna de estas discapacidades. Es importante destacar que el total de empresas en esta categoría es de 24.

- Mediana empresa (50 a 199 trabajadores): De las 135 empresas clasificadas como mediana empresa, se observa la siguiente distribución de tipos de discapacidad: 3 tienen discapacidad auditiva, 8 tienen discapacidad de lenguaje, 53 tienen discapacidad física, 33 tienen discapacidad intelectual, 2 tienen discapacidad múltiple, 19 tienen discapacidad psicosocial y 1 tiene discapacidad visual. Además, se indica que 16 empresas no tienen ninguna de estas discapacidades. El total de empresas en esta categoría es de 135.

- Pequeña empresa (1 a 49 trabajadores): De las 205 empresas clasificadas como pequeña empresa, se observa la siguiente distribución de tipos de discapacidad: 2 tienen discapacidad auditiva, 5 tienen discapacidad de lenguaje, 10 tienen discapacidad física, 3 tienen discapacidad intelectual, 2 tienen discapacidad múltiple, 3 tienen discapacidad psicosocial y 1 tiene discapacidad visual. Además, se indica que

179 empresas no tienen ninguna de estas discapacidades. El total de empresas en esta categoría es de 205.

En resumen, los datos muestran la distribución de diferentes tipos de discapacidad en relación con el tamaño de la empresa. Se observa que las empresas de mayor tamaño tienen una mayor variedad de tipos de discapacidad representados en su fuerza laboral. Las empresas medianas tienen la mayor cantidad de casos en todos los tipos de discapacidad, seguidas de las pequeñas empresas. Las grandes empresas muestran una menor representación de diferentes tipos de discapacidad en comparación con las medianas y pequeñas empresas.

Estos resultados destacan la necesidad de promover una mayor diversidad e inclusión en todas las empresas, independientemente de su tamaño. Es importante que las empresas implementen políticas y prácticas inclusivas que permitan la contratación y el apoyo adecuado de personas con diferentes tipos de discapacidad. Esto no solo promoverá la igualdad de oportunidades, sino que también enriquecerá la fuerza laboral con talentos diversos y habilidades únicas.

**Tabla 5.**

*Tamaño de la empresa y factor influyente en la contratación de personal discapacitado*

<b>Cuenta de Factor influyente en la contratación</b>	<b>Adaptabilidad y flexibilidad</b>	<b>Beneficios económicos o fiscales</b>	<b>Contribución a la diversidad y cultura de la empresa</b>	<b>Habilidades y experiencia relevantes</b>	<b>Otras</b>	<b>Total</b>
Gran empresa	8	4	3	7	2	24
Mediana empresa	67	7	4	54	3	135
Pequeña empresa	87	7	22	85	4	205
<b>Total</b>	162	18	29	146	9	364

Nota: Resultados obtenidos de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

El análisis del tamaño de la empresa y el factor influyente en la contratación de personal discapacitado, con base en los datos proporcionados, es el siguiente:

- Gran empresa (Más de 200 trabajadores): De las 24 empresas clasificadas como gran empresa, se observa la siguiente distribución de los factores influyentes en la contratación de personal discapacitado: 8 empresas consideran la adaptabilidad y flexibilidad como un factor influyente, 4 empresas consideran los beneficios

económicos o fiscales, 3 empresas consideran la contribución a la diversidad y cultura de la empresa, 7 empresas consideran las habilidades y experiencia relevantes, y 2 empresas mencionan otros factores. Es importante destacar que el total de empresas en esta categoría es de 24.

- Mediana empresa (50 a 199 trabajadores): De las 135 empresas clasificadas como mediana empresa, se observa la siguiente distribución de los factores influyentes en la contratación de personal discapacitado: 67 empresas consideran la adaptabilidad y flexibilidad como un factor influyente, 7 empresas consideran los beneficios económicos o fiscales, 4 empresas consideran la contribución a la diversidad y cultura de la empresa, 54 empresas consideran las habilidades y experiencia relevantes, y 3 empresas mencionan otros factores. El total de empresas en esta categoría es de 135.

- Pequeña empresa (1 a 49 trabajadores): De las 205 empresas clasificadas como pequeña empresa, se observa la siguiente distribución de los factores influyentes en la contratación de personal discapacitado: 87 empresas consideran la adaptabilidad y flexibilidad como un factor influyente, 7 empresas consideran los beneficios económicos o fiscales, 22 empresas consideran la contribución a la diversidad y cultura de la empresa, 85 empresas consideran las habilidades y experiencia relevantes, y 4 empresas mencionan otros factores. El total de empresas en esta categoría es de 205.

En resumen, los datos muestran los diferentes factores influyentes en la contratación de personal discapacitado en relación con el tamaño de la empresa. La adaptabilidad y flexibilidad es el factor más mencionado en las tres categorías de tamaño de empresa, seguido de las habilidades y experiencia relevantes. Los beneficios económicos o fiscales y la contribución a la diversidad y cultura de la empresa también son considerados por varias empresas.

Estos resultados resaltan la importancia de la adaptabilidad y flexibilidad en la contratación de personal discapacitado, lo cual implica que las empresas están dispuestas a ajustar sus prácticas y entornos de trabajo para acomodar las necesidades de los empleados con discapacidad. Asimismo, la valoración de las habilidades y experiencia relevantes muestra que las empresas reconocen el talento y las capacidades de las personas con discapacidad.

Es fundamental que las empresas continúen promoviendo la inclusión laboral y considerando múltiples factores al contratar personal discapacitado. Esto no solo

beneficiará a las personas con discapacidad al brindarles oportunidades de empleo, sino que también enriquecerá la fuerza laboral y promoverá una cultura de diversidad y equidad en el entorno laboral.

**Tabla 6.**

*Tamaño de la empresa y adaptaciones laborales*

<b>Cuenta de Adaptación Laboral</b>	<b>Adaptación de entorno físico</b>	<b>Capacitación específica</b>	<b>Flexibilidad en horarios</b>	<b>Otros</b>	<b>Uso de tecnologías de asistencia</b>	<b>Total</b>
Gran empresa	7	5	4	3	5	24
Mediana empresa	61	41	8	7	18	135
Pequeña empresa	73	98	7	4	23	205
Total, general	141	144	19	14	46	364

Nota: Resultados tomados de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

El análisis del tamaño de la empresa y la adaptación laboral, basado en los datos proporcionados, es el siguiente:

-Gran empresa (Más de 200 trabajadores): De las 24 empresas clasificadas como gran empresa, se observa la siguiente distribución de adaptación laboral: 7 empresas mencionan la adaptación de entorno físico, 5 empresas mencionan la capacitación específica, 4 empresas mencionan la flexibilidad en horarios, 3 empresas mencionan otros tipos de adaptación laboral y 5 empresas mencionan el uso de tecnologías de asistencia. Es importante destacar que el total de empresas en esta categoría es de 24.

- Mediana empresa (50 a 199 trabajadores): De las 135 empresas clasificadas como mediana empresa, se observa la siguiente distribución de adaptación laboral: 61 empresas mencionan la adaptación de entorno físico, 41 empresas mencionan la capacitación específica, 8 empresas mencionan la flexibilidad en horarios, 7 empresas mencionan otros tipos de adaptación laboral y 18 empresas mencionan el uso de tecnologías de asistencia. El total de empresas en esta categoría es de 135.

- Pequeña empresa (1 a 49 trabajadores): De las 205 empresas clasificadas como pequeña empresa, se observa la siguiente distribución de adaptación laboral: 73 empresas mencionan la adaptación de entorno físico, 98 empresas mencionan la capacitación específica, 7 empresas mencionan la flexibilidad en horarios, 4 empresas

mencionan otros tipos de adaptación laboral y 23 empresas mencionan el uso de tecnologías de asistencia. El total de empresas en esta categoría es de 205.

En resumen, los datos muestran la distribución de diferentes tipos de adaptación laboral en relación con el tamaño de la empresa. Se observa que la adaptación de entorno físico es mencionada por la mayoría de las empresas, seguida de la capacitación específica. La flexibilidad en horarios, el uso de tecnologías de asistencia y otros tipos de adaptación laboral también son considerados por varias empresas.

Estos resultados destacan la importancia de la adaptación laboral para impulsar la inserción de personas con discapacidad. La adaptación de entorno físico, como la accesibilidad y las modificaciones en el lugar de trabajo, es fundamental para garantizar la participación plena y equitativa de las personas con discapacidad. La capacitación específica también es esencial para asegurar que los empleados discapacitados puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva.

La flexibilidad en horarios, el uso de tecnologías de asistencia y otros tipos de adaptación laboral demuestran el compromiso de las empresas en ajustar el entorno y las condiciones laborales para acomodar las necesidades individuales de los empleados con discapacidad.

Es fundamental que las empresas, independientemente de su tamaño, continúen implementando prácticas de adaptación laboral para fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Esto permitirá aprovechar el talento y las habilidades de las personas con discapacidad, promoviendo un entorno laboral diverso y enriquecedor para todos.

**Tabla 7.**

*Tamaño de la empresa y asesoramiento*

<b>Cuenta de Asesoramiento</b>				
	En ocasiones	No, pero estaría interesado/a	Sí, regularmente	Total
Gran empresa	5	3	16	24
Mediana empresa	80	36	19	135
Pequeña empresa	32	170	3	205
Total	117	209	38	364

Nota: Resultados obtenidos de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

El análisis del tamaño de la empresa y el asesoramiento, basado en los datos proporcionados, es el siguiente:

- Gran empresa (Más de 200 trabajadores): De las 24 empresas clasificadas como gran empresa, se observa la siguiente distribución en cuanto al asesoramiento: 5 empresas indican que reciben asesoramiento en ocasiones, 3 empresas manifiestan su interés en recibir asesoramiento, y 16 empresas indican que reciben asesoramiento regularmente.

- Mediana empresa (50 a 199 trabajadores): De las 135 empresas clasificadas como mediana empresa, se observa la siguiente distribución en cuanto al asesoramiento: 80 empresas indican que reciben asesoramiento en ocasiones, 36 empresas manifiestan su interés en recibir asesoramiento, y 19 empresas indican que reciben asesoramiento regularmente.

- Pequeña empresa (1 a 49 trabajadores): De las 205 empresas clasificadas como pequeña empresa, se observa la siguiente distribución en cuanto al asesoramiento: 32 empresas indican que reciben asesoramiento en ocasiones, 170 empresas manifiestan su interés en recibir asesoramiento, y 3 empresas indican que reciben asesoramiento regularmente.

En resumen, los datos muestran que algunas empresas de todos los tamaños buscan asesoramiento para diferentes propósitos. Las medianas empresas son las que más indican recibir asesoramiento en ocasiones, mientras que las pequeñas empresas son las que más manifiestan interés en recibir asesoramiento. Las grandes empresas son las que indican recibir asesoramiento regularmente en mayor proporción.

El asesoramiento puede ser beneficioso para las empresas, ya que puede brindarles orientación y apoyo en diversas áreas, como gestión de recursos humanos, estrategia empresarial, cumplimiento normativo, entre otros aspectos relevantes para el funcionamiento y desarrollo de la empresa.

Es importante que las empresas, independientemente de su tamaño, consideren la posibilidad de buscar asesoramiento cuando sea necesario. Esto puede ayudarles a enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades de manera más efectiva, lo que puede contribuir a su crecimiento y éxito a largo plazo.

