



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR
CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACION PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA
REPUBLICA DEL ECUADOR.

MODALIDAD:

PROYECTO DE TITULACIÓN

TEMA:

OPORTUNIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN EL SECTOR PRIVADO EN LA PROVINCIA DE MANABI 2022-2023.

AUTOR(A): JENIFFER DENISSE ZAMBRANO ZAMBRANO

TUTOR: Abg. OCHOA SOLEDISPA JUANA DE JESUS, Mg.

Manta, 2024

 Uleam UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	CERTIFICADO DE TUTOR(A).	REVISIÓN: 1
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, **CERTIFICO:**

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular en la modalidad de Proyecto de Investigación, bajo la autoría de la estudiante **JENIFFER DENISSE ZAMBRANO ZAMBRANO**, con número de cédula 1315411098 legalmente matriculado/a en la carrera de DERECHO período académico 2024-(1), cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** es "*Oportunidad laboral de las personas con discapacidad en el sector privado en la Provincia de Manabí 2022 - 2023*". El mismo que ha sido aceptado y revisado por el tribunal de titulación correspondiente

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

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

Manta, 3 de enero del 2026

Lo Certifico



Dra. Juana Ochoa Soledispa, PhD.
Docente-Tutor

Declaración de autoría

Declaración de Autoría

El trabajo de grado denominado **"OPORTUNIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO EN LA LA PROVINCIA DE MANABÍ 2022-2023"**, ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes de incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de proyecto de grado en mención.



JENIFFER DENISSE ZAMBRANO ZAMBRANO

C.C 1315411098

Tema:

**OPORTUNIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL
SECTOR PRIVADO EN LA PROVINCIA DE MANABI 2022-2023**

Resumen

La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es un principio fundamental de una sociedad justa y equitativa. Sin embargo, a pesar de los avances en la concienciación y las políticas de inclusión, las personas con discapacidad enfrentan desafíos significativos para acceder al empleo en el sector privado. Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo analizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado en la provincia de Manabí durante el período 2022-2023.

Dentro del marco normativo, se reconocen los derechos de las personas con discapacidad y su acceso al ámbito laboral. Sin embargo, es necesario considerar si la existencia de estas normas realmente garantiza la inserción laboral de este grupo vulnerable. Por lo que, se realizó un análisis exhaustivo de la normativa para evaluar su aplicación práctica y efectividad en la oportunidad laboral inclusiva.

Por lo tanto, este tema de investigación radica en la necesidad de analizar las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en el sector privado, identificando su inserción laboral de acuerdo con los diferentes tipos de discapacidad y evaluando el cumplimiento de los derechos reconocidos en la ley. De la misma manera, se consideró los escenarios enmarcados en políticas empresariales, programas incentivos, capacitaciones, entre otras que realizan las compañías para cumplir con la normativa laboral.

Palabras clave: discapacidad, laboral, oportunidad, inserción, privado.

Abstract

Equal opportunities in the workplace is a fundamental principle of a just and equitable society. However, despite advances in awareness and inclusion policies, people with disabilities continue to face significant challenges in accessing employment in the private sector. This research focuses on analyzing the insertion of people with disabilities in the private labor market in the province of Manabí during the period 2022-2023.

People with disabilities have the same fundamental rights as people without disabilities and should have equal access to employment opportunities, in accordance with the principles of equality and equity enshrined in law. This study will evaluate compliance with these laws and analyze the barriers and prejudices that perpetuate the difficulty of these people's access to the private labor market.

The justification of this thesis lies in the need to analyze the employment opportunities of people with disabilities in the private sector, identifying their labor insertion according to the different types of disability and evaluating compliance with the rights recognized in the law.

Keywords: disability, employment, opportunity, insertion, private.

Tabla de contenido

Caratula	
Declaración de autoría	2
Tema:	3
Resumen.....	4
Abstract.....	5
CAPITULO I	9
Planteamiento del problema.....	9
Formulación del problema	11
1.1 Objetivos.....	11
1.1.1 Objetivo General:.....	11
1.1.2 Objetivos Específicos:.....	11
Justificación	12
Hipótesis	13
1.2 Variables.....	13
1.2.1 Variables dependientes.....	13
1.2.2 Variables independientes.....	13
Justificación del estudio.....	14
Delimitación de la investigación.....	14
Introducción	15
CAPITULO II	16
Marco Teórico.....	16
2.2 Antecedentes.....	16
2.2.1 Oportunidad laboral y sus antecedentes.....	16
2.3 Antecedentes en la Legislación Ecuatoriana.....	19
2.3.1 Definiciones.....	23
2.3.1.1 Discapacidad.....	23
2.3.2 Tipos de discapacidades.....	27
2.3.2.1 Discapacidad física.....	27
2.3.2.2 Discapacidad visual.....	28
2.3.2.3 Discapacidad Intelectual.....	28
2.3.2.4 Discapacidad auditiva.....	29
2.3.2.5 Discapacidad psicosocial.....	29

2.3.2.6	Discapacidad de lenguaje.....	30
2.3.3	CONADIS.....	31
2.3.3.1	Empleo para Personas con Discapacidad.....	34
2.3.4	Ministerio de Trabajo.....	37
Marco Legal y político relacionado con la Oportunidad Laboral De Las Personas Con Discapacidad.....		38
2.4	Declaración Universal de Derechos Humanos.....	38
2.5	Convención de Derechos de las personas con discapacidad.....	39
2.6	Constitución de la República del Ecuador.....	40
2.7	Código de Trabajo.....	44
2.8	Ley Orgánica de Discapacidad.....	48
CAPITULO III.....		52
Diagnostico O Estudio De Campo.....		52
3.1	Tipos de investigación.....	52
3.1.1	Investigación descriptiva.....	52
3.2	Métodos de investigación.....	53
3.2.1	Método Deductivo.....	53
3.2.2	Método Analítico.....	53
3.3	Población y muestra.....	54
3.3.1	Población.....	54
3.3.2	Muestra.....	54
3.3.2.1	Tabla 1.....	55
3.4	Recolección y Procesamiento de datos.....	55
3.4.1	Encuesta.....	55
3.4.2	Entrevista.....	55
3.4.3	Medios.....	56
Resultados y Discusión.....		56
3.5	Análisis de datos.....	56
3.5.1	Análisis de datos de entrevista.....	56
3.5.1.1	Cualitativo – entrevista.....	56
Análisis de las encuestas.....		61
3.6	Pregunta y Figura 1.....	61
3.7	Pregunta y figura 2.....	62
3.8	Pregunta y figura 3.....	63

3.9	Pregunta y figura 4.....	63
3.10	Pregunta y figura 5.....	64
	Discusión.....	66
	Conclusiones.....	69
	Recomendaciones.....	72
	Bibliografía.....	74

CAPITULO I

Planteamiento del problema

La oportunidad laboral se puede definir como la participación, inclusión y el acceso de las personas con discapacidades en el mercado laboral privado. A pesar de los avances significativos de la inclusión y diversidad en el entorno laboral, existen desafíos en cuanto a la oportunidad laboral en el sector privado para las personas con discapacidad. Se considera que el 85% de personas con discapacidad dentro de América y El Caribe en edad de trabajar no tienen un empleo. Según (Organización Internacional del Trabajo, 2024) “En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente, lo cual resulta central para reducir la pobreza extrema”.

Ecuador tiene un marco legal que prohíbe la discriminación e impulsa la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. Las estadísticas en el CONADIS demuestran que en el Ecuador existen 480.776 personas con discapacidad, además manifiesta (Mina & Barzola, 2018) que: “65.804 discapacitados se encuentran laboralmente activos, en áreas como: administrativas, productivas, comerciales, entre otras.”, a través de estos datos se refleja que persisten retos y problemas para que se cumplan con todas las políticas públicas, leyes y normas que garanticen la inserción laboral de los discapacitados a nivel nacional.

Dentro de los problemas que enfrentan las personas con discapacidad, se debe a que a menudo enfrentan actitudes discriminatorias y estigmatización en los procesos de contratación y durante su empleo, también entran en este contexto la falta de adaptación en los lugares de trabajo, tanto en términos de infraestructura física como de tecnologías accesibles, de manera

que limitan la plena participación de las personas con discapacidad en diversas ocupaciones, generando la falta de oportunidad del potencial y habilidades que estas personas pueden aportar en el mercado laboral privado.

Además, para que se efectúe la inclusión laboral de personas con discapacidad es parte de los objetivos del Gobierno Nacional, Organizaciones No Gubernamentales, Fundaciones y Ministerios, debido a que son estas las encargadas de la creación de programas, normas, proyectos de concientización y capacitación en las empresas y otras instituciones que contribuyan a garantizar los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Formulación del problema

¿De qué manera las personas con discapacidad tienen oportunidad laboral en el sector privado en la provincia de Manabí en el año 2022-2023?

1.1 Objetivos.

1.1.1 Objetivo General:

Analizar la accesibilidad y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la provincia de Manabí durante los años 2022-2023.

1.1.2 Objetivos Específicos:

- Identificar las diferentes discapacidades físicas, visual y auditiva que ingresan en el campo laboral.
- Determinar el marco legal que regula el sector de la discapacidad, en especial el relacionado a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado.
- Examinar la existencia de la accesibilidad de las personas con discapacidad en la inclusión laboral.

Justificación

La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es un principio fundamental de una sociedad justa y equitativa. Sin embargo, a pesar de los avances en la concienciación y las políticas de inclusión, las personas con discapacidad a menudo enfrentan desafíos significativos para acceder a un empleo en el sector privado. Por lo tanto, la importancia de esta investigación se basa en analizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado en la provincia de Manabí en el año 2022-2023.

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos fundamentales que las personas sin discapacidad, y el mismo acceso a las oportunidades laborales que todos, teniendo en cuenta los principios de igualdad y equidad consagrados en la ley. Las leyes, reflejan un compromiso con la inclusión y la no discriminación, por lo tanto, en este tema de investigación se evaluará y analizará el cumplimiento de estas leyes, en la que resulta importante identificar y abordar las barreras y prejuicios que perpetúan la discriminación y el acceso que tienen estas personas dentro del campo laboral privado.

La justificación de esta tesis radica en la necesidad de analizar la oportunidad de trabajo de las personas en el sector privado, identificando la inserción laboral en el sector privado de acuerdo con los tipos de discapacidad, y evaluando el cumplimiento de los derechos reconocidos en la ley.

Hipótesis

Las personas con discapacidad tienen oportunidad laboral dentro del sector privado en la provincia de Manabí.

1.2 Variables

1.2.1 Variables dependientes.

1. Analizar la oportunidad laboral de las personas con discapacidad.
2. Identificar los sistemas de inserción laboral de las personas discapacidad.

1.2.2 Variables independientes.

1. Personas con discapacidad en la provincia de Manabí
2. Oportunidad laboral de las personas con discapacidad.

Justificación del estudio

La importancia de esta investigación radica en analizar la oportunidad laboral que tienen las personas con discapacidad en el sector privado en la provincia de Manabí, justificación que se encuentra motivada en el Art. 47 de la Constitución de la República del Ecuador, la cual menciona que el Estado garantizará políticas de prevención de las personas con discapacidades.

Delimitación de la investigación

La investigación se encuentra delimitada en la provincia de Manabí, Ecuador

Introducción

La participación laboral de las personas con discapacidad es un tema de gran importancia en el ámbito mundial, y la provincia de Manabí, Ecuador, no es una excepción. En este contexto, esta investigación propone abordar la problemática específica sobre el análisis de la oportunidad laboral de las personas con discapacidad en el sector privado en la provincia de Manabí.

Uno de los principales objetivos de esta investigación es analizar la inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad en el sector privado de Manabí. Para ello, se plantean una serie de objetivos específicos que permitirá abordar diferentes aspectos de esta problemática.

En primer lugar, se identificará las diversas discapacidades físicas, visuales y auditivas en el mercado laboral en la provincia de Manabí. Este objetivo permitirá conocer que tipos de discapacidades son las que ingresan en el mercado laboral privado. Posteriormente, se analizará el marco legal que garantiza los derechos de las personas con discapacidad en atención con las normas relacionadas con la inserción laboral de este grupo específico en empresas privadas. Este objetivo permitirá evaluar si las leyes y políticas existentes están efectivamente promoviendo la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Finalmente, se examinará la accesibilidad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral privado. Este objetivo permitirá identificar las barreras físicas, sociales y culturales que limitan la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Por lo tanto, esta investigación se encuentra dirigida hacer un aporte significativo para el análisis de políticas públicas y estrategias empresariales orientadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, con el fin de construir una sociedad más justa e inclusiva para todos sus miembros.

CAPITULO II

Marco Teórico

2.2 Antecedentes

2.2.1 *Oportunidad laboral y sus antecedentes*

Cuando nos referimos a la oportunidad laboral, abarcamos el significado de lo que es trabajo, que se define como una de las formas indispensables del ser humano para sobrevivir, debido a que, desde las civilizaciones antiguas y otros pueblos han marcado antecedentes para el significado actual de la palabra trabajo y las generalidades que lo definen.

Este mismo término abarca diferentes etapas, en las cuales se encuentra la esclavitud o también llamado civilismo, etapa que ancló el trabajo, y que marcó un antecedente en los derechos laborales debido a que las oportunidades laborales se vivían rodeadas de la explotación al ser humano, opresión, dominación injusta y abusiva, y en la que según menciona (López, 2017) que fue una:

Etapa donde no se reconocieron derechos peor aún salarios: los sistemas de trabajo para los subyugados eran inhumanos con jornadas excesivas, castigos frecuentes y derechos exagerados para esos amos, que vivían su cotidianidad dentro de sistemas ya establecidos por quienes le procedieron o por ellos; épocas donde se establecieron normas de dominación, de despotismo.

Durante mucho tiempo, la esclavitud fue vista como una actividad productiva rentable en diversas civilizaciones y épocas, incluyendo Egipto, Grecia, Roma, pueblos europeos, así como en la época colonial de Norteamérica y en los territorios colonizados por españoles y portugueses.

De la misma manera, menciona (López, 2017) que:

Las acciones y relaciones de trabajo han existido desde que el hombre dotado con inteligencia estableció sistemas para labrar tierra y para el pastoreo de animales, a los cuales domesticó para facilitar su aprovechamiento. Las personas que se constituyeron en guías o cabecillas de esos grupos humanos fueron estableciendo normas en su beneficio, para aprovechar esas actividades, para beneficiarse del trabajo, sin reglas justas, solamente basados en sus decisiones unipersonales o en normas impuestas por la fuerza.

Esto dio lugar a la etapa del Renacimiento y la Reforma, que provocaron una transformación ideológica en Europa. Durante este periodo, se introdujeron nuevos sistemas de trabajo y surgieron nuevas oportunidades laborales. Sin embargo, los grupos vulnerables seguían siendo ignorados.

Es en la revolución francesa, que acabaron con las monarquías y con el régimen feudal. La Declaración de los derechos del hombre, reconoció derechos y proclamó la libertad de trabajo, ello estimuló la producción industrial, la iniciativa, y creatividad humana que llevó a nuevos descubrimientos científicos, por tanto, un evidente progreso. Sin embargo, establece (López, 2017) que “estos adelantos originaron efectos negativos, aparecieron nuevas clases sociales, la burguesía y el proletariado”. En este sentido, los trabajadores empezaron a ser víctimas de opresión, explotación, generando grandes problemas sociales, en la que no existían reglas, ni leyes que regulen este tipo de actividades.

Otro de los mecanismos de las oportunidades laborales era el capitalismo en su búsqueda de riqueza, aprovechando la libertad para su accionar y para el uso del trabajo, estableció características de concentración del capital, trabajo dominado para su conveniencia; trató de desaparecer la solidaridad humana, eliminando el sistema corporativo; produjo la aglomeración

de trabajadores en las ciudades y en los centros industriales, que carecían de sistemas de salubridad y servicios básicos.

Ante estos escenarios mencionados anteriormente, existió una reacción social como las protestas y reclamos en la que filósofos como Carlos Marx, Federico Engels, Saint Simón, Roberto Owen, Carlos Fourier y Luis Blanc, establecieron recomendaciones y teorías en defensa de los derechos de los obreros, que dieron origen al nacimiento del socialismo, sistema que buscaba la igualdad de los derechos.

En el XIX, Europa se vio envuelta y atropellada por una serie de cambios sociales, existió progreso, crecimiento industrial y urbano. Sin embargo, se anidan muchas ideas socialistas, anarquistas, revueltas y guerras internas, que afectaron a las nuevas repúblicas. En los Estados Unidos de América, cuando se encontraba en crecimiento industrial, se descuidó la cuestión social; de esta manera, trescientos cincuenta mil obreros organizados en los estados industrializados decidieron protestar por las condiciones de trabajo.

Sin embargo, en Chicago, el 1 de mayo de 1886, más de 110.000 obreros, salieron a las calles en busca de atención a sus demandas sobre salarios justos y regulación de las jornadas de trabajo, gesta que terminó en una gran masacre, que tuvo como resultado llegar a la conciencia de gobernantes de distintos países, especialmente en Europa, que les hizo reflexionar para establecer la necesidad de dictar normas claras y leyes para regular las cuestiones relacionadas al trabajo.