**Tabla 8.**

*Conocimiento sobre porcentaje de puestos para personas con discapacidad y personal con discapacidad contratado*

<b>Cuenta de Personal con discapacidad contratado</b>			
	No	Si	Total
No	175	36	211
Si	20	133	153
Total	195	169	364

Nota: Encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

El análisis del conocimiento sobre el porcentaje de puestos para personas con discapacidad y el personal con discapacidad contratado, basado en los datos es el siguiente:

- No se conoce el porcentaje de puestos para personas con discapacidad: De las 211 respuestas en esta categoría, se observa que 175 señalan que no se conoce el porcentaje de empleos destinados a individuos con discapacidad, y ninguna de ellas ha contratado personal de este grupo social.

- Se conoce el porcentaje de puestos para personas con discapacidad y se ha contratado personal con discapacidad: De las 153 respuestas en esta categoría, se observa que 133 indican que se conoce el porcentaje de puestos para personas con discapacidad y se ha contratado personal con discapacidad.

En resumen, los datos muestran que en la mayoría de los casos (175 respuestas), no se conoce el porcentaje empleos destinados a personas con discapacidad y no se ha llevado a cabo la contratación de personal con capacidades diversas. A pesar de ello, en 133 respuestas, se afirma el conocimiento de porcentaje de puestos destinados a personas con discapacidad y se ha contratado personal de mencionado grupo.

Estos resultados resaltan la necesidad de mejorar el conocimiento y la conciencia sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Es importante que las empresas reconozcan el potencial y las habilidades de individuos con capacidades diversas y considerar de manera proactiva su contratación con el fin de fomentar la diversidad y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Además, estos datos también sugieren que es fundamental recopilar información precisa sobre el porcentaje de puestos para personas con discapacidad, lo

que permitirá una mejor monitorización y seguimiento de los esfuerzos de inclusión y la efectividad de las políticas y prácticas implementadas.

En conclusión, es necesario fomentar el conocimiento y la acción en relación con la contratación de personal con discapacidad, así como el seguimiento y la medición del progreso en términos de inclusión laboral. Esto contribuirá a crear entornos laborales más inclusivos y equitativos para las personas con discapacidad.

**Tabla 9.**

*Tipo de discapacidad y factores influyentes en la contratación*

<b>Cuenta de Factor influyente en la contratación</b>	Adaptabilidad y flexibilidad	Beneficios económicos o fiscales	Contribución a la diversidad y cultura de la empresa	Habilidades y experiencia relevantes	Otras	Total
Auditiva	3		1	3		7
Lenguaje	4	3		5	2	14
Física	35	7	3	32		77
Intelectual	22	2	2	12	1	39
Múltiple	3	1		2		6
Psicosocial	15	1	2	5		23
Visual					2	2
No	80	4	21	87	4	196
Total	162	18	29	146	9	364

Nota: Resultados obtenidos de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

El análisis del tipo de discapacidad y los factores influyentes en la contratación, basado en los datos proporcionados, es el siguiente:

- Discapacidad auditiva: De las 7 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución de factores influyentes en la contratación: 3 mencionan la adaptabilidad y flexibilidad, 1 menciona la contribución a la diversidad y cultura de la empresa, y 3 mencionan habilidades y experiencia relevantes.

- Discapacidad de lenguaje: De las 14 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución de factores influyentes en la contratación: 4 mencionan la adaptabilidad y flexibilidad, 3 mencionan beneficios económicos o fiscales, 5 mencionan habilidades y experiencia relevantes, y 2 mencionan otros factores influyentes.

- Discapacidad física: De las 77 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución de factores influyentes en la contratación: 35 mencionan la adaptabilidad y flexibilidad, 7 mencionan beneficios económicos o fiscales, 3 mencionan la contribución a la diversidad y cultura de la empresa, y 32 mencionan habilidades y experiencia relevantes.

- Discapacidad intelectual: De las 39 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución de factores influyentes en la contratación: 22 mencionan la adaptabilidad y flexibilidad, 2 mencionan beneficios económicos o fiscales, 2 mencionan la contribución a la diversidad y cultura de la empresa, 12 mencionan habilidades y experiencia relevantes, y 1 menciona otro factor influyente.

- Discapacidad múltiple: De las 6 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución de factores influyentes en la contratación: 3 mencionan la adaptabilidad y flexibilidad, 1 menciona beneficios económicos o fiscales, y 2 mencionan habilidades y experiencia relevantes.

- Discapacidad psicosocial: De las 23 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución de factores influyentes en la contratación: 15 mencionan la adaptabilidad y flexibilidad, 1 menciona beneficios económicos o fiscales, 2 mencionan la contribución a la diversidad y cultura de la empresa, y 5 mencionan habilidades y experiencia relevantes.

- Discapacidad visual: De las 2 respuestas en esta categoría, se observa que ambas mencionan otros factores influyentes en la contratación.

En resumen, los datos muestran que diferentes factores influyen en la contratación de personas con diferentes tipos de discapacidad. La adaptabilidad y flexibilidad son mencionadas como un factor influyente en la mayoría de las categorías de discapacidad, seguidas de habilidades y experiencia relevantes. Otros factores influyentes mencionados incluyen beneficios económicos o fiscales, y la contribución a la diversidad y cultura de la empresa.

Estos resultados resaltan la importancia de adaptar los entornos laborales y las prácticas de contratación para acomodar las necesidades específicas de las personas con discapacidad. La flexibilidad en los horarios y las adaptaciones físicas son factores importantes para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidades

auditivas, físicas, intelectuales y múltiples. Además, es crucial reconocer y valorar las habilidades y experiencia de las personas con discapacidad al considerar su contratación.

Es fundamental que las empresas promuevan la igualdad de oportunidades y consideren la diversidad como un activo valioso en el entorno laboral. Esto implica una mayor conciencia y comprensión de los diferentes tipos de discapacidad y los factores que pueden influir en la contratación de personas con discapacidad. Al hacerlo, se contribuye a crear entornos laborales inclusivos y equitativos.

**Tabla 10.**

*Tipo de discapacidad e impacto empresarial*

<b>Cuenta de Impacto empresarial</b>	Generalmente es beneficioso	Generalmente resulta perjudicial	No altera el escenario	No puedo precisar	Total
Auditiva	1	2	4		7
Lenguaje	1	5	6	2	14
Física	42	3	28	4	77
Intelectual	14	1	17	7	39
Múltiple		1	3	2	6
Psicosocial	7	1	14	1	23
Visual	1	1			2
No	54	6	65	71	196
Total	120	20	137	87	364

Nota: Resultados obtenidos de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

El análisis del tipo de discapacidad e impacto empresarial, basado en los datos proporcionados, es el siguiente:

- Discapacidad auditiva: De las 7 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución del impacto empresarial: 1 indica que generalmente es beneficioso, 2 indican que generalmente resulta perjudicial, 4 indican que no altera el escenario y no se puede precisar ningún impacto en 0 casos.

- Discapacidad de lenguaje: De las 14 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución del impacto empresarial: 1 indica que generalmente es beneficioso, 5 indican que generalmente resulta perjudicial, 6 indican que no altera el escenario y 2 indican que no se puede precisar el impacto.

- Discapacidad física: De las 77 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución del impacto empresarial: 42 indican que generalmente es beneficioso, 3 indican que generalmente resulta perjudicial, 28 indican que no altera el escenario y 4 indican que no se puede precisar el impacto.

- Discapacidad intelectual: De las 39 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución del impacto empresarial: 14 indican que generalmente es beneficioso, 1 indica que generalmente resulta perjudicial, 17 indican que no altera el escenario y 7 indican que no se puede precisar el impacto.

- Discapacidad múltiple: De las 6 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución del impacto empresarial: 1 indica que generalmente resulta perjudicial, 3 indican que no altera el escenario y 2 indican que no se puede precisar el impacto.

- Discapacidad psicosocial: De las 23 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución del impacto empresarial: 7 indican que generalmente es beneficioso, 1 indica que generalmente resulta perjudicial, 14 indican que no altera el escenario y 1 indica que no se puede precisar el impacto.

- Discapacidad visual: De las 2 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución del impacto empresarial: 1 indica que generalmente es beneficioso, 1 indica que generalmente resulta perjudicial y no se puede precisar ningún impacto en 0 casos.

En resumen, los datos muestran una variedad de percepciones sobre el impacto empresarial de diferentes tipos de discapacidad. Se observa que, en algunas categorías como la discapacidad física y la discapacidad psicosocial, hay una mayor tendencia a considerar que generalmente es beneficioso para la empresa. Por otro lado, en las categorías de discapacidad de lenguaje y discapacidad auditiva, hay una mayor tendencia a considerar que generalmente resulta perjudicial.

Es importante destacar que en varias categorías también se menciona que el impacto empresarial no altera el escenario, lo que sugiere que algunas empresas no perciben una diferencia significativa en términos de beneficio o perjuicio al contratar a personas con discapacidad.

Estos resultados resaltan la importancia de abordar los prejuicios y estereotipos relacionados con la contratación de personas con discapacidad. Es fundamental educar y crear conciencia sobre los beneficios que la inclusión laboral puede aportar a las empresas, como la diversidad de habilidades, la innovación y la mejora del clima laboral.

Además, estos datos también indican la necesidad de una mayor investigación y comprensión de los impactos empresariales específicos de cada tipo de discapacidad. Esto permitiría desarrollar estrategias más efectivas para promover la inclusión laboral y maximizar los beneficios tanto para las personas con discapacidad como para las empresas.

**Tabla 11.**

*Tipo de discapacidad y áreas de desempeño*

<b>Cuenta de Áreas de desempeño</b>	Atención al cliente	Gestión de equipos	Otras	Tareas administrativas	Tareas creativas	Tareas técnicas o manuales	Total
Auditiva	2	1			2	2	7
Lenguaje	2	5	1	1		5	14
Física	9	8		5	9	46	77
Intelectual	3	5	2	1	6	22	39
Múltiple	2			1	1	2	6
Psicosocial	3	3	1	2	3	11	23
Visual			2				2
No	9	9	4	4	99	71	196
Total	30	31	10	14	120	159	364

Nota: Resultados obtenidas de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023).

El análisis del tipo de discapacidad y áreas de desempeño, basado en los datos proporcionados, es el siguiente:

- Discapacidad auditiva: De las 7 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución de áreas de desempeño: 2 mencionan atención al cliente, 1 menciona gestión de equipos, 2 mencionan tareas técnicas o manuales, y 2 no especifican ninguna área de desempeño.

- Discapacidad de lenguaje: De las 14 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución de áreas de desempeño: 2 mencionan atención al cliente, 5

mencionan gestión de equipos, 1 menciona otras tareas, 1 menciona tareas administrativas, y 5 no especifican ninguna área de desempeño.

- Discapacidad física: De las 77 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución de áreas de desempeño: 9 mencionan atención al cliente, 8 mencionan gestión de equipos, 5 mencionan tareas administrativas, 9 mencionan tareas creativas, 46 mencionan tareas técnicas o manuales, y no se especifica ninguna área de desempeño en 0 casos.

- Discapacidad intelectual: De las 39 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución de áreas de desempeño: 3 mencionan atención al cliente, 5 mencionan gestión de equipos, 2 mencionan otras tareas, 1 menciona tareas administrativas, 6 mencionan tareas creativas, y 22 mencionan tareas técnicas o manuales.

- Discapacidad múltiple: De las 6 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución de áreas de desempeño: 2 mencionan atención al cliente, 1 menciona tareas técnicas o manuales, y 1 menciona tareas creativas.

- Discapacidad psicosocial: De las 23 respuestas en esta categoría, se observa la siguiente distribución de áreas de desempeño: 3 mencionan atención al cliente, 3 mencionan gestión de equipos, 1 menciona otras tareas, 2 mencionan tareas administrativas, 3 mencionan tareas creativas, y 11 mencionan tareas técnicas o manuales.

- Discapacidad visual: De las 2 respuestas en esta categoría, se observa que ambas mencionan otras tareas como área de desempeño.

En resumen, los datos muestran que diferentes tipos de discapacidad están asociados con diversas áreas de desempeño. Se observa que las áreas de desempeño más mencionadas para la mayoría de los tipos de discapacidad son las tareas técnicas o manuales y las tareas creativas. También se mencionan áreas como atención al cliente, gestión de equipos y tareas administrativas en varias categorías.

Estos resultados sugieren que las personas con discapacidad tienen habilidades y capacidades diversas que se pueden aplicar en una variedad de áreas de desempeño. Es importante reconocer y valorar estas habilidades al considerar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Además, los datos también indican la necesidad de brindar oportunidades de desarrollo y capacitación adecuadas para las personas con discapacidad, para que puedan adquirir las habilidades necesarias en las áreas de desempeño específicas en las que están interesadas.

En general, promover la inclusión laboral de personas con discapacidad implica adaptar los entornos laborales y las tareas para acomodar las necesidades individuales y asegurar que se les brinde igualdad de oportunidades en diversas áreas de desempeño.

### 7.3. Resultados Modelo Logit Multinomial

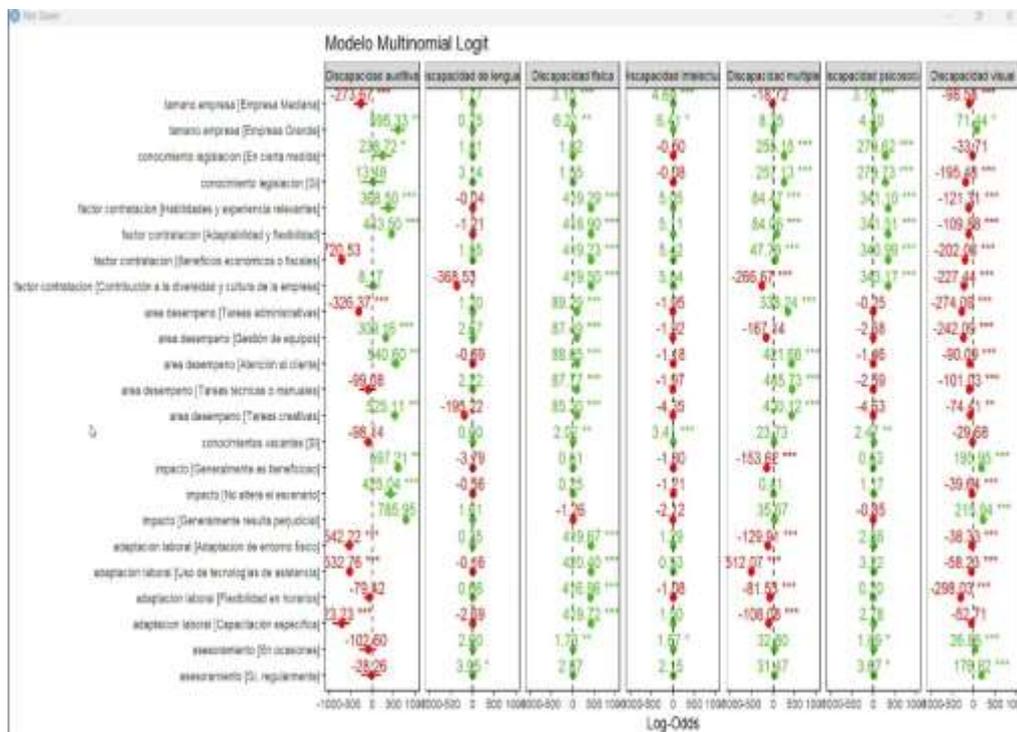


Figura 11. Modelo Logit Multinomial

Nota: Tomado de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023) y elaborada mediante el programa R Estudio.

El modelo multinomial logit es una técnica estadística utilizada para analizar la relación entre una variable dependiente categórica con dos o más categorías y un conjunto de variables independientes. Este modelo se basa en el marco teórico de la regresión logística, pero se adapta específicamente a situaciones en las que la variable dependiente tiene múltiples categorías.

En el modelo antes mencionado, se estima la probabilidad de que una observación pertenezca a una categoría específica en comparación con una categoría

de referencia. La estimación se realiza mediante una función logit, que transforma las probabilidades en una escala continua. Para el tema de estudio, se encontraron resultados interesantes relacionados con la variable tamaño de la empresa y el conocimiento de la legislación.

En cuanto al tamaño de la empresa, se observa que las empresas medianas tienen una mayor probabilidad de contratar a personas con discapacidad intelectual, con un coeficiente de 4,69. Esto sugiere que las empresas de tamaño mediano están más inclinadas a ofrecer oportunidades laborales a personas con discapacidad intelectual en comparación con las empresas pequeñas o grandes.

Por otro lado, las empresas grandes tienen una mayor probabilidad de contratar a personas con discapacidad auditiva, con un coeficiente de 593,33, y a personas con discapacidad visual, con un coeficiente de 71,44. Esto puede indicar que las empresas grandes cuentan con recursos y capacidades para adaptarse a las necesidades específicas de estas personas y brindarles oportunidades de empleo.

En cuanto al conocimiento de la legislación, se observa que las organizaciones que tienen un cierto grado de conocimiento de la legislación tienen una mayor probabilidad de contratar a personas con discapacidad psicológica, con un coeficiente de 279,62, y a personas con discapacidad múltiple, con un coeficiente de 255,15. Esto indica que el conocimiento de la legislación puede influir positivamente en la inclusión laboral de personas con estas características.

Adicionalmente, las organizaciones que tienen un pleno conocimiento de la legislación también tienen una mayor probabilidad de contratar a personas con discapacidad psicológica, con un coeficiente de 279,73, y a personas con discapacidad múltiple, con un coeficiente de 257,13. Esto sugiere que un mayor nivel de conocimiento de la legislación está asociado con una mayor disposición para contratar a personas con discapacidades específicas. No obstante, los resultados no son congruentes con las encuestas ya que a pesar de indicar que contratan a las personas tomando en cuenta sus habilidades, las probabilidades demuestran que los individuos contratados son de diversas discapacidades sin tomarse en cuenta dicho factor.

En resumen, los resultados del modelo multinomial logit revelan que el tamaño de la empresa y el conocimiento de la legislación son factores que influyen en la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector. Las empresas medianas

muestran una mayor probabilidad de emplear a individuos con discapacidad intelectual, mientras que las empresas grandes tienen una probabilidad superior de contratar aquellas personas que poseen discapacidad auditiva y visual. Asimismo, el conocimiento de la legislación está asociada con una alta probabilidad de emplear aquellas que poseen discapacidad psicológica y múltiple. Estos hallazgos pueden ser útiles para promover políticas y acciones que fomenten la inclusión laboral en este sector y en la ciudad de Guayaquil en general.

En cuanto al factor de contratación, se observa que las organizaciones que toman en cuenta las habilidades y experiencia tienen una mayor probabilidad de contratar a personas con discapacidad física, con un coeficiente de 419,29. Esto indica que las empresas que valoran las habilidades y la experiencia en su proceso de contratación están más inclinadas a ofrecer oportunidades laborales a personas con discapacidad física.

Asimismo, las organizaciones que consideran la adaptabilidad y flexibilidad como factor de contratación también tienen una mayor probabilidad de contratar a personas con discapacidad física, con un coeficiente de 418,90. Esto sugiere que las empresas que valoran la capacidad de adaptarse y ser flexibles en su entorno laboral están más dispuestas a emplear a personas con discapacidad física.

En lo que respecta a los beneficios económicos o fiscales, se encontró que las organizaciones que los toman en cuenta tienen una mayor probabilidad de contratar a personas con discapacidad física, con un coeficiente de 419,23. Esto puede indicar que las empresas que se benefician de incentivos económicos o fiscales relacionados con la contratación de personas con discapacidad física están más motivadas para ofrecerles oportunidades laborales.

Además, las organizaciones que buscan contribuir a la diversidad y cultura de la empresa tienen una mayor probabilidad de contratar a personas con discapacidad física, con un coeficiente de 419,50. Esto sugiere que las empresas que valoran la diversidad y la inclusión en su entorno laboral están más dispuestas a contratar a personas con discapacidad física como parte de su estrategia de promover una cultura inclusiva.

En relación a las tareas de desempeño, se encontró que las tareas administrativas están asociadas con una mayor probabilidad de contratar a personas

con discapacidad múltiple, con un coeficiente de 338,24. Esto indica que las habilidades y capacidades requeridas para las tareas administrativas pueden ser compatibles con las personas que tienen diferentes tipos de discapacidad.

En las tareas de gestión de equipos, se observó una mayor probabilidad de contratar a personas con discapacidad auditiva, con un coeficiente de 309,16. Esto puede sugerir que las habilidades y competencias necesarias para la gestión de equipos pueden ser complementarias a las características y habilidades de las personas con discapacidad auditiva.

Por otra parte, en tareas de atención al cliente, se encontró una mayor probabilidad de contratar a personas con discapacidad auditiva, con un coeficiente de 540,60. Esto puede indicar que las personas con discapacidad auditiva pueden tener habilidades y competencias específicas que las hacen adecuadas para interactuar con los clientes en el sector de venta al por menor.

En las tareas técnicas o manuales, se observó una asociación mayor con la discapacidad múltiple, con un coeficiente de 445,73. Esto sugiere que las personas con discapacidad múltiple pueden tener habilidades y capacidades relevantes para las tareas técnicas o manuales en el sector de venta al por menor en comercios no especializados.

Por último, en las tareas creativas se encontró una mayor probabilidad de contratar a personas con discapacidad auditiva, con un coeficiente de 525,11. Esto puede indicar que las personas con discapacidad auditiva pueden tener habilidades y talentos específicos en el ámbito de la creatividad, que pueden ser valorados en el sector de venta al por menor.

En síntesis, los resultados del modelo multinomial logit revelan que diferentes factores de contratación y tipos de tareas están asociados con diferentes discapacidades en el análisis de la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en el sector de venta al por menor en comercios no especializados en la ciudad de Guayaquil en el año 2023. Estos hallazgos proporcionan información relevante para comprender cómo las empresas pueden adaptar sus procesos de contratación y requerimientos laborales para promover una mayor inclusión de personas con discapacidades específicas.

En cuanto a las empresas que conocen el número de vacantes que deben tener, se observa una relación con un coeficiente de 23,73 con la contratación de personal con discapacidad múltiple. Esto sugiere que las empresas que tienen un conocimiento claro de la cantidad de vacantes disponibles están más inclinadas a contratar a personas con discapacidades múltiples.

Por otro lado, las empresas que consideran que este tipo de contrataciones tiene un impacto beneficioso están relacionadas con la contratación de personal con discapacidad auditiva, con un coeficiente de 597,21. Esto indica que las empresas que perciben que la contratación de personas con discapacidad auditiva puede tener efectos positivos, ya sea en términos de diversidad, inclusión o beneficios económicos, están más dispuestas a brindar oportunidades laborales a este grupo.

Además, las empresas que consideran que la contratación de personas con discapacidad no altera el escenario laboral también están relacionadas con la contratación de personal con discapacidad auditiva, con un coeficiente de 425,04. Esto sugiere que las empresas que no perciben que la contratación de personas con discapacidad auditiva tenga un impacto significativo en el entorno laboral están más abiertas a emplear a personas con esta discapacidad.

Por otro lado, se encontró que las empresas que consideran que la contratación de personas con discapacidad generalmente resulta perjudicial están altamente relacionadas con la contratación de personal con discapacidad auditiva, con un coeficiente de 785,95. Esto indica que las empresas que tienen una percepción negativa sobre la contratación de personas con discapacidad auditiva pueden tener una menor disposición para ofrecerles oportunidades laborales.