Aproximadamente, en los albores del siglo XX, los países adoptaron normas para establecer las condiciones en las cuales se desarrollaría el trabajo, de manera que una vez terminada la Primera Guerra Mundial, en el tratado de Versalles de 28 de Junio de 1919, se establecieron los principios de protección para las clases obreras, de la misma manera se fundó

la Sociedad de Naciones, creando dentro de ella la Organización Internacional del Trabajo, OIT, de la cual el Ecuador fue uno de los países firmantes del acta constitutiva.

2.3 Antecedentes en la Legislación Ecuatoriana.

En nuestro país, las oportunidades laborales, y el trabajo como tal, es conocida principalmente desde la presencia española, en la que los distintos pueblos aborígenes no tenían métodos claramente establecidos al respecto, por ello luego de la conquista, se instauraron sistemas debidamente organizados para aprovechar el trabajo realizado en manera forzada por los pobladores de estas zonas. De esta manera, inició una etapa de dominación y apropiación indebida de los bienes y recursos naturales.

Sin embargo, estos españoles conquistadores, incurriendo en un desmedido afán de lucro, explotaron duramente a los indígenas, llegando en algunas regiones a extinguir ciertas comunidades, por los maltratos y violencia ejercida. La distancia con España, y los reducidos medios de comunicación y control, permitieron el abuso y la arbitrariedad de los señores, que actuaban sin normas y controles efectivos.

Para (López, 2017) uno de los acontecimientos importantes en nuestra historia ecuatoriana sucedió:

El 18 de septiembre de 1852, cuando se dictó la Ley de Manumisión de los Esclavos. Hecho de gran importancia en el campo de lo social, a pesar de que en nuestro país el número de esclavos era reducido, esta ley transformó aspectos fundamentales del trabajo, como el de establecer la libre contratación de los trabajadores, el pago de salarios, la libertad de pensar y de escribir.

La constitución Política del año 1929 incorporó por primera vez normas expresas relacionadas al trabajo y a las cuestiones sociales, y con la promulgación del primer Código del

Trabajo, se procedió a incorporar el derecho laboral, las normas constitucionales, así como normas y leyes dispersas. En efecto, las posteriores Constituciones Nacionales, desde la de 1939, de efímera duración, han incorporado principios y normas fundamentales para aclarar la legislación laboral.

En el contexto de las personas con discapacidad en el campo laboral ecuatoriano, fueron primero objeto de exclusión. Por lo que, se reguló jurídicamente los derechos de las personas con discapacidad a partir del 05 de agosto de 1982 con la expedición de la Ley de Protección del Minusválido, luego el 10 de agosto del 1992 se emitió la ley sobre discapacidad y se verificó su protección en todos los espacios a partir de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, lo que se plasmó efectivamente en la Ley Orgánica de Discapacidades que se encuentra vigente desde el 25 de septiembre de 2012.

De esta manera, se incorpora también la inserción laboral, que se puede considerar como un proceso sistemático en que se ejerce la actividad de incorporar a una persona dentro de una actividad productiva o empresarial, tomando en cuenta que cumpla con las condiciones sistemáticas que tenga como objetivo buscar la empresa.

Dentro de este proceso de inserción, se pueden llegar a ejecutar actividades transitorias que se enfocan tanto en tendencias conductuales para la contratación, el cumplimiento de políticas públicas, y el interés del empleador en contratar. En este sentido, se encuentran puntos importantes en considerar como el perfil que busca el empleador, en este se destacan la capacidad y las actividades que desarrollará dentro de la empresa, de esta manera la inserción laboral es un elemento esencial para poder reducir las desigualdades, y que permita que personas independientemente de su condición económica, física, y social puedan realizar algún tipo de actividad laboral para mejorar sus ingresos.

Según (Ministerio de Relaciones Laborales, Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades , 2013) se identifican los procesos adecuados para la contratación: “Levantamiento de perfil inclusivo, Proceso de selección, acompañamiento, accesibilidad, actividades inclusivas.”

En el proceso de levantamiento de perfil, se identifica como un conjunto de características, habilidades y responsabilidades que debe tener el puesto de trabajo según el cargo específico a ocupar, en este sentido se crean ficha de levantamiento de perfil que contienen datos de identificación, factores de trabajo, descripción de funciones y tareas, uso de equipos, maquinaria o herramientas, análisis de competencias, condiciones de trabajo, y demandas físicas.

En los procesos de selección, se puede definir como aquel en el cual, mediante diversas técnicas, se identifica al candidato más adecuado para cubrir la vacante disponible en la empresa, en estos se encuentra el reclutamiento, la convocatoria, entrevista, evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas, resultado final del proceso de selección.

El acompañamiento consiste en el seguimiento directo que una persona realiza desde la incorporación de una persona con discapacidad a una organización, abarcando desde su nivel de desempeño en las tareas, las relaciones interpersonales y la permanencia del personal con discapacidad, dentro de estas se destacan las ciertas recomendaciones como la inducción.

Dentro de la accesibilidad, se considera como el conjunto de condiciones tanto del entorno físico, comunicaciones, infraestructura, que permitan el libre desenvolvimiento independiente de sus capacidades, en estas se encuentran parámetros que incorporen la accesibilidad como señaléticas, rampas, pasamanos, baterías sanitarias, y aspectos como entornos

que deben ser diseñados, contruidos, equipados y mantenidos que puedan ser utilizados con seguridad y autonomía. Por último, las actividades inclusivas, como su nombre lo indica, aborda la realización de actividades planificadas que incluyan el fortalecimiento del ambiente laboral y la inclusión de las personas con discapacidad.

Menciona, (Mina & Barzola, 2018) que:

La falta de credibilidad histórica y el desempeño cuestionable de los empleados en las instituciones gubernamentales de Ecuador han generado un entorno laboral de baja calidad. Esto complica la relación entre los empleados con discapacidades y sus supervisores directos, fomentando favoritismos e injusticias en las retribuciones salariales, además de desacuerdos sobre permisos por razones de salud. Todos estos factores provocan desajustes en los valores organizacionales.

Estos problemas crean una brecha entre los valores organizacionales declarados y los valores personales de los empleados. Cuando los empleados sienten que sus principios y necesidades no son respetados ni valorados, es natural que consideren la deserción como una opción viable. La falta de alineación entre los valores organizacionales y los personales no solo reduce la satisfacción laboral, sino que también afecta la productividad y el compromiso de los empleados.

Para abordar estos desafíos, es esencial que las instituciones gubernamentales en Ecuador trabajen en mejorar su credibilidad y en crear un entorno laboral más inclusivo y justo. Esto implica establecer políticas claras y equitativas en cuanto a la retribución salarial y permisos por salud, así como fomentar un ambiente de respeto y apoyo para todos los empleados, incluyendo aquellos con discapacidades. Al hacerlo, no solo se mejora la calidad del entorno laboral, sino

que también se promueve una cultura organizacional más cohesionada y comprometida, reduciendo así la tasa de deserción y mejorando el desempeño general de la institución.

2.3.1 Definiciones

2.3.1.1 Discapacidad

Según la (Real Academia Española, 2024), define etimológicamente el término discapacidad como “la situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra dificultades para su participación e inclusión social.”, desde términos generales, la discapacidad se usa al referirse a la ausencia de capacidad de una persona para desempeñarse en una actividad.

Sin embargo, el concepto de discapacidad ha evolucionado a lo largo del tiempo, en el cual se puede retomar desde las culturas antiguas, en las que se asociaba a intervenciones de poderes sobrehumanos o castigos divinos, que generaba rechazo y aislamiento. La discapacidad fue regulada por los romanos, quienes determinaron los efectos civiles para las personas con discapacidades mentales o cognitivas mediante la creación de la curatela. Esta institución se encargaba de administrar los bienes de aquellos que no podían ejercer sus derechos por sí mismos. En ese periodo, las personas con discapacidad mental eran denominadas "furiosos" si estaban privadas de razón, y "mente captus" si presentaban limitaciones en el desarrollo de sus facultades intelectuales.

A través de esto, comenzaron a crearse las instituciones denominadas como manicomiales, un término utilizado para hacer referencia a los hospitales psiquiátricos, a partir de este contexto y bajo los diversos precedentes situados se comenzaron a crear escuelas

especiales. Se identifica tres paradigmas como el tradicional, biológico o también llamado rehabilitación y el de derechos humanos.

Describe (Masis, 2011) los paradigmas de la siguiente manera:

Modelo tradicional. Concepción marcada por la marginación y el aislamiento. El denominador común es el sometimiento y la dependencia. Las personas con algún tipo de discapacidad se conciben como objeto de asistencia, protección o sujetos con problemas que requieren ser asumidos por el ámbito médico-sanitario o religioso.

Este tipo de concepto refiere a que la discapacidad se puede considerar como una situación en la que una persona, ya sea por su condiciones física o mental, se enfrenta a notables barreras de acceso a la participación social, este concepto embarca aspectos relacionados a que este tipo de personas sufren marginación y aislamiento.

Modelo de rehabilitación. Nace entre las dos guerras mundiales y se afianza después de la segunda. Se otorga a la persona con discapacidad un papel pasivo, como receptor de servicios institucionalizados de rehabilitación, los cuales son liderados y decididos por los profesionales. Lo que se persigue es que la persona alcance el estado más cercano a la ‘normalidad’ para luego incorporarse a la sociedad.

La explicación sobre este modelo de rehabilitación es considerada como un enfoque que surgió entre la Primera y la Segunda Guerra Mundial y se consolidó después de la Segunda Guerra Mundial. Este modelo se centra en las personas con discapacidad, su tratamiento y reintegración a la sociedad, que surgió en un período marcado por dos conflictos bélicos

mundiales. Las guerras generaron un gran número de heridos y personas con discapacidades, lo que impulsó el desarrollo de estrategias y servicios de rehabilitación.

El modelo de derechos humanos tiene enfoque inclusivo que reconoce la autonomía de las personas con discapacidad, (Masis, 2011) describe que:

A finales del siglo XX e inicios del XXI se rompe con el modelo de dependencia y se promueve que las personas con discapacidad asuman la dirección de su propia vida en una sociedad accesible. Este modelo pretende la eliminación de las barreras arquitectónicas, actitudinales y de comunicación. Las mismas personas plantean su derecho a la toma de decisiones respecto a su vida, su autonomía y la elección de los apoyos que requieren.

Sobre este tipo de modelo redefine el enfoque hacia la discapacidad, promoviendo la autonomía, la toma de decisiones, y la eliminación de barreras para crear una sociedad inclusiva y accesible. Enfatiza que todas las personas tienen los mismos derechos independientemente si tienen una discapacidad, esto representa un cambio significativo respecto a los enfoques anteriores, promoviendo la autonomía y los derechos de las personas con discapacidad. Estas definiciones han estado respaldada a través de un sistema jurídico-político internacional, mediante normas y pactos en los diversos países, y por varias organizaciones que han incidido de forma contundente.

La autora (Masis, 2011) define que “La discapacidad se considera un problema individual o personal, causado por una enfermedad, deficiencia o condición de salud”. Este tipo de modelo se centra en la condición de salud del individuo como la causa de la discapacidad y busca eliminar o reducir las limitaciones a través de tratamientos médicos y rehabilitadores. Aunque ha sido fundamental en el desarrollo de servicios de salud y rehabilitación, este modelo ha sido

criticado por su enfoque limitado y ha dado lugar a enfoques más inclusivos que consideran también los factores sociales y ambientales.

En el concepto de discapacidad como construcción social, es decir el modelo social expresa Seoane (Seoane, 2011) que:

La discapacidad es una construcción social, y la respuesta debe provenir de intervenciones en el entorno que remuevan las diversas barreras que conducían a la exclusión o marginación de las personas con discapacidad y hagan posible su integración y su participación en la vida social. Impulsado por el movimiento asociativo y por teóricos de las ciencias sociales, este modelo ha puesto de relieve la importancia de los factores externos y de la dimensión social en la definición y el tratamiento de la discapacidad, y ha influido en el desarrollo de políticas sociales y legislativas en contra de la discriminación de las personas con discapacidad.

En resumen, el modelo social de la discapacidad redefine la discapacidad como una construcción social, centrándose en las barreras externas que impiden la plena participación de las personas con discapacidad. Este enfoque, impulsado por movimientos asociativos y teóricos sociales, ha puesto de relieve la importancia de los factores externos influyendo en el desarrollo de políticas y legislaciones inclusivas y antidiscriminatorias.

En el ámbito jurídico internacional, la primera aproximación al concepto de discapacidad se evidencia en la Resolución 48/96, de la Asamblea General de Naciones Unidas del 20 de diciembre del año 1993 (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1993), que expresa lo siguiente:

Con la palabra “discapacidad” se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países

del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias pueden ser de carácter permanente o transitorio.

A través de este texto, se considera que la palabra "discapacidad" engloba una diversidad de limitaciones funcionales que afectan a personas en todo el mundo. Esta variedad subraya la importancia de reconocer y comprender que la discapacidad no es una experiencia homogénea, sino que puede manifestarse de múltiples formas, desde deficiencias físicas hasta trastornos, mentales, y puede ser tanto permanente como temporal. Así mismo, resulta importante considerar que las deficiencias que pueden originar una discapacidad son genéticas, adquiridas por alguna enfermedad, accidente (doméstico, de tránsito, laboral), o congénitas.

2.3.2 *Tipos de discapacidades*

2.3.2.1 Discapacidad física

Para (Colegio de Salta , s.f., pág. 1) este tipo de discapacidad:

Se puede comprender como aquella persona que tiene alteraciones o problemas en sus movimientos corporales, equilibrio, coordinación o desplazamiento. Puede que camine con dificultad (con o sin bastones) o que se desplace en silla de ruedas independientemente o con ayuda de alguien más.

La discapacidad física se refiere a las alteraciones o dificultades que una persona puede tener en sus movimientos corporales, equilibrio, coordinación o capacidad de desplazamiento. Esto puede manifestarse de diversas maneras: algunas personas pueden caminar con dificultad, ya sea con o sin el uso de bastones, mientras que otras pueden depender de una silla de ruedas, ya sea de manera independiente o con la ayuda de alguien más.

2.3.2.2 Discapacidad visual

Para (María del Pilar Oviedo Cáceres, 2019) :

La discapacidad visual se ha abordado desde una perspectiva biomédica, lo cual se refleja en el constructo que se tiene tanto de la ceguera como de la baja visión, ya que desde este modelo se desconoce e invisibiliza al individuo, sus capacidades, potencialidades y necesidades.

La discapacidad visual ha sido tradicionalmente abordada desde una perspectiva biomédica, centrada en los aspectos físicos y médicos de la ceguera y la baja visión. Este enfoque se enfoca en las deficiencias y limita la visión de la discapacidad a un problema que necesita ser corregido o tratado.

Sin embargo, al hacerlo, se tiende a ignorar al individuo en su totalidad, pasando por alto sus capacidades, potencialidades y necesidades únicas. Este modelo no reconoce las habilidades que las personas con discapacidad visual pueden desarrollar ni sus contribuciones potenciales a la sociedad, lo que conduce a su invisibilización y a la falta de un apoyo integral que promueva su inclusión y participación plena.

2.3.2.3 Discapacidad Intelectual

Uno de los conceptos general que brinda (Liu, 2017) es que:

Entendida como la adquisición lenta e incompleta de las habilidades cognitivas durante el desarrollo humano, que implica que la persona pueda tener dificultades para comprender, aprender y recordar cosas nuevas, que se manifiestan durante el desarrollo, y que contribuyen al nivel de inteligencia general, por ejemplo, habilidades cognitivas, motoras, sociales y de lenguaje.

La discapacidad intelectual se caracteriza por una adquisición lenta e incompleta de las habilidades cognitivas durante el desarrollo humano. Esto significa que las personas con discapacidad intelectual pueden enfrentar dificultades para comprender, aprender y recordar información nueva. Estas dificultades se presentan en diversas áreas del desarrollo, incluyendo las habilidades cognitivas, motoras, sociales y de lenguaje, y afectan el nivel general de inteligencia de la persona.

2.3.2.4 Discapacidad auditiva

Los autores (José Luis Aguilar Martínez) definen a la discapacidad auditiva como: “La anormalidad o pérdida de la función anatómica o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata en una discapacidad para oír, lo que implica un déficit en el acceso al lenguaje oral.”

En otras palabras, la discapacidad auditiva impacta directamente en el acceso al lenguaje oral, ya que el lenguaje es la herramienta principal a través de la cual los seres humanos comunicamos pensamientos, emociones y conocimientos.

La relación entre lenguaje y pensamiento es intrínseca, y las limitaciones en la percepción auditiva pueden restringir el desarrollo de habilidades cognitivas como la memoria, la atención y la resolución de problemas.

(García, 2015) define que: “Discapacidad auditiva se define como la pérdida o anormalidad de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata en una discapacidad para oír, lo que implica un déficit en el acceso al lenguaje oral.”

2.3.2.5 Discapacidad psicosocial

Este tipo de discapacidad menciona (Monroy, 2018) :

La discapacidad psicosocial es un término derivado del modelo social de discapacidad, que intenta visibilizar la condición social de las personas que padecen enfermedades mentales. El uso del vocablo es diverso: es utilizado como sinónimo de enfermedad mental, es decir la discapacidad psicosocial es la condición misma de la enfermedad mental nombrada alternativamente para liberarla del estigma y la discriminación o como una consecuencia de los padecimientos mentales, condiciones previas o de las discapacidades previas físicas y/o psíquicas.