Para finalizar, los resultados del modelo multinomial logit revelan que las percepciones de las empresas sobre la contratación de personas con discapacidades están relacionadas con diferentes tipos de discapacidad en el análisis de la inclusión laboral en el sector de venta al por menor en comercios no especializados en la ciudad de Guayaquil en el año 2023. Las empresas que conocen el número de vacantes tienen mayor probabilidad de contratar a personas con discapacidad múltiple, mientras que las compañías que perciben ventajas en la empleabilidad de personas con discapacidad auditiva tienen a ser más propensas a brindarles oportunidades laborales. Por otra parte, las empresas que opinan que la contratación de quienes poseen discapacidad

auditiva no altera el escenario laboral están más abiertas a su contratación, mientras que las que perciben que es perjudicial tienden a mostrar una menor disposición para emplear a personas con esta discapacidad. Estos hallazgos proporcionan información valiosa para comprender las percepciones y actitudes de las empresas hacia la inclusión laboral de personas con discapacidades específicas en el sector mencionado.

En primer lugar, se observó que las empresas que han realizado adaptaciones en el entorno físico tienen un coeficiente de 419,67 en relación con la contratación de personal con discapacidad física. Esto indica que las empresas que han adaptado su entorno físico, ya sea mediante la eliminación de barreras arquitectónicas o la implementación de medidas de accesibilidad, están más dispuestas a contratar a personas con discapacidad física.

De manera similar, las empresas que han hecho uso de tecnologías de asistencia tienen un coeficiente de 420,40 en relación con la contratación de personal con discapacidad física. Esto sugiere que las empresas que han implementado tecnologías o herramientas de apoyo para facilitar las tareas de las personas con discapacidad física están más inclinadas a ofrecerles oportunidades laborales.

En referencia a las adaptaciones de flexibilidad de horarios, se encontró un coeficiente de 416,96 en relación con la contratación de personal con discapacidad física. Esto indica que las empresas que han implementado horarios flexibles para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad física están más dispuestas a emplearlas.

Además, las empresas que han proporcionado capacitaciones específicas tienen un coeficiente de 419,72 en relación con la contratación de personal con discapacidad física. Esto sugiere que las empresas que han invertido en capacitaciones y programas de formación para mejorar las habilidades y competencias de las personas con discapacidad física están más motivadas para ofrecerles oportunidades laborales.

Por otro lado, en relación con la discapacidad múltiple, se encontró que las empresas que han buscado asesoría en ocasiones (coeficiente de 32,80) o regularmente (coeficiente de 31,47) están relacionadas con la contratación de personal con discapacidad múltiple. Esto indica que las empresas que han buscado asesoría externa para comprender y abordar las necesidades específicas de las personas con discapacidad múltiple están más dispuestas a emplearlas.

En conclusión, los resultados del modelo multinomial logit revelan que las empresas que han realizado adaptaciones en el entorno físico han utilizado tecnologías de asistencia, han implementado flexibilidad de horarios y han proporcionado capacitaciones específicas están más inclinadas a contratar a personas con discapacidad física en el sector de venta al por menor en comercios no especializados en la ciudad de Guayaquil en el año 2023. Además, se encontró que las empresas que han buscado asesoría en relación con la discapacidad múltiple también tienen una mayor probabilidad de contratar a personas con esta condición. Estos hallazgos destacan la importancia de las acciones y medidas adoptadas por las empresas para fomentar la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en el sector mencionado.

#### 7.4. Resultados Modelo Logit binario

En el tema de investigación “Análisis de la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes en el sector de Venta al por menor en comercios no especializados en la ciudad de Guayaquil año 2023”, se utilizaron tres modelos logit para reconocer las principales tendencias estadísticas de relación entre variables para poder reconocer las que mayormente tienen incidencia e influencia entre sí.

**Tabla 12.**

*Tipo de discapacidad y áreas de desempeño*

	Modelos		
	Model 1	Model 2	Model 3
(Intercept)	- 5.718***	-5.699***	-6.065***
Tamaño_empresa	2.441***	2.273***	2.181***
Conocimiento_legislación	1.411**	1.380**	1.435***
Factor_contratación (Habilidades y experiencias relevantes)	-1.647	-0.498	
Factor_contratación (Adaptabilidad y flexibilidad)	-1.699	-0.454	

Factor_contratación (Beneficios económicos o fiscales)	-1.839	0.493		
Factor_contratación (Contribución a la diversidad y cultura de la empresa)	-3.979*	-2.193+		
Área_desempeño (Tareas administrativas)	0.932			
Área_desempeño (Gestión de equipos)	-0.896			
Área_desempeño (Atención al cliente)	2.042			
Área_desempeño (Tareas técnicas o manuales)	0.446			
Área_desempeño (Tareas creativas)	-1.747			
Conocimientos_vacantes	2.446***	1.886***	1.841***	
Impacto_empleados_discapacidad (Generalmente es beneficioso)	-0.207			
Impacto_empleados_discapacidad (No altera el escenario)	0.017			
Impacto_empleados_discapacidad (Generalmente resulta perjudicial)	-0.401			
Adaptacion_laboral_escencial (Adaptación de entorno físico)	1.103			
Adaptacion_laboral_escencial (Uso de tecnologías de asistencia)	1.255			
Adaptacion_laboral_escencial (Flexibilidad en horario)	-0.743			
Adaptacion_laboral_escencial (Capacitación específica)	0.827			
Asesoramiento_empresas	1.230**	1.097**	1.085**	

Nota: Resultados obtenidos de encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023). Elaboración mediante R Estudio.

Según la información proporcionada, el primer modelo muestra una relación importante entre la contratación de personas con capacidades diferentes y varias

variables independientes. Estas variables incluyen el tamaño de la empresa, el conocimiento de la legislación laboral, la contribución a la diversidad y cultura de la empresa, el conocimiento de las vacantes requeridas por la ley para personas con discapacidad y el asesoramiento recibido por las organizaciones en el área.

En primer lugar, se observa que el tamaño de la empresa tiene una influencia significativa en la capacidad de contratación. Esto implica que las empresas más grandes tienen una mayor capacidad para contratar personal en comparación con las empresas más pequeñas.

En segundo lugar, el conocimiento de la legislación laboral se relaciona con el factor de contribución a la diversidad y cultura de la empresa. Esto sugiere que las empresas que están familiarizadas con la legislación laboral tienen más probabilidades de tener políticas y prácticas que fomenten la diversidad y la inclusión en el entorno laboral.

Además, el conocimiento de las vacantes requeridas por la ley para personas con discapacidad también se relaciona con la contratación de personal. Esto indica que las empresas que están al tanto de las vacantes específicas que exige la ley para personas con discapacidad pueden tomar medidas para cumplir con esos requisitos y contratar a personas en esa categoría.

Por último, se menciona que las organizaciones que reciben asesoramiento en el área también están relacionadas con la contratación de personal. Esto sugiere que las empresas que buscan orientación externa en temas de contratación y legislación laboral pueden estar mejor preparadas para cumplir con los requisitos y tomar decisiones informadas en este sentido.

En definitiva, el primer modelo de la figura 1 indica que el tamaño de la empresa, el conocimiento de la legislación laboral, las vacantes requeridas por la ley para personas con discapacidad y el asesoramiento recibido en el área son factores que influyen en la contratación de personal y en la promoción de la diversidad y cultura de la empresa. Estos resultados pueden ser útiles para que las organizaciones comprendan mejor los factores que influyen en sus prácticas de contratación y tomen medidas para mejorarlas.

Según la información proporcionada, el segundo modelo presenta algunos cambios en comparación con el primer modelo en términos de las relaciones entre las variables. En primer lugar, se menciona que la variable principal de contratación de personas sigue estando influenciada por el tamaño de las empresas, el conocimiento

de la legislación laboral, el conocimiento de las vacantes requeridas por la ley para personas con discapacidad y el asesoramiento recibido por las organizaciones en el área. Estos factores siguen siendo importantes y relevantes en el contexto de la contratación de personal.

Sin embargo, se destaca que en el segundo modelo no se menciona ninguna relación específica entre estos factores. Esto podría indicar que el modelo ha identificado que las relaciones entre estas variables no son tan directas o no tienen la misma importancia que se pensaba inicialmente debido al cambio en la significancia estadística de los estimadores.

Según la información proporcionada, el tercer modelo que se muestra en la figura 3 parece haber llegado a conclusiones más sólidas y claras en términos de las relaciones entre las variables relacionadas con la contratación de personal.

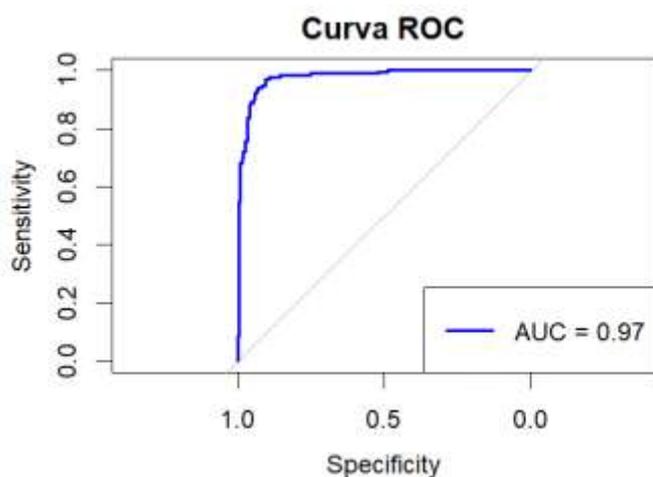
En este tercer modelo, se menciona que la variable principal de contratación de personal se relaciona de manera esencial con cuatro aspectos: el tamaño de la empresa, el conocimiento en la legislación laboral, las vacantes de personal con discapacidad y el asesoramiento, donde todas estas variables son estadísticamente significativas.

Estas conclusiones indican que estos cuatro aspectos desempeñan un papel fundamental en el proceso de contratación de personal. El tamaño de la empresa puede influir en su capacidad para contratar personal, ya que las empresas más grandes suelen tener más recursos y oportunidades de empleo. El conocimiento en la legislación laboral es importante para garantizar que las contrataciones se realicen de acuerdo con las normativas y regulaciones vigentes.

La consideración de las vacantes de personal con discapacidad señala la importancia de la inclusión y el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con la contratación de personas con discapacidad. Esto implica que las empresas que están al tanto de estas vacantes específicas y toman medidas para cumplir con los requisitos legales tienen más posibilidades de promover la diversidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

Por último, la mención del asesoramiento destaca la importancia de buscar orientación externa en el área de contratación de personal. Esto sugiere que las empresas que reciben asesoramiento en este aspecto pueden beneficiarse de un mayor conocimiento y experiencia en el proceso de contratación, lo que les permite tomar decisiones más informadas y eficaces.

A modo de cierre, el tercer modelo proporciona resultados más concluyentes y claros sobre las relaciones entre las variables relacionadas con la contratación de personal. El tamaño de la empresa, el conocimiento en la legislación laboral, las vacantes de personal con discapacidad y el asesoramiento se identifican como aspectos esenciales que influyen en la contratación de personal. Estas conclusiones pueden ser útiles para las empresas al desarrollar estrategias y políticas de contratación más efectiva.



**Figura 12.** Curva de ROC

Nota: Encuestas aplicadas a las empresas de la ciudad de Guayaquil (2023). Elaborada mediante R Estudio.

Para concluir, las pruebas de los modelos se muestra la curva de ROC, la cual permite observar si existe un ajuste adecuado de las variables utilizadas. Este indicador señala que un valor más cercano a 1 y mayor a 0,60 existe un ajuste correcto en el modelo. En este caso, podemos observar que se observa un valor de 0.97, lo que indica que hay un ajuste apropiado en las variables estudiadas.