El uso del término "discapacidad psicosocial" varía y puede entenderse de dos formas principales que se pueden explicar de la siguiente manera: Como sinónimo de enfermedad mental, en este caso, se usa "discapacidad psicosocial" para referirse directamente a la condición de tener una enfermedad mental. Se elige este término con el objetivo de reducir el estigma y la discriminación asociados a las enfermedades mentales, dando una connotación más neutral y menos prejuiciosa, también como consecuencia de padecimientos mentales.

En resumen, la discapacidad psicosocial trata de hacer visible cómo las personas con enfermedades mentales son afectadas por su entorno social, buscando reducir la discriminación y promover una comprensión más inclusiva de sus experiencias y desafíos

2.3.2.6 Discapacidad de lenguaje

Maritza Del Rocío Moran Alvarado (2017) manifiesta que:

Los trastornos del lenguaje han estado presentes en el ser humano desde la antigüedad. Fue la sensibilización social e institucional hacia este tipo de trastornos lo que impulsó su atención y tratamiento especializado y abrió las

posibilidades para enfocar la orientación hacia esta problemática. Por tanto, los trastornos del lenguaje se identifican con las alteraciones, desórdenes, disfuncionalidad que tienen lugar en el desarrollo de esos procesos en los que están implicados mecanismos fisiológicos, neurológicos y de interacción con su entorno.

La discapacidad de lenguaje es una condición que afecta la capacidad de una persona para adquirir, comprender, o usar el lenguaje hablado y escrito, lo cual puede manifestarse en dificultades para pronunciar sonidos, construir frases coherentes, o entender palabras y frases. Sus causas son diversas, incluyendo factores genéticos, problemas neurológicos, trastornos del desarrollo y factores ambientales. Esta discapacidad puede impactar significativamente la vida académica, social y laboral de una persona, por lo que es crucial un diagnóstico temprano y la intervención adecuada a través de terapia del habla, programas educativos especiales, tecnología asistida y apoyo familiar para mejorar las habilidades de comunicación y calidad de vida.

2.3.3 CONADIS

El CONADIS, conocido como el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, es una institución pública ecuatoriana encargada de promover, proteger y asegurar los derechos de las personas con discapacidad. Su objetivo principal es garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión social, económica, educativa y laboral de las personas con discapacidad, conforme a lo establecido en la Constitución y las leyes de Ecuador, por lo que es una entidad clave en la promoción de la igualdad y los derechos de las personas con discapacidad, trabajando para crear una sociedad más inclusiva y accesible para todos.

Como antecedente sobre esta institución explica (Ekos Negocios, 2014) que el CONADIS:

Inició ejerciendo las funciones de formulación de políticas nacionales relacionadas con las discapacidades; de planificación de acciones que permitieron el fortalecimiento de los programas de prevención de discapacidades; de atención e integración; de defensa de los derechos; de conducción de investigaciones y de coordinación de acciones que en relación con las discapacidades realizaron organismos y entidades de los sectores público y privado, en el marco de la Ley 180 sobre Discapacidades expedida en 1992. De esta forma, bajo el mandato constitucional artículos 15, 157, y transitoria el CONADIS, se constituye el Consejo Nacional Para La Igualdad De Discapacidades.

Así mismo, explica (Ekos Negocios, 2014) que las atribuciones de esta institución implican las siguientes:

Formulación De políticas públicas y herramientas de gestión pública para erradicar la desigualdad y la discriminación que afectan la vida de las personas con discapacidad y sus familias, planificación institucional de los organismos y cumplimiento de la normativa nacional e internacional de los derechos humanos de las personas con discapacidad, cumplimiento de las políticas públicas implementadas por los organismos y entidades del Estado de acuerdo con sus competencias, sus presupuestos, resultados e impactos, para el ejercicio y garantía de derechos humanos de las personas con discapacidad y sus familias.

Bajo este mandato se establece el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades con varias atribuciones fundamentales. Entre ellas, la realización de herramientas de gestión y formulación de políticas públicas con el objetivo de erradicar la discriminación y desigualdad, en coordinación con entidades estatales, sector privado y sociedad civil. Además, esta institución se

encarga de transversalizar estas políticas y el principio de igualdad en la planificación institucional de organismos estatales para garantizar los derechos de este grupo vulnerable.

Entre sus funciones, se encuentra la supervisión y aplicación de dichas políticas, así como el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales de derechos humanos mediante los mecanismos de control social y la rendición de cuentas. Por lo que finalmente, realiza la evaluación y cumplimiento de las políticas públicas vigente por parte de los organismos estatales, identificando los presupuestos, impactos y resultados asegurando garantizar los derechos de personas con discapacidad.

Dentro del Plan Estratégico Institucional Del Consejo Nacional Para La Igualdad De Discapacidades (Ana Grace Cisneros Gutiérrez, 2022-2025) comprende siguientes objetivos del CONADIS:

Objetivo 1: Disminuir las brechas de desigualdad, discriminación y exclusión de las personas con discapacidad en el Ecuador. Objetivo 2: Formular políticas públicas, realizar estudios y brindar información que contribuyan a la integralidad del ámbito de las discapacidades. Objetivo 3: Transversalizar la política pública de discapacidades en la institucionalidad y la sociedad ecuatoriana; y, promover la plena participación de las personas con discapacidad y sus familias.

En este sentido, resulta importante mencionar que están orientados a crear un entorno inclusivo y equitativo para las personas con discapacidad. El primer objetivo busca reducir las brechas de desigualdad, discriminación y exclusión, garantizando que todos los ciudadanos, independientemente de sus capacidades, tengan acceso a las mismas oportunidades. El segundo objetivo, se centra en la formulación de políticas públicas, la realización de estudios y la

provisión de información para conocer de forma integral las necesidades de las personas con discapacidad.

El tercer objetivo, promueve la integración de estas políticas en la estructura institucional y social del país, asegurando la participación de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida. De esta manera, fortalece la inclusión y mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad en Ecuador mediante esta institución.

2.3.3.1 Empleo para Personas con Discapacidad

Los datos estadísticos según (Ana Grace Cisneros Gutiérrez, 2022-2025) dentro del Plan Estratégico Institucional del Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades demuestran que:

Según el Ministerio de Salud Pública, a enero de 2022 se habían registrado 471.2057 personas con discapacidad, en el Registro Nacional de Discapacidad, siendo mayor el porcentaje de hombres (56,13%) que de mujeres (43,87%) y el 0,01% de LGBTI. El número de personas con discapacidad cada año va en aumento, en relación con la población ecuatoriana registrada en el contador poblacional que presenta el INEC, la prevalencia de las personas con discapacidad con corte al 17 de diciembre de 2021 es del 2.67%.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informa que el 85% de las personas con discapacidad en edad laboral en América Latina y el Caribe están desempleadas. De manera similar, el Plan Estratégico Institucional del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2022-2025, publicado el 17 de marzo de 2022, resalta esta problemática al proporcionar directrices y objetivos para mejorar la inclusión laboral de este grupo.

De esta manera (Ana Grace Cisneros Gutiérrez, 2022-2025), reconoce que:

En el ámbito de las discapacidades, una de las medidas implementadas por el Ecuador en esta materia, es la Ley Orgánica de Discapacidades que establece la obligatoriedad de la contratación de al menos el 4% de personas con discapacidad en las entidades públicas y privadas que cuenten con al menos 25 empleados. Por otra parte, también se considera la oportunidad de inclusión laboral de los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, representante legal o personas que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad severa, mediante la figura de Sustitutos, debidamente acreditados por el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES).

El tema de la inserción laboral en Ecuador tiene como base la educación y la formación ocupacional, es decir que resulta necesario mencionar que a lo largo de la etapa una persona con discapacidad se desarrolle estas competencias. En Ecuador menciona (Ordoñez, Universidad Politécnica Salesiana, 2011) que: “en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio tienen una profesión.”, pero en este contexto también se encuentran personas que por alguna situación laboral adquirió una discapacidad.

Uno de los ejemplos que se puede demostrar como inserción laboral en el Ecuador y que se puede enmarcar como un antecedente, fue cuando La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE), en el año 2009 firmaron el “Convenio de cooperación del proyecto servicio de

inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador: trabajando por la inclusión”, mismo que terminó en el año 2011.

El proyecto tenía como objetivo principal abordar tres áreas de desempeño, enfocadas en mejorar y fortalecer la inserción laboral de las personas con discapacidad. Además, buscaba sensibilizar a los empleadores, proporcionándoles conocimientos necesarios para crear ambientes laborales inclusivos y amigables, con el fin de reducir la tasa de deserción laboral entre los empleados con discapacidad.

A partir de este proyecto, surgiendo similares actividades que ayudaron a que mediante esta institución se enfocara y estabilizara el CONADIS. A partir de estos antecedentes, menciona (Ana Grace Cisneros Gutiérrez, 2022-2025) que se desarrolló:

La firma del convenio de cooperación interinstitucional entre el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), la Secretaría Técnica del Plan Toda Una Vida (STPV), y la Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), para la implementación de procesos de inserción laboral de personas con discapacidad. Y que tales beneficiarios serán identificados a través de la Misión Las Manuelas y formarán parte del Servicio de Integración Laboral de la Fenedif.