## CAPÍTULO V

### 8. PROPUESTA

La inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, es un desafío importante, pero también es una oportunidad para promover la diversidad y construir una sociedad más justa e inclusiva. La implementación de estrategias, es fundamental para lograr una inclusión laboral exitosa, debido a que, al promover la contratación de personas de este grupo, las empresas no solo cumplen con su responsabilidad social, sino que también se benefician de las habilidades y talentos únicos que estas personas pueden aportar al entorno laboral. El objetivo de esta propuesta es promover la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en el sector estudiado. Por tal razón, se propone:

- Diseñar y ejecutar campañas de sensibilización dirigidas a los empleadores y empleados del sector de venta al por menor en comercios no especializados en Guayaquil, con el fin de promover la aceptación y valoración de las capacidades diferentes.
- Realizar talleres y capacitaciones sobre inclusión laboral, enfocados en el manejo de la diversidad y la eliminación de prejuicios y estereotipos.
- Establecer políticas y programas que faciliten la adaptación de los entornos laborales y las condiciones de trabajo para las personas con capacidades diferentes.
- Promover la accesibilidad física y tecnológica, garantizando la eliminación de barreras arquitectónicas y proporcionando herramientas y tecnologías de apoyo adecuadas.
- Establecer alianzas con organizaciones y entidades especializadas en la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, con el objetivo de recibir asesoramiento y apoyo en la implementación de políticas inclusivas.
- Crear una red de colaboración entre empresas del sector de venta al por menor en Guayaquil, para compartir experiencias y buenas prácticas en términos de inclusión laboral.

#### 8.3. Descripción de propuesta

Se detalla un plan de acción que estipula las estrategias en relación con los objetivos, acciones, responsables, recursos y resultados esperados en relación con la propuesta.

**Tabla 13.**

*Plan de acción*

<b>Estrategias</b>	<b>Acciones</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Metas o indicadores</b>
<b>Estrategia de Sensibilización y Concientización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de una campaña de sensibilización que incluya materiales visuales, como folletos, infografías y carteles, que destaquen la importancia de la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes</li> <li>• Elaboración de un mensaje claro y efectivo que promueva la aceptación y valoración de las capacidades diferentes, resaltando los beneficios de la diversidad en el entorno laboral. (Mensaje sugerido, ver anexo 2)</li> <li>• Organización de reuniones y sesiones informativas con empleadores y empleados del sector para presentar la campaña de sensibilización y brindarles información detallada sobre la inclusión laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñadores gráficos para la creación de materiales visuales.</li> <li>• Impresión y distribución de los materiales de sensibilización.</li> <li>• Espacios para reuniones y sesiones informativas.</li> <li>• Facilitadores o expertos en inclusión laboral para la realización de talleres y capacitaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento o encargado de Recursos Humanos de las empresas del sector de venta al por menor en comercios no especializados.</li> <li>• Equipo de diseño gráfico para la creación de materiales visuales.</li> <li>• Coordinadores de las reuniones y sesiones informativas.</li> <li>• Facilitadores o expertos en inclusión laboral para la realización de talleres y capacitaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar al menos 3 campañas de sensibilización dirigidas a empleadores y empleados del sector de venta al por menor en comercios no especializados en Guayaquil durante el año 2024.</li> <li>• Alcanzar una participación mínima del 80% de los empleadores y empleados del sector en las reuniones y sesiones informativas.</li> <li>• Realizar al menos 6 talleres y capacitaciones sobre inclusión laboral, con una participación mínima del 70% de</li> </ul>

Estrategias	Acciones	Recursos	Responsables	Metas o indicadores
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de talleres y capacitaciones sobre inclusión laboral, dirigidos a empleadores y empleados, con el objetivo de fomentar el manejo de la diversidad y la eliminación de prejuicios y estereotipos.</li> </ul>			<p>los empleadores y empleados del sector.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Recopilar y evaluar encuestas de satisfacción después de cada campaña, reunión, sesión informativa, taller o capacitación para medir el impacto y la efectividad de las actividades de sensibilización y concientización.</li> <li>Incrementar en un 20% la contratación de personas con capacidades diferentes en el sector de venta al por menor en comercios no especializados en Guayaquil para fines del año 2024, en comparación con el año anterior.</li> </ul>

Estrategias	Acciones	Recursos	Responsables	Metas o indicadores
<b>Política de Adaptación y Accesibilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución de análisis exhaustivo de los entornos laborales en el sector de venta al por menor en comercios no especializados para identificar las posibles barreras arquitectónicas y tecnológicas que dificulten la inclusión de personas con capacidades diferentes.</li> <li>• Establecimiento políticas y programas que promuevan la adaptación de los entornos laborales, como la instalación de rampas de acceso, pasamanos, señalización en braille, iluminación adecuada, entre otros.</li> <li>• Compra de herramientas y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con capacidades diferentes, como software de asistencia, dispositivos de comunicación alternativos, adaptaciones ergonómicas en los puestos de trabajo, entre otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo de profesionales especializados en accesibilidad y adaptación de entornos laborales.</li> <li>• Presupuesto para realizar modificaciones arquitectónicas y tecnológicas necesarias.</li> <li>• Herramientas y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con capacidades diferentes.</li> <li>• Programas de capacitación y formación para el personal de recursos humanos y supervisores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento o Recursos Humanos de las empresas del sector de venta al por menor en comercios no especializados.</li> <li>• Equipo de profesionales especializados en accesibilidad y adaptación de entornos laborales.</li> <li>• Gerentes y supervisores encargados de implementar las políticas y programas de adaptación y accesibilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe detallado sobre las barreras arquitectónicas y tecnológicas identificadas en los entornos laborales del sector de venta al por menor en comercios no especializados en Guayaquil.</li> <li>• Implementación de al menos tres modificaciones arquitectónicas o tecnológicas en cada empresa para eliminar barreras y mejorar la accesibilidad física y tecnológica.</li> <li>• Proporcionar herramientas y tecnologías de apoyo adecuadas a al menos el 50% de las personas con capacidades diferentes empleadas en el sector.</li> </ul>

Estrategias	Acciones	Recursos	Responsables	Metas o indicadores
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación al personal de recursos humanos y a los supervisores sobre la importancia de la adaptación y accesibilidad, brindándoles pautas y conocimientos para implementar y mantener las políticas y programas.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación del 100% del personal de recursos humanos y supervisores sobre la importancia de la adaptación y accesibilidad, y brindarles las pautas necesarias para implementar y mantener las políticas y programas.</li> <li>Evaluaciones anuales de la eficacia de las políticas y programas de adaptación y accesibilidad, a través de encuestas de satisfacción de los empleados y seguimiento de indicadores de inclusión laboral de personas con capacidades diferentes.</li> </ul>

<b>Estrategias</b>	<b>Acciones</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Metas o indicadores</b>
<b>Estrategia de Colaboración y Asesoramiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación y contacto a organizaciones y entidades especializadas en la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, tanto a nivel local como nacional, para establecer alianzas y recibir asesoramiento y apoyo en la implementación de políticas inclusivas.</li> <li>• Establecimiento de acuerdos formales de colaboración con estas organizaciones y entidades, definiendo roles y responsabilidades claras.</li> <li>• Reuniones periódicas con los socios de colaboración para intercambiar conocimientos, compartir experiencias y buenas prácticas en términos de inclusión laboral.</li> <li>• Organización de eventos conjuntos, como conferencias, seminarios o talleres, para difundir información sobre la inclusión laboral y promover la participación de otras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de organizaciones y entidades especializadas en la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes.</li> <li>• Personal dedicado a establecer y mantener las alianzas de colaboración.</li> <li>• Espacios para reuniones y eventos conjuntos.</li> <li>• Presupuesto para la organización de eventos conjuntos y difusión de información.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Responsabilidad Social Corporativa o similar de las empresas del sector de venta al por menor en Guayaquil.</li> <li>• Equipo encargado de establecer y mantener las alianzas de colaboración.</li> <li>• Representantes de las empresas para participar en reuniones y eventos conjuntos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer alianzas formales con al menos dos organizaciones o entidades especializadas en la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes.</li> <li>• Realizar al menos cuatro reuniones anuales con los socios de colaboración para intercambiar conocimientos y buenas prácticas.</li> <li>• Organizar al menos dos eventos conjuntos al año, como conferencias, seminarios o talleres, para difundir información sobre la inclusión laboral.</li> <li>• Medir el número de empresas del sector de</li> </ul>

<b>Estrategias</b>	<b>Acciones</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Metas o indicadores</b>
	empresas del sector de venta al por menor en Guayaquil.			venta al por menor en Guayaquil que se unen a la red de colaboración y participan en las actividades conjuntas. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar la satisfacción y el impacto de las alianzas y actividades de colaboración a través de encuestas de satisfacción y retroalimentación de los participantes.</li> </ul>

Nota: Elaborada por los autores.

#### **8.4. Viabilidad de propuesta**

La propuesta de Inclusión Laboral de Personas con Capacidades Diferentes en el Sector de Venta al por Menor en Comercios no Especializados en la Ciudad de Guayaquil, Año 2023, se percibe como una iniciativa de gran valor y con un alto impacto de responsabilidad social. Para evaluar su viabilidad se analizan diversos aspectos de acción, desde la ejecución de campañas de concientización hasta la creación de alianzas con organizaciones especializadas.

En este contexto, es importante mencionar información relevante y específica relacionada con la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes aplicada en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil, a través de sus ordenanzas locales publicadas de manera oficial y transparente en las gacetas municipales. Entre las regulaciones y disposiciones aprobadas por el consejo municipal en la administración de la Sra. Dra. Cynthia Viteri (2019-2023), destaca la Número 8 que, expide la creación de la Dirección de Inclusión Social para personas con discapacidad, necesidades pedagógicas especiales y trastornos emocionales, cuya misión se basa en impulsar de manera eficiente y efectiva la creación y ejecución de planes, programas y proyectos dirigidos a garantizar sus derechos.

De acuerdo con la propuesta del presente trabajo de investigación, es crucial destacar que, el GAD Municipal a través de la Dirección creada según su ordenanza local, respalda activamente la inclusión de las personas con discapacidad, identificando sus necesidades, elaborando, ejecutando y gestionando planes, programas y campañas enfocadas en promover su inclusión, entre otras tantas funciones. Además de disponer de un registro actualizado sobre la cantidad y tipo de discapacidades presentes en el cantón, lo que facilita el establecimiento de una planificación efectiva de programas y servicios específicos destinados a satisfacer las necesidades de esta población. Asimismo, agiliza el seguimiento y el cumplimiento de las cuotas de empleo exigidas por la ley. Esto se debe a que las empresas podrían identificar y contactar a candidatos idóneos para oportunidades laborales, convirtiendo así el cumplimiento legal en un compromiso genuino que promueve un entorno laboral equitativo y respetuoso.

En concordancia con la propuesta, la Ordenanza No. 61, promulgada bajo la misma administración, promueve la inclusión social de personas con discapacidad, necesidades pedagógicas y trastornos emocionales del Cantón Guayaquil. Su objetivo

principal es el desarrollo, ejecución y fortalecimiento de políticas que fomenten la inclusión económica y social de mencionado grupo a través de la implementación de planes y programas. Entre estos, el más relevante es el programa municipal “Valientes”, un modelo ejemplar de autonomía y productividad, que se centra en talleres que involucran al usuario y su familia, enfocándose en el desarrollo de habilidades. El propósito es proporcionar a las personas con discapacidad las herramientas necesarias para aprendan a vivir con su condición de forma independiente y productiva, convirtiéndose así en un paso significativo hacia la consecución de una inclusión plena en la sociedad.