Esto es un ejemplo de los diferentes convenios que se han desarrollado y que el CONADIS implementó para poder lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad. De esta manera, es evidente que las oportunidades laborales para las personas con discapacidad pueden encontrarse en diversas instituciones estatales que desempeñan un papel circunstancial, en las que se encuentra el (MDT) Ministerio de Trabajo y (CONADIS) Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades,

El CONADIS, por ejemplo, en un enfoque de inserción laboral, se dedica a formular políticas inclusivas y a promover la igualdad de oportunidades, así como realizar capacitaciones a las personas con discapacidad antes de ingresar al mercado laboral, mientras que el Ministerio de Trabajo se encarga de implementar programas y políticas que fomenten la contratación de personas con discapacidad.

2.3.4 *Ministerio de Trabajo*

Uno de los objetivos del Ministerio de Trabajo en la inclusión laboral de las personas con discapacidad se centra en las atribuciones conferidas por el Código de Trabajo. Los artículos de este código establecen las obligaciones de los empleadores en la contratación de trabajadores con discapacidad, de acuerdo con el porcentaje estipulado. Por lo tanto, el Ministerio de Trabajo tiene la responsabilidad principal de realizar inspecciones laborales para supervisar el cumplimiento del porcentaje de inclusión establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo desempeña un papel fundamental en la inclusión laboral de las personas con discapacidad mediante la realización de inspecciones laborales para asegurar el cumplimiento del porcentaje de inclusión establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades. Estas inspecciones permiten al Ministerio garantizar que las empresas respeten la cuota de empleo reservada para personas con discapacidad, fomentando de esta manera la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Además, trabaja en colaboración con otras instituciones, como el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), para sensibilizar a los empleadores sobre la importancia de adaptar sus espacios laborales y proporcionar el apoyo necesario para garantizar un entorno inclusivo y accesible para todos los trabajadores, independientemente de sus capacidades. Dentro de esta entidad, también se encuentra la Red de Socio Empleo que opera

mediante el Ministerio de Trabajo, y que se encuentra disponibles para empresas que necesiten personal con o sin discapacidad.

Marco Legal y político relacionado con la Oportunidad Laboral De Las Personas Con Discapacidad.

2.4 Declaración Universal de Derechos Humanos.

Para hablar de los derechos de las personas con discapacidad, es fundamental reconocer las normas universales que garantizan la igualdad y no discriminación, por lo tanto, en el Artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, menciona lo siguiente: “Art.1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948)

Este artículo promueve la idea de que todos los seres humanos tienen un valor inherente y derechos iguales, y aboga por un comportamiento basado en la razón, la conciencia y la fraternidad. Este principio es fundamental para la convivencia pacífica y el respeto mutuo en una sociedad global, de manera que engloba el reconocimiento de que todas las personas sin distinción alguna merecemos el mismo trato y dignidad. Así mismo, el artículo 2 de la misma norma (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948) establece lo siguiente: “**Art.2.** Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”

Este artículo establece que todos los derechos y libertades mencionados en la declaración son universales y deben ser aplicados a todas las personas sin ninguna forma de discriminación. En tal sentido, la verdadera medida de una sociedad justa radica en su capacidad para garantizar que todos sus miembros sean tratados con igualdad y respeto, y este artículo nos proporciona la base ética y moral para avanzar hacia ese objetivo.

2.5 Convención de Derechos de las personas con discapacidad

Esta convención es un instrumento de índole internacional destinado a proteger los derechos y dignidad de las personas con discapacidad, en esta norma se establece un artículo relacionado al trabajo y empleo, en el cual se establece lo siguiente (Consejo de discapacidades):

Artículo 27 Trabajo y empleo. (...) 1. Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas 2. Los Estados Parte guiarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un mandato integral que busca garantizar que las personas con discapacidad tengan pleno acceso al empleo en igualdad de condiciones. Las disposiciones abarcan desde la prohibición de la

discriminación hasta la promoción de oportunidades empresariales y el acceso a programas de rehabilitación.

La implementación efectiva de estas medidas requiere un compromiso sostenido por parte de los Estados Parte para crear un entorno laboral inclusivo y accesible, promoviendo la plena participación de las personas con discapacidad en la vida económica y social, es decir que subraya la necesidad de que los Estados Parte adopten medidas concretas para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a un empleo digno y remunerado, en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.

2.6 Constitución de la República del Ecuador

En la Constitución de Ecuador, se incluyen artículos que garantizan los derechos de las personas con discapacidad, específicamente en su artículo 47 (Asamblea Nacional, 2008) establece lo siguiente:

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: *5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. (...)*

Dentro de este artículo se reconocen los derechos de las personas discapacidad, pero en el numeral quinto hace referencia específica al trabajo, y en este se destaca la importancia de promover el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades para las personas con

discapacidad, enfatizando el desarrollo de sus capacidades y potencialidades. Para lograr esto, es esencial la implementación de políticas inclusivas que faciliten su incorporación en entidades tanto públicas como privadas. Esto no solo asegura el respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad, sino que también contribuye al enriquecimiento del mercado laboral con diversidad y talento.

Es decir, el artículo 47 de la Constitución de Ecuador es una manifestación clara del compromiso del Estado con las personas con discapacidad, subrayando la importancia de la inclusión y la igualdad de oportunidades. Este artículo no solo establece la obligación del Estado de desarrollar políticas de prevención de discapacidades, sino que también enfatiza la necesidad de trabajar en conjunto con la sociedad y la familia para garantizar la integración social y la equiparación de oportunidades.

Así mismo, el artículo 48 (Asamblea Nacional, 2008) de la misma norma establece lo siguiente:

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica. 2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación. 3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso. .(...)

En el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, el estado tiene que adoptar medidas para poder asegurar que se cumplan con estos derechos, por lo tanto, dentro de este artículo aboga por un enfoque integral para la inclusión y protección de las personas con discapacidad. Las medidas delineadas en este artículo abarcan varios aspectos cruciales, desde la inclusión social y económica hasta la protección legal y el apoyo a las familias.

La implementación efectiva de estas medidas requiere un compromiso firme del Estado y la colaboración de todos los sectores de la sociedad para crear un entorno inclusivo y accesible, donde las personas con discapacidad puedan vivir con dignidad y alcanzar su máximo potencia. Es decir, este artículo es testimonio del compromiso del Estado hacia las personas con discapacidad, estableciendo un conjunto de medidas integrales que aseguran su inclusión y bienestar en todos los ámbitos de la vida.

El énfasis en programas de esparcimiento y descanso reconoce la importancia del bienestar integral, mientras que la garantía de participación política asegura que las personas con discapacidad tengan voz y representación en la toma de decisiones que afectan sus vidas.

La atención integral a las personas con discapacidad severa y profunda, orientada al máximo desarrollo de su personalidad y autonomía, subraya la importancia de un enfoque centrado en la persona, que no solo busca disminuir la dependencia, sino también potenciar las capacidades individuales. El apoyo a proyectos productivos para los familiares de personas con discapacidad severa es una medida clave para aliviar la carga económica y emocional que pueden enfrentar estas familias.

Finalmente, la firmeza del artículo en sancionar el abandono, el abuso, el trato inhumano y la discriminación refleja un compromiso inquebrantable con la dignidad y los derechos humanos. Asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad no es solo una cuestión de justicia, sino una necesidad moral y social.

Asimismo, el artículo 330 de esta norma (Asamblea Nacional, 2008) destaca la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y establece lo siguiente:

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Es decir, es una disposición clave que establece un marco sólido para la inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Al garantizar la igualdad de condiciones para el acceso al trabajo remunerado, implementar servicios de apoyo y prohibir la discriminación salarial, este artículo busca crear un entorno laboral inclusivo y equitativo. La efectividad de estas medidas requiere un compromiso tanto del Estado como de los empleadores para adoptar políticas y prácticas inclusivas que valoren y respeten los derechos de las personas con discapacidad. Al hacerlo, se promueve no solo la igualdad de oportunidades, sino también una sociedad más justa y cohesionada.

Este artículo representa un compromiso firme con la equidad y la justicia en el ámbito laboral para las personas con discapacidad. Al garantizar la inserción y accesibilidad en

igualdad de condiciones al trabajo remunerado, este artículo subraya la importancia de proporcionar a todos los individuos las mismas oportunidades de empleo, independientemente de sus capacidades físicas o mentales.

Por lo tanto, la implementación de servicios sociales y de ayuda especial por parte del Estado y los empleadores es fundamental para asegurar que las personas con discapacidad puedan desempeñarse eficazmente en sus roles laborales. Estas medidas no solo facilitan su actividad, sino que también promueven un entorno inclusivo y respetuoso donde todos los trabajadores se sientan valorados y apoyados.

2.7 Código de Trabajo

En el Código de Trabajo, en el artículo 42 (Asamblea Nacional, 2020) establece las obligaciones del empleador, las cuales se encuentran las siguientes:

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro

Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (...)

El artículo establece un marco normativo robusto para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. A través de un enfoque gradual y escalonado, se permite a los empleadores adaptarse a la normativa, promoviendo una integración efectiva y equitativa.

La inclusión de principios de equidad de género y diversidad de discapacidad asegura una representación justa de diferentes grupos. Las sanciones claras y específicas garantizan el cumplimiento, mientras que la distribución de las multas recaudadas para fortalecer los sistemas de supervisión y apoyo refuerza el compromiso del Estado con la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Este artículo, por tanto, representa un paso significativo hacia una sociedad más inclusiva y equitativa, donde las personas con discapacidad tienen el derecho de participar en el mercado laboral y contribuir al desarrollo económico y social.

De la misma manera, en este mismo artículo (Asamblea Nacional, 2020) establece lo siguiente:

(...) 34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código. 35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Los numerales 34 y 35 reflejan un compromiso claro con la promoción de la igualdad y la inclusión en el ámbito laboral. La obligación de contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras busca reducir las brechas de género y promover un entorno laboral equitativo. Por otro lado, la exigencia de adaptar los puestos de trabajo para personas con discapacidad conforme a las leyes y normas vigentes garantiza que estas personas tengan las mismas oportunidades de empleo y puedan trabajar en condiciones dignas y accesibles. Estas medidas no solo benefician a los grupos directamente afectados, sino que también contribuyen a la construcción de una sociedad más justa y diversa, donde todos los individuos pueden aportar y desarrollarse plenamente.

Así mismo, en esta misma norma se encuentra un artículo (Asamblea Nacional, 2020) que se refiere a la igualdad de remuneración y los efectos de la acción de despido ineficaz.

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación

sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. **Art. 195.3.- Efectos.** Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Este artículo expresa el despido ineficaz en las personas con discapacidad, y considera que es la protección robusta para personas con discapacidad y sus cuidadores en caso de despido injustificado, asegurando que reciban una indemnización conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades. Esta disposición no solo busca mitigar el impacto económico de un despido injustificado, sino también reconocer y proteger la vulnerabilidad y necesidades específicas de estas personas, promoviendo así un entorno laboral más justo e inclusivo.

Los artículos 79 y 195.3 de la legislación laboral subrayan principios fundamentales de equidad y justicia en el ámbito del trabajo. El artículo 79 establece el derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo igual, sin discriminación alguna por razones de origen, edad, sexo, discapacidad u otras características personales. Este principio no solo es un imperativo ético, sino también un pilar fundamental para promover la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad humana en el lugar de trabajo.

2.8 Ley Orgánica de Discapacidad

Dentro de la Ley Orgánica de Discapacidad (Asamblea Nacional, 2012) en su artículo cinco y seis establecen las especificaciones y definición de lo que son las personas con discapacidad y como se definen:

Art. 5.- Sujetos.- Se encuentran amparados por esta Ley: a) Las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; b) Las y los ecuatorianos con discapacidad que se encuentren en el exterior, en lo que fuere aplicable y pertinente de conformidad a esta Ley; c) Las personas con deficiencia o condición discapacitante, en los términos que señala la presente Ley; d) Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad; y, e) Las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención y cuidado de personas con discapacidad, debidamente acreditadas por la autoridad competente. **Art. 6.- Persona con discapacidad.** - Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

Los artículos 5 y 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades establecen un marco legal robusto y comprensivo para la protección de personas con discapacidad y sus cuidadores. Al

definir claramente quiénes están amparados por la ley y qué se considera una discapacidad, estos artículos aseguran que la protección y los derechos se apliquen de manera justa y efectiva, promoviendo una sociedad más inclusiva y equitativa. Así mismo, no solo protege los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, sino que también promueve su inclusión activa y plena en todos los aspectos de la vida social, económica y cultural de Ecuador. Al hacerlo, fortalece los principios de equidad, justicia y dignidad humana en la sociedad ecuatoriana.

Así mismo, el artículo 45 (Asamblea Nacional, 2012) de esta misma ley reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo, en el cual establece lo siguiente:

Artículo 45.- Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

El Artículo 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador representa un paso importante hacia la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para las personas con discapacidad. Al garantizar su derecho al trabajo remunerado y protegerlas contra la discriminación, esta disposición legal contribuye a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, donde todos los individuos puedan participar activamente y desarrollar su potencial sin barreras injustas.

También, establece un artículo (Asamblea Nacional, 2012) sobre la inclusión laboral y menciona lo siguiente:

Artículo 47.- Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo con el reglamento de la presente Ley. *Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente. (...)*

Este artículo es fundamental para fomentar la inclusión laboral y proteger los derechos de las personas con discapacidad. Así mismo, se puede encontrar un punto importante en destacar y es que para realizar este cálculo de inclusión laboral menciona esta ley que no sean de carácter estables o permanente, y es que este inciso no especifica que deba ser todo tipo de contrato, sino que limita el número haciendo que las empresas contraten menos personas con discapacidad, ya que no se toma en cuenta toda la nómina de trabajadores de una empresa.

De la misma manera, se encuentran otros derechos como la estabilidad laboral y el control de la inclusión laboral que establece (Asamblea Nacional, 2012):

Artículo 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Art. 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

De la misma manera, el artículo 54 (Asamblea Nacional, 2012) menciona lo siguiente:

Art. 54.- Capacitación. - Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos

programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.

En el Artículo 51 menciona la estabilidad Laboral y determina que las personas con discapacidad poseen derecho a una estabilidad especial en el trabajo. Esto significa que están protegidas contra despidos injustificados debido a su condición de discapacidad o por ser responsables del cuidado de una persona con discapacidad.

Así mismo, en los casos que existiera despido injustificado, la persona con discapacidad o quien esté a cargo del cuidado de una persona con discapacidad debe recibir una indemnización equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, además de la indemnización legal correspondiente. Esta disposición busca proteger económicamente a las personas vulnerables en el mercado laboral.

También se reconoce el derecho de las personas que adquieren una discapacidad durante su vida laboral, ya sea por un caso fortuito o enfermedad, a recibir rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción laboral según lo establecido por la ley. Esto garantiza que puedan seguir participando activamente en el ámbito laboral con apoyo adecuado.

Por otro lado, en el artículo 53 establece el seguimiento en la inclusión laboral, las cuales son las instituciones las que tienen la responsabilidad de realizar seguimientos periódicos para verificar que las personas con discapacidad estén adecuadamente incluidas en el mercado laboral, asegurando el cumplimiento de las normas.

Además, se establece que la autoridad encargada de la inclusión económica y social verificará regularmente que los sustitutos que contribuyen al cumplimiento de las cuotas de inclusión laboral estén proporcionando el cuidado adecuado y la manutención económica necesaria para las personas con discapacidad a su cargo. Los resultados de estos seguimientos se

remitirán al CONADIS permitiendo que se evalúen el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral para personas con discapacidad.

En el Artículo 54 sobre la capacitación menciona que las instituciones públicas deben ejecutar programas gratuitos y continuos de capacitación dirigidos a los servidores públicos. Estos programas tienen como objetivo preparar y orientar adecuadamente a los empleados en la correcta atención y trato hacia compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. La diversidad de temáticas abordadas en estos programas garantiza una atención inclusiva y sensible a las necesidades de las personas con discapacidad.

CAPITULO III

Diagnostico O Estudio De Campo

3.1 Tipos de investigación.

3.1.1 *Investigación descriptiva*

Para (Chacín, 2008) : “La investigación descriptiva, según se mencionó, trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Esta puede incluir los siguientes tipos de estudios: Encuestas, Casos, Exploratorios.” (pag.76)

En este sentido, se puede comprender la investigación descriptiva como un tipo de investigación científica que tiene como objetivo principal describir las características, propiedades y comportamientos de un fenómeno o situación, sin manipular variables ni buscar explicaciones causales.

En el marco de la investigación sobre la integración laboral de individuos con discapacidades, se ha utilizado un enfoque descriptivo con el fin de entender y detallar exhaustivamente la situación presente, las características y las condiciones laborales que las personas con discapacidad confrontan.

Para lograr esto, se emplearon diversas fuentes de información, tales como encuestas y entrevistas, con el fin de obtener una imagen completa y representativa. Los datos recolectados se analizaron utilizando métodos apropiados, como estadísticas descriptivas y análisis cualitativos, para presentar los resultados de manera clara y coherente. De esta forma, el enfoque descriptivo permite proporcionar una visión detallada y precisa de la integración laboral de

individuos con discapacidades, apoyada por pruebas empíricas y en consonancia con la literatura disponible en el ámbito.