En resumen, la viabilidad de la propuesta dependerá de la efectividad de las ordenanzas existentes y la implementación exitosa de programas destinados a la inclusión social. Además de que, toda iniciativa valiosa que promueva el desarrollo de habilidades y fomente la autonomía, conjuntamente con la existencia de políticas y programas de apoyo, así como la colaboración activa entre el gobierno local, las empresas y la comunidad en general, será fundamental para lograr la participación laboral plena de este grupo vulnerable, haciendo de la inclusión una realidad palpable en la sociedad guayaquileña.

## CONCLUSIONES

Se identificaron las teorías más relevantes relacionadas con la inserción laboral de personas con capacidades diferentes tales como el modelo de diversidad, del capital humano, enfoque basado en las competencias, estas proporcionaron un marco conceptual para comprender y abordar la inserción laboral de personas con capacidades diferentes, destacando la importancia de la inclusión, la eliminación de barreras y la valoración de las competencias individuales.

- De acuerdo con el modelo logit, se determinaron los principales factores asociados a la contratación de personas con capacidades diferentes en las empresas del sector estudiado que fueron: el tamaño de la empresa, el conocimiento en la legislación laboral, el reconocer las vacantes de personal con discapacidad y el asesoramiento. Según las encuestas los aspectos que estas empresas consideran al momento de contratar son mayormente las habilidades, la adaptabilidad y la diversidad, en lugar de priorizar los incentivos económicos.
- Sin embargo, el análisis del modelo logit revela algunas contradicciones en las tareas de desempeño relacionadas con el tipo de discapacidad contratada. Por ejemplo, se encontró que en el área de atención al cliente se tiende a contratar personas con discapacidad auditiva, lo cual no concuerda necesariamente con la consideración de sus habilidades. Del mismo modo, se observó que en tareas administrativas se contrata a personas con discapacidades múltiples, lo cual puede generar interrogantes sobre la idoneidad de estos empleados para dichas funciones. Otra contraposición es que las empresas que tienen una percepción negativa sobre la contratación de personas con discapacidad auditiva están altamente relacionadas con la contratación de personal con esta discapacidad.
- Por otro lado, el análisis bivariado proporciona una serie de resultados interesantes sobre la incorporación laboral de individuos con discapacidad en las empresas, se nota inicialmente que las compañías de mayor tamaño exhiben una conciencia y compromiso más pronunciados hacia la inserción laboral de personas con discapacidad, así como un mayor conocimiento de la legislación relacionada. Esto puede deberse a que las grandes empresas disponen de más recursos y capacidad para implementar adaptaciones y ofrecer oportunidades de empleo a este grupo de personas.

- Se propusieron tres estrategias para fomentar la contratación y promoción de las personas con capacidades diferentes en el sector, mediante estas acciones se busca contribuir a la construcción de un entorno laboral inclusivo y diverso. Estas acciones no solo son socialmente responsables, sino que también generan beneficios en términos de innovación, productividad y reputación empresarial.
- De acuerdo con los resultados, la hipótesis planteada de que las empresas del sector durante el año 2023, contratan un porcentaje superior de personas con capacidades diferentes a lo establecido en la normativa legal no se cumple, puesto según los datos el 54% de empresas encuestadas no tienen personal con discapacidad, el 58% desconoce el porcentaje de vacantes en puestos de trabajo que debe reservarse para personas con discapacidad según la legislación vigente. También se observó que el 40% de las empresas encuestadas desconocen la legislación relacionada con la contratación de personas con capacidades diferentes.

## RECOMENDACIONES

Se sugiere futuras líneas de investigación y casos de estudio entre ellos: Estudio de las políticas de inclusión laboral implementadas en empresas, Investigación sobre las barreras y desafíos específicos que enfrentan las personas con capacidades diferentes al buscar empleo, estudio de los beneficios económicos y sociales de la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, estas temáticas pueden aplicarse en diverso sectores, para evaluar cómo la diversidad y la inclusión contribuyen a la productividad, la innovación y la satisfacción laboral, así como al impacto positivo en la imagen corporativa y la relación con los clientes.

Desarrollar programas de capacitación y asesoramiento en legislación laboral y gestión de la diversidad dirigidos a las empresas del sector, esto ayudaría a mejorar la comprensión de los empleadores sobre las leyes y normativas vinculadas a la contratación de personas con capacidades diferentes, así como a brindarles el conocimiento necesario para reconocer las vacantes de personal con discapacidad y llevar a cabo procesos de selección justos y equitativos. Además, estos programas podrían proporcionar orientación y asistencia técnica para adaptar los entornos laborales y las tareas de acuerdo con las necesidades de las personas con capacidades diferentes

Establecer indicadores y metas para medir el progreso en la contratación y promoción de personas con capacidades diferentes, así como para evaluar el impacto de las estrategias implementadas. Realizar un seguimiento de los resultados y realizar ajustes según sea necesario para garantizar la efectividad de las acciones emprendidas.

Estos hallazgos resaltan la necesidad de una mayor conciencia y cumplimiento de las normativas legales en el sector. Es fundamental que las empresas se informen y se capaciten en la legislación laboral y en las medidas de inclusión destinadas a las personas con capacidades diferentes. Además, se requiere una mayor difusión y sensibilización sobre la importancia de la inclusión laboral y los beneficios que aporta tanto a las empresas como a las personas con discapacidad.

## REFERENCIAS

- Alcívar, C., y Erreyes, G. (2022). Incremento de la deuda externa y el déficit fiscal en los países de América Latina durante el covid-19. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26198/1/UCE-FCE-CE-Alcivar-Cristhian-Erreyes-Geovanna.pdf>
- Arango Henao, J. (2011). Escuela de las relaciones humanas: los trabajos de Elton Mayo. *Repositorio Universal Nacional*.  
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/8017>
- Arteaga, F., Mera, E., & Palacios, A. (2022). Discapacidad e inclusión social: retos teóricos y desafíos socioeconómicos de las personas con discapacidad en el cantón Pedernales. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 256-262.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000300256&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000300256&script=sci_arttext&tlng=en)
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2008). Elementos constitutivos del estado. *Constitución de Ecuador*. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Azkue, M. (2023). *Mercado laboral*. <https://humanidades.com/mercado-laboral/>
- (CEPAL), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). *Discapacidad e inclusión social*. Bibliografías - Biblioteca de la CEPAL. <https://bibliografias.cepal.org/discapacidad>
- Becker, G. (1975). El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación. *Alianza Editorial*.  
<https://biblioteca.ufm.edu/opac/record/42236?&mode=advanced&query=@field1=encabezamiento@value1=Educacion-ee.uu.-aspectoseconomicoS&recnum=1>
- Bermeo-Peñafiel, Y. M., & Naranjo-Sánchez, B. A. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *INNOVA Research Journal*, 7(3.2), 86–103. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2.2022.2171>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales [Tercera edición]*. Editorial Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigacion-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Birau, R., Danacica, D., & Spulbar, C. (2019). Social exclusion and labor market integration of people with disabilities. A case study for Romania. *Sustainability*, 11(18), 5014. <https://doi.org/10.3390/su11185014>
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: Su concepto y medición. / Social well-being: Theoretical structure and measurement. *Psicothema*, 17(4), 582-589. <https://psycnet.apa.org/record/2005-14013-007>
- Botero de Mejía, B., & Pico Merchán, M. (2007). Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en adultos mayores de 60 años: Una aproximación teórica. *Journal of Advanced Nursing*.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v12n1/v12n1a01.pdf>
- Brunet, I. & Alarcón, A. (2005). Mercado del trabajo y familia. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 4(2), 115-129. Universidad de Santiago de Compostela.
- Castellanos, A., & Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30).  
<https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329007/movil/>
- Castillo, A., y Lujan, T. (2021). *Incidencia de la inversión y gasto públicos en el crecimiento económico de las regiones del norte del Perú durante el periodo 2000-2020*. Trujillo: Universidad Privada Anterior Orrego.  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8889/1/REP\\_Andy.Castillo\\_Thalia.Lujan\\_Incidencia.de.la.inversion.Publica.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8889/1/REP_Andy.Castillo_Thalia.Lujan_Incidencia.de.la.inversion.Publica.pdf)
- Castro, E., & Cazares, V. I. (2022). COVID-19 y la Transformación Digital. *Revista Espacios*, 43(09), 51-63. <https://doi.org/10.48082/espacios-a22v43n09p04>
- Cardona Acevedo, M., Montes Gutiérrez, I. C., Vásquez Maya, J. J., Villegas González, M. N., & Brito Mejía, T. (2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Medellín: Universidad EAFIT.  
<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>.
- Cehua, A., Virú, H., Alburqueque, J., Roque, C., Guerra, J., Gonzales, A., Gonzales, M., & Laván, A. (2022). Validación del cuestionario sobre la salud del paciente-9 (PHQ-9) en internos de medicina humana de una universidad de referencia del Perú durante la pandemia COVID-19. *Revista de la Facultad*

- de Medicina Humana*, 22(3), 540-546.  
<https://doi.org/10.25176/rfmh.v22i3.3179>
- CEPAL. (2023, 19 mayo). *Discapacidad e inclusión social*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL.  
<https://biblioguias.cepal.org/discapacidad>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. *El capital humano en las organizaciones*. (J. M. Chacón, Ed.) (Novena). México D.F.: McGraw Hill.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones. *Mc Graw Hill*. <https://books.google.com.ec/books?id=Qos8zQEACAAJ>
- Cobo-Rendón, R., Pérez, M. V., Mujica, A. D., & Álvarez, D. G. (2020). Revisión sistemática sobre modelos multidimensionales del bienestar y su medición en estudiantes universitarios. *Formación universitaria*, 13(2), 103-118.  
<https://doi.org/10.4067/s0718-50062020000200103>
- Código Orgánico Integral Penal, COIP. (2023). Código Orgánico Integral Penal, COIP. *Biblioteca LEXIS*. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/coip>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades & Ministerio de Trabajo. (2023). *Derechos humanos, inclusión laboral y buenas prácticas para las personas con discapacidad*. Consejo discapacidades.
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(51), 3.  
<https://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Experimentos de Hawthorne*. (2009). Aula virtual de psicología.  
[https://www.ugr.es/~aula\\_psi/Experimentos\\_de\\_Hawthorne.htm](https://www.ugr.es/~aula_psi/Experimentos_de_Hawthorne.htm)
- Farfán, D., & Giler, A. (2022). *Las personas con discapacidad en el marco jurídico constitucional del Ecuador [Maestría en Derecho Constitucional]*. Universidad San Gregorio de Portoviejo.  
<http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/handle/123456789/2540>
- Fermoso Estébanez, P. (1997). *Manual de economía de la educación*. Google Books.  
[https://books.google.hn/books/about/Manual\\_de\\_economia\\_de\\_la\\_educacion.html?id=aUchbfv9eKQC](https://books.google.hn/books/about/Manual_de_economia_de_la_educacion.html?id=aUchbfv9eKQC)

- Fernández, G., Arcos, G., & Guerrero, L. (2022). Computadores de acceso universal para generar competencias digitales que coadyuben a una inclusión laboral en personas con capacidades especiales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 12361-12376. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.4258](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4258)
- Fernández-López, J. A. (2010). *Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF)*. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272010000200005](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005)
- Fernández-Huerga, E. (2011). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273). <https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2010.273.24253>
- Flores, A. (2022). *Análisis de la dinámica laboral en el Ecuador en el contexto de la pandemia por covid-19*. Ibarra: Universidad Técnica del Norte. <http://201.159.223.64/bitstream/123456789/12278/2/02ECO-0009-Trabajo-Grado.pdf>.
- Forcada Rojkin, C. I., (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35),85-104. ISSN: 0329-3475. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>
- Gandarillas, B., Requero, B., Briñol, P., & Rojo, B. (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1615-1624. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPS.Y13-4.eroa>
- Gálvez, Í. Á. (1970). La desviación de J. S. Mill: el puesto de las emociones en el Utilitarismo. *Télos*. <https://doi.org/10.15304/t.17.2.768>
- García-Blanco, M., & Cárdenas Sempértegui, E. (2018). La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana. *La perspectiva latinoamericana*, 21(2), 323-347. <https://doi.org/10.5944/educXX1.16209>
- González, D., Gutiérrez, J., González, A., & Márquez, Y. (2017). Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad. *European Scientific Journal*, 13(29), 109-125. <https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n29p109>
- Guillermo Sandoval Reyes, J. G. (2015). *La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo?* <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/8025>

- Guale, C. (2022). *Dinámica productiva y su incidencia en los ingresos familiares, parroquia El Anegado período 2019-2020*. Jipijapa: Universidad Estatal del Sur de Manabí.  
<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3744/1/Tesis%20Carlos%20German%20Guale%20Villamar.pdf>.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- H. Congreso Nacional Codificador 2005-017 La comisión de legislación y codificación. (2023, 28 junio). Código del Trabajo. *Biblioteca LEXIS*.  
<https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- Imacaña, S., & Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170-183.  
<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Jiménez, A. (2015). *Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias*.  
[https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412\\_Capittal%20Humano\(Demografia-Laboral\).pdf](https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capittal%20Humano(Demografia-Laboral).pdf)
- Ley Orgánica de Comunicación. (2017). República del Ecuador Asamblea Nacional. *Telecomunicaciones*.
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2016). Principios y disposiciones fundamentales. *Consejo discapacidades*.
- Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad. (2014). República del Ecuador Asamblea Nacional. *Igualdad de género*.
- Lirios, C. G. (2019). Dimensiones de la teoría del desarrollo humano. *Equidad Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 11(1), 27-54. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2019.0002>
- Lerma, P., Tamayo, G., Wees, Y., & Alvarado, O. (2023). Quality of life and labor inclusion of people with disabilities. *Revista Médica de Risaralda*, 29(1), 71-86. <https://doi.org/10.22517/25395203.24671>
- López Salazar, R. (2019). Bienestar y desarrollo: Evolución de dos conceptos asociados al bien vivir. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(2), 288-312.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6923465>

- Luna-Ropero, L. (2020). Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997. *Jangwa Pana* 19(1), 179 - 207. DOI: <https://doi.org/10.21676/16574923.3361>
- Mandischer, N., Gurtler, M., Weidemann, C., Husing, E., Octavian, S., Gossen, D., Brunjes, V., Husing, M., & Corves, B. (2023). Toward Adaptive Human–Robot Collaboration for the Inclusion of People with Disabilities in Manual Labor Tasks. *Electronics*, 12(5), 1118. <https://doi.org/10.3390/electronics12051118>
- Médica, E. (2023, 27 enero). Aumenta el número de personas con discapacidad en Ecuador. *Edición*. <https://www.edicionmedica.ec/secciones/salud-publica/el-3-de-las-personas-en-ecuador-tienen-discapacidad--100140>
- Medina Macías, A., & Avila Vidal, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista cubana de psicología*. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>
- Medina, R. C. (2022, 21 julio). *Discapacidad, género e inclusión laboral: Incentivos sociolaborales para el autoempleo y el emprendimiento en Andalucía*. <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/14756>
- Meeberg, G. (1993). Quality of life: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 18(1), 32-38. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1993.18010032.x>
- Meléndez, B. A. T. (2017). La teoría del capital humano-llevada a la práctica en las ciudades de aprendizaje. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5480847>
- Mincer, J. (1958). “Investment in human capital and personal income distribution”. *The Journal of Political Economy*. Vol. 66, No. 4, 281-302. <https://www.jstor.org/stable/1827422>.
- Ministerio de Salud Pública. (2018). Calificación de la discapacidad. *Manual Calificación de Discapacidad*. [https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual\\_Calificacion-de\\_Discapacidad\\_2018.pdf](https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificacion-de_Discapacidad_2018.pdf)
- Moreno Garcés, L. (2017, 27 octubre). *Reglamento a la ley Organica de Discapacidades*. Consejo discapacidades. [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre\\_-194.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre_-194.pdf)

- Moreno, L., & Caisachana, C. (2021). La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 1080-1095.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385906>
- Morris, R. (1986). Robert Lampman, Social Welfare Spending: Accounting for Changes Between 1950 to 1978, Academic Press, New York, 1984. xvi + 232pp. £29.50. *Journal of Social Policy*, 15(1), 130-131.  
<https://doi.org/10.1017/s0047279400023199>
- M. Moscote Flórez, O. (2022). *RPUBS - modelo Logit en R*. Recuperado 6 de abril de 2022, de <https://rpubs.com/orlandoan/887367>
- Muñoz, A. M. C. (2019). *La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad*. <https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329007/html/>
- Neffá, J. (2005). La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral. *ResearchGate*.  
[https://www.researchgate.net/publication/321228828\\_La\\_teor%C3%ADa\\_neocl%C3%A1sica\\_ortodoxa\\_y\\_su\\_interpretaci%C3%B3n\\_del\\_mercado\\_laboral](https://www.researchgate.net/publication/321228828_La_teor%C3%ADa_neocl%C3%A1sica_ortodoxa_y_su_interpretaci%C3%B3n_del_mercado_laboral)
- Neffá, J. C., Albano, J., Pérez, P., Salas, J., y Toledo, F. (2007). Teorías económicas sobre el mercado de trabajo II. Neoclásicos y nuevos keynesianos. *Fondo de Cultura Económica/CEIL-PIETTE/Trabajo y Sociedad*.  
[https://www.researchgate.net/profile/Julio-Neff%C3%A1/publication/321061881\\_Teor%C3%ADas\\_econ%C3%B3micas\\_sobre\\_el\\_mercado\\_de\\_trabajo\\_II\\_Neocl%C3%A1sicos\\_y\\_nuevos\\_keynesianos/links/5a0b47e7458515e482748f46/Teorias-economicas-sobre-el-mercado-de-trabajo-II-Neoclasicos-y-nuevos-keynesianos.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Julio-Neff%C3%A1/publication/321061881_Teor%C3%ADas_econ%C3%B3micas_sobre_el_mercado_de_trabajo_II_Neocl%C3%A1sicos_y_nuevos_keynesianos/links/5a0b47e7458515e482748f46/Teorias-economicas-sobre-el-mercado-de-trabajo-II-Neoclasicos-y-nuevos-keynesianos.pdf)
- Noticias ONU. (2022, 16 junio). *La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y “enormes barreras” para trabajar*. Naciones Unidas / Noticias ONU.  
<https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>
- Núñez, S. A. I., & López, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170-183.  
<https://doi.org/10.51247/st.v5is1.241>
- Ochoa, C., Guamán, K., Hernández, E., Benalcázar, J., & Castillo, J. (2021). Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. *Sensibilización en discapacidades y la accesibilidad laboral de las personas con discapacidad*

- durante la emergencia sanitaria (COVID-19)*, 8(4), 1-10.  
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2805>
- OPS. (2023). *Discapacidad*. Organización Panamericana de la Salud.  
<https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Pando, V., & Fernández, R. (2004). Regresión Logística Multinomial. *Actas de la Reunión de Modelización Forestal*, 1(1), 1-5.
- Pérez Dalmeda, M., & Chabra, G. (2020). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad*, 7(1), 7-27.  
<https://doi.org/10.5569/2340-5104.07.01.01>
- Pérez, G. Z., & López, R. N. O. (2022). Estudio de caso del Programa de Inclusión Laboral a personas con discapacidad en el Sureste mexicano. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(19), 16-36. <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>
- Putallaz, P. (2018). Calidad de Vida. *ResearchGate*.  
[https://www.researchgate.net/publication/328996736\\_Calidad\\_de\\_Vida](https://www.researchgate.net/publication/328996736_Calidad_de_Vida)
- Quiñones Ante, M y Erazo Falla, D. (2022). Inclusión laboral de personas con discapacidad física en las empresas del sector salud en Latinoamérica y el caribe. Institución Universitaria Antonio José Camacho.
- Quiñones Ante, M., & Erazo Falla, D. (2022, 5 septiembre). Inclusión laboral de personas con discapacidad física en las empresas del sector salud en Latinoamérica y el Caribe. *Institución Universitaria Antonio José Camacho*.  
<https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/1371>
- Ramírez, C., & Ramírez, D. (2015). Estrategias e indicadores utilizados por empresas privadas inclusivas de Asunción, en el proceso de inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD), Año 2013. *Población y Desarrollo*, 1(40), 8-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5654225>
- Ramos Ballinas, D. (2019). Prácticas de exclusión e inserción laboral en actividades productivas de turismo rural en dos comunidades transfronterizas de México y Guatemala. *Ecosur*.
- Riascos, J. C., Pantoja, L. F. A., & Andrade, I. (2020). Bienestar económico: una aproximación analítica y crítica. *Tendencias*.  
<https://doi.org/10.22267/rtend.202101.132>

- Ricoy, C. (2005). *La teoría del crecimiento económico de Adam Smith. Economía y Desarrollo*. 138(1), 11-47. Obtenido de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541308001.pdf>.
- Rivas-Torres, F., Castillo-Blanco, A. Y., Torres, F. E. R., & Blanco, V. C. (2020). La calidad de vida compleja: referente organizacional para la política de seguridad social. *ResearchGate*.  
[https://www.researchgate.net/publication/343985698\\_La\\_calidad\\_de\\_vida\\_compleja\\_referente\\_organizacional\\_para\\_la\\_politica\\_de\\_seguridad\\_social](https://www.researchgate.net/publication/343985698_La_calidad_de_vida_compleja_referente_organizacional_para_la_politica_de_seguridad_social)
- Rodríguez Esteban, A. (2013). El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España. *Universidad de León*.
- Rodríguez, E., & Vidal, F. (2020). Influencia de factores de tipo educativo en el ajuste formación-empleo en hombres y mujeres. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 26(1), 16.  
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/200731>
- Romero, R., & Lucero, P. (2016). Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador. *Revista Publicando*, 3(7), 57-68.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833451>
- Sánchez, F., & Sánchez, A. (2020). Análisis del mercado laboral en Andalucía: factores determinantes del empleo y perfil del trabajador. *Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa*, 30(1), 23-42.  
<https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.4172>
- Sen, A. (2000). Desarrollo y Libertad. *Planeta S.A.*  
[https://indigenasdelperu.files.wordpress.com/2015/09/desarrollo\\_y\\_libertad\\_-\\_amartya\\_sen.pdf](https://indigenasdelperu.files.wordpress.com/2015/09/desarrollo_y_libertad_-_amartya_sen.pdf)
- Strindlund, L., Abrandt, M., & Stahl, C. (2019). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and rehabilitation*, 41(24), 2910-2917.  
<https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1481150>
- Taboada.B. (2018). *Efectos tributarios en la contratación de personas con discapacidad por parte de empresas del sector privado* (Trabajo de investigación parcial). Trabajo de Investigación - José Taboada (upn.edu.pe)
- Uribe Mallarino, C. (2004). Desarrollo social y bienestar. *Universidad Humanística*, 31(58), 11-25. <https://www.redalyc.org/pdf/791/79105802.pdf>