3.2 Métodos de investigación

3.2.1 Método Deductivo

Para (Andrés Rodríguez Jiménez, 2017) manifiesta que:

Mediante la deducción se pasa de un conocimiento general a otro de menor nivel de generalidad. Las generalizaciones son puntos de partida para realizar inferencias mentales y arribar a nuevas conclusiones lógicas para casos particulares. Consiste en inferir soluciones o características concretas a partir de generalizaciones, principios, leyes o definiciones universales.

El enfoque deductivo utilizado en esta investigación implicó comenzar con teorías y principios generales existentes como punto de partida, lo que permitió llegar a conclusiones basadas en evidencia y razonamiento lógico sobre la inserción laboral de personas con capacidades especiales. Se recolectaron datos relevantes, tanto cuantitativos como cualitativos, para establecer conexiones entre la teoría y la evidencia empírica, facilitando la comprensión y explicación de esta realidad. Además, se busca proporcionar una base sólida y respaldada por evidencia para derivar conclusiones y formular recomendaciones destinadas a mejorar la inclusión laboral de este grupo de personas.

3.2.2 Método Analítico

Para (Alipio, 2017) este tipo de método:

Se refiere a dos procesos intelectuales inversos que operan en unidad: el análisis y la síntesis. El análisis es un procedimiento lógico que posibilita descomponer

mentalmente un todo en sus partes y cualidades, en sus múltiples relaciones, propiedades y componentes. (pag.186)

El método de investigación analítico se usó en la presente investigación sobre la oportunidad laboral de las personas con discapacidad, debido a que implica un enfoque minucioso y detallado en el que se descompone el fenómeno en diferentes componentes identificando factores clave como políticas laborales, accesibilidad física y digital, estereotipos, programas de capacitación y apoyo, examinando detalladamente cada componente de manera individual.

A través de este análisis exhaustivo se busca comprender las características y los factores que influyen en cada uno, adquiriendo una visión integral y precisa de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas conclusiones analíticas proporcionan una base sólida para la formulación de recomendaciones específicas y efectivas que busquen mejorar la inclusión laboral abordando aspectos específicos y promoviendo cambios efectivos en el entorno.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

La población en metodología de la investigación se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que comparten una característica particular y son objeto de estudio. Esta característica puede variar según el enfoque de la investigación, pudiendo ser personas, objetos, eventos o cualquier otro fenómeno que se esté analizando. La población en el presente trabajo se encuentra conformado por todo el sector privado (empresas).

3.3.2 Muestra

En metodología de la investigación, una muestra se refiere a un subconjunto representativo de la población que se selecciona con el propósito de estudiar y obtener

conclusiones sobre dicha población en su conjunto. En este sentido, la muestra ayudó a conocer un grupo representativo de la población. Con relación a la población se consideró a 13 empresas con domicilio en la ciudad de Manta- Montecristi.

3.3.2.1 Tabla 1

Grupos representativo de la población para el estudio

DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTO	CANTIDAD
EMPRESAS	Encuesta	13
FUNCIONARIOS PÚBLICOS	Entrevista	3
TOTAL		16

3.4 Recolección y Procesamiento de datos

3.4.1 Encuesta

Una encuesta es una técnica de recolección de datos utilizada en investigación que consiste en la recopilación sistemática de información a través de preguntas formuladas a una muestra de individuos o grupos. Estas preguntas pueden ser estructuradas, semiestructuradas o abiertas, y se administran de manera uniforme a todos los participantes. Las encuestas pueden realizarse de manera presencial, telefónica, por correo electrónico o en línea, dependiendo de la accesibilidad y preferencias de la muestra.

El objetivo principal de una encuesta es obtener datos cuantitativos o cualitativos sobre opiniones, actitudes, comportamientos o características de interés dentro de una población específica, con el fin de analizar, interpretar y sacar conclusiones sobre el fenómeno estudiado.

3.4.2 Entrevista

Una entrevista es una técnica de recolección de datos en investigación que implica una interacción directa y personal entre el investigador y el entrevistado. Durante una entrevista, el entrevistador formula una serie de preguntas diseñadas para obtener información detallada y específica sobre un tema o fenómeno de interés

3.4.3 Medios

En la presente investigación, se emplearán diversas herramientas para la recolección y análisis de datos, entre las cuales se destacan Google Forms que permitirá la recopilación eficiente de información a través de cuestionarios en línea, facilitando la participación de los sujetos de estudio y la organización de los datos.

Resultados y Discusión

3.5 Análisis de datos

3.5.1 Análisis de datos de entrevista

3.5.1.1 Cualitativo – entrevista

La técnica aplicada para la recolección de datos sobre la oportunidad laboral de personas con discapacidad se realizó mediante entrevista, mediante de preguntas dirigidas a la inspectora de trabajo de la ciudad de Manta en la Inspectoría de Trabajo.

3.5.1.1.1 Entrevista en la Inspectoría del Trabajo

Entrevista a Ab. Viviana Márquez

Preguntas:

- 1. ¿Cuál es la percepción general de las empresas respecto a la contratación de personas con discapacidad?**

Como inspectora de trabajo, he observado que la percepción general de las empresas respecto a la contratación de personas con discapacidad varía considerablemente dependiendo de diversos factores, tales como el tamaño de la empresa, el sector en el que opera, y la cultura. Considero que, a nivel de Manabí las

empresas lo hacen porque el Código de Trabajo les exige, y si no lo hacen se los multa, por lo que muchas empresas lo hacen por cumplimiento a la norma.

2. ¿Cuáles son los principales desafíos o barreras que enfrentan las personas con discapacidad al buscar oportunidades laborales en las empresas en las que usted realiza la inspección?

Como inspectora de trabajo, he identificado varios desafíos y barreras que enfrentan las personas con discapacidad al buscar oportunidades laborales en las empresas. Estos desafíos pueden variar dependiendo de factores como el tipo de discapacidad, el sector industrial y la disposición de la empresa para adaptarse. Muchas veces resulta difícil para las empresas adaptar los medios necesarios para que estas cumplan con los requerimientos, o también es el caso que estas personas no se adaptan a su puesto de trabajo, y aquí también viene el proceso que las compañías deben realizar más campañas para concientizar a los trabajadores en saber tratar a estas personas.

3. ¿Qué políticas o programas implementan las empresas para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, y cuál es su efectividad según su experiencia?

Como inspectora de trabajo, he observado diversas políticas y programas implementados por las empresas para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad. La efectividad de estas iniciativas varía según el compromiso de la empresa, la adecuación de las políticas a las necesidades de los empleados y la implementación de un seguimiento constante. Esto depende mucho de como sean las empresas, hay unas empresas que son más inclusivas que otras, existen unas que prefieren pagar las multas a que contratar personas con discapacidad porque mencionan que les resulta.

4. ¿Qué medidas o acciones considera que podrían promover una mayor contratación y retención de personas con discapacidad en el mercado laboral, desde la perspectiva de las empresas y desde su labor como inspectora de trabajo?

Para promover una mayor contratación y retención de personas con discapacidad, las empresas deben desarrollar políticas inclusivas claras y accesibles, invertir en adaptaciones físicas y tecnológicas, y ofrecer formación continua para reducir prejuicios. Además, desde mi labor, es esencial realizar inspecciones regulares, proporcionar asesoría personalizada y promover buenas prácticas, así como colaborar con instituciones y el gobierno para implementar incentivos y políticas públicas que fomenten un entorno laboral inclusivo y equitativo para todos.

3.5.1.1.2 Entrevista en el Consejo Nacional de Discapacidades

Entrevista a Ingeniera Ana Gutiérrez

Preguntas:

1. ¿Cuál es la situación actual de la oportunidad laboral para las personas con discapacidad en el país, según los datos y estadísticas recientes recopilados por el Consejo Nacional de Discapacidades?

Según los datos y estadísticas recientes recopilados por CONADIS, aunque ha habido avances en la legislación y políticas públicas para promover la inclusión laboral, las tasas de empleo entre personas con discapacidad siguen siendo significativamente más bajas en comparación con la población general. Muchas personas con discapacidad enfrentan barreras como la falta de accesibilidad en los lugares de trabajo, prejuicios y discriminación, y un acceso limitado a programas de formación y capacitación. Sin embargo, algunas empresas están adoptando prácticas más inclusivas y beneficiándose de incentivos fiscales y subvenciones

gubernamentales, lo que representa un paso positivo hacia la mejora de la inclusión laboral en el país.

2. ¿Cuáles son los principales obstáculos o desafíos que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo, desde la perspectiva del Consejo Nacional de Discapacidades?

Como funcionario del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), identificamos varios obstáculos y desafíos principales que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo. Primero, existe una falta de accesibilidad física en muchos lugares de trabajo, lo