- Urzúa M., A., & Caqueo Urizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Revista scielo*, 30(1), 61-71.  
<https://www.scielo.cl/pdf/terpsico1/v30n1/art06.pdf>
- Velarde-Talleri, A., Llinas-Audet, X., & Barboza-Palomino, M. (2018). *Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano*. Ciencia Unisalle. <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol11/iss32/4/>
- Villalobos Monroy, G., & Pedroza Flores, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de Educar*, 10(20), 273-306.
- V. P. Vilca Paredes, J. S. (2020, 5 noviembre). *Revista de investigación estudiantil*. ILLUMINATE. <https://ulasalle.edu.bo/lp/wp-content/uploads/2021/11/Illuminate12.pdf#page=48>
- Yuni, J., & Urbano, C. (2020). *Metodología y técnicas para Investigar: recursos para la elaboración de proyectos, análisis de datos y redacción científica*. Editorial Brujas. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/160315>

## ANEXOS

### **Anexo 1. Modelo de Encuesta para sector de “Venta al por menor en comercios no especializados en la ciudad de Guayaquil”**

- 1. ¿En qué categoría de tamaño se clasifica su empresa?**
  - b. Pequeña empresa (1 a 49 trabajadores)
  - c. Mediana empresa (50 a 199 trabajadores)
  - d. Gran empresa (Más de 200 trabajadores)
- 2. ¿Está familiarizado con la legislación laboral para personas con discapacidad?**
  - a. Si
  - b. En cierta medida
  - c. No
- 3. ¿Sabe cuál es el porcentaje de vacantes en puestos de trabajo que debe reservarse para personas con discapacidad según la legislación?**
  - a. Si
  - b. No
- 4. ¿Actualmente tiene personas con discapacidad contratadas en su empresa?**
  - a. Si
  - b. No
- 5. En caso, que su respuesta sea SI en la pregunta anterior ¿Qué tipo de discapacidad poseen las personas que usted tiene contratadas en su organización?**
  - a. Discapacidad auditiva
  - b. Discapacidad de lenguaje
  - c. Discapacidad física
  - d. Discapacidad intelectual
  - e. Discapacidad múltiple
  - f. Discapacidad psicosocial
  - g. Discapacidad visual
- 6. En su opinión, ¿Cómo cree que impacta tener empleados con discapacidad en su empresa?**

- a. Generalmente es beneficioso
- b. No altera el escenario
- c. Generalmente resulta perjudicial
- d. No puedo precisar

**7. ¿Qué factores considera más influyentes al momento de tomar decisiones de contratación de personas con discapacidad?**

- a. Habilidades y experiencia relevantes
- b. Adaptabilidad y flexibilidad
- c. Beneficios económicos o fiscales
- d. Contribución a la diversidad y cultura de la empresa
- e. Otras

**8. ¿Qué áreas considera más apropiadas para que las personas con discapacidad desempeñen dentro de su empresa?**

- a. Tareas administrativas
- b. Gestión de equipos
- c. Atención al cliente
- d. Tareas técnicas o manuales
- e. Tareas creativas
- f. Otras

**9. ¿Qué tipo de adaptaciones laborales considera que son esenciales para facilitar la inclusión de personas con discapacidad en su empresa?**

- a. Adaptación de entorno físico
- b. Uso de tecnologías de asistencia
- c. Flexibilidad en horarios
- d. Capacitación específica
- e. Otros

**10. ¿Ha buscado asesoramiento o recursos de organizaciones especializadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad para implementar mejores prácticas en su empresa?**

- a. Sí, regularmente
- b. En ocasiones
- c. No, pero estaría interesado/a

## **Anexo 2. Mensaje claro y efectivo de estrategia de sensibilización**

"Todas las personas tienen talentos únicos y valiosos que pueden contribuir al éxito de nuestras empresas. En el sector de venta al por menor en comercios no especializados, reconocemos y valoramos la diversidad de capacidades y habilidades. Queremos promover un entorno laboral inclusivo, donde cada individuo tenga la oportunidad de desarrollarse plenamente y aportar su talento.

Las capacidades diferentes no son barreras, son oportunidades. Al abrir nuestras puertas a personas con capacidades diferentes, enriquecemos nuestro equipo con una variedad de perspectivas, experiencias y habilidades que nos ayudan a alcanzar un mayor nivel de excelencia.

La inclusión laboral no solo es un compromiso ético y social, sino también una apuesta inteligente para el éxito empresarial. Las personas con capacidades diferentes son altamente motivadas, comprometidas y creativas. Su enfoque único para enfrentar desafíos y encontrar soluciones innovadoras puede impulsar nuestro crecimiento y competitividad.

Al valorar la diversidad, creamos un ambiente de trabajo en el que todos los empleados se sienten respetados, apoyados y empoderados. Juntos, construiremos un equipo fuerte, cohesionado y altamente productivo, capaz de superar cualquier obstáculo y lograr resultados extraordinarios.

Es hora de abrir nuestras mentes y corazones, eliminar prejuicios y estereotipos, y dar paso a la inclusión laboral. Juntos, hagamos de nuestro sector de venta al por menor en comercios no especializados un ejemplo de igualdad de oportunidades, donde todos los talentos brillen y florezcan. ¡Únete a nosotros en este viaje hacia un futuro inclusivo y exitoso! Juntos, podemos construir una sociedad más justa, donde las capacidades diferentes sean valoradas y aprovechadas al máximo. Todos somos parte de este cambio, y juntos, marcaremos la diferencia."

Este mensaje tiene como objetivo principal promover la aceptación y valoración de las capacidades diferentes, resaltando los beneficios de la diversidad en el entorno laboral. Se enfoca en transmitir la idea de que la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes es una oportunidad para enriquecer y fortalecer el equipo de trabajo, así como impulsar el crecimiento y la competitividad de las empresas en el sector de venta al por menor en comercios no especializados.

### Anexo 3. Fotos de encuestas realizadas



Nota: Encuestas a supermercados en la ciudad de Guayaquil.



Nota: Encuestas a supermercados en la ciudad de Guayaquil.



Notas: Encuestas a tiendas de abarrotes en la ciudad de Guayaquil.



Nota: Encuestas a Supermercados en la ciudad de Guayaquil

Guayaquil, 06 de febrero de 2024.

Ingeniero

**Freddy Camacho Villagómez**

COORDINADOR UTE B-2023

ECONOMÍA

En su despacho.

De mis Consideraciones:

Economista **Delgado Salazar, Jorge Luis**, Docente de la Carrera de Economía, designado TUTOR del proyecto de grado de **Salmon Rivadeneira, Erika Denisse**, cúmpleme informar a usted, señor Coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avaló el trabajo presentado por el estudiante, titulado **“Análisis de la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en el sector de Venta al por menor en comercios no especializados en la ciudad de Guayaquil año 2023”** por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de COMPILATIO dando como resultado un <1% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre B -2023 a mi cargo, en la que me encuentra(o) designada (o) y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de titulación Análisis de la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en el sector de Venta al por menor en comercios no especializados en la ciudad de Guayaquil año 2023 somos el Tutor (a) Delgado Salazar, Jorge Luis y la Srta. Salmon Rivadeneira, Erika Denisse y eximo de toda responsabilidad a el Coordinador de Titulación y a la Dirección de Carrera.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: 10/10 Diez sobre Diez.

Atentamente,

**Delgado Salazar, Jorge Luis**

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACIÓN

*Erika Salmon R.*

**Salmon Rivadeneira, Erika Denisse**

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACIÓN

Guayaquil, 06 de febrero de 2024.

Ingeniero

**Freddy Camacho Villagómez**

COORDINADOR UTE B-2023

ECONOMÍA

En su despacho.

De mis Consideraciones:

Economista **Delgado Salazar, Jorge Luis**, Docente de la Carrera de Economía, designado TUTOR del proyecto de grado de **Figuroa Rendón, Ninoska Gimabell**, cúmpleme informar a usted, señor Coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto **avaló** el trabajo presentado por el estudiante, titulado **“Análisis de la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en el sector de Venta al por menor en comercios no especializados en la ciudad de Guayaquil año 2023”** por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de COMPILATIO dando como resultado un <1% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre B -2023 a mi cargo, en la que me encuentra(o) designada (o) y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de titulación Análisis de la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en el sector de Venta al por menor en comercios no especializados en la ciudad de Guayaquil año 2023 somos el Tutor (a) Delgado Salazar, Jorge Luis y la Srta. Figuroa Rendón, Ninoska Figuroa y eximo de toda responsabilidad a el Coordinador de Titulación y a la Dirección de Carrera.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: 10/10 Diez sobre Diez.

Atentamente,

**Delgado Salazar, Jorge Luis**

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACIÓN

A handwritten signature in black ink, reading "Ninoska F. Rendón". The signature is written in a cursive style and is placed on a light-colored rectangular background.

**Figueroa Rendón, Ninoska Figueroa**

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACIÓN

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Salmon Rivadeneira, Erika Denisse**, con C.C: # **1350272892** autora del trabajo de titulación: **Análisis de la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes en el sector de "Venta al por menor en comercios no especializados" en la ciudad de Guayaquil año 2023**, previo a la obtención del título de **Economista** 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, **06 de febrero del 2024**

*Erika Salmon R.*

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

Nombre: **Salmon Rivadeneira, Erika Denisse**  
C.C: **1350272892**

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Figuroa Rendón, Ninoska Gimabell**, con C.C: # **0928329143** autora del trabajo de titulación: **Análisis de la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes en el sector de "Venta al por menor en comercios no especializados" en la ciudad de Guayaquil año 2023**, previo a la obtención del título de **Economista** 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, **06 de febrero del 2024**



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

Nombre: **Figuroa Rendón, Ninoska Gimabell**  
C.C: **0928329143**

<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Análisis de la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes en el sector de "Venta al por menor en comercios no especializados" en la ciudad de Guayaquil año 2023.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Erika Denisse Salmon Rivadeneira, Ninoska Gimabell Figueroa Rendón		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Econ. Jorge Luis Delgado Salazar, Mgs. / Econ. Marlon Pacheco Bruque, Mgs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Economía y Empresa		
<b>CARRERA:</b>	Economía		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Economista		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	06 de febrero del 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	119
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Proyectos, Economía, Desarrollo Social		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Capacidades Diferentes, Comercio, Contratación, Discapacidad, Inclusión, Investigación de Proyecto		
<b>RESUMEN:</b>	<p>El objetivo del presente estudio fue analizar en qué medida las personas con capacidades diferentes están incluidas en la fuerza laboral de los comercios minoristas no especializados de la ciudad de Guayaquil en el año 2023. La metodología que se empleó fue cuantitativa, con los métodos analíticos y deductivo donde se utilizó los modelos econométricos logit multinomial y binario, aplicados a una encuesta validada por expertos en el área. Los principales resultados fueron que las empresas más grandes tienen una mayor conciencia y compromiso para la inclusión laboral de personas con discapacidad, entre los factores para contratar se resaltan la adaptabilidad, flexibilidad, así como la valoración de habilidades y experiencias. Además, las estimaciones indican que las empresas que han recibido asesoramiento y poseen conocimiento de la normativa legal tienen mayor probabilidad en la contratación de personas con capacidades diferentes. Por otra parte, se concluye que el promedio de las empresas del sector, durante el año 2023, no cumplen con lo establecido por la normativa legal referente al mínimo de contratación, puesto que según los datos el 54% de empresas encuestadas no tienen personal con discapacidad, el 58% desconoce el porcentaje de vacantes en puestos de trabajo que debe reservarse para personas con discapacidad según la legislación vigente.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-988227580 +593-990697303	E-mail: erikasalmon1997@hotmail.com ninoskafigueroarendon@gmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre: Camacho Villagomez Freddy RONALDE</b>		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2206953 ext 1634		
	<b>E-mail:</b> Freddy.camacho.villagomez@gmail.com; Freddy.camacho@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>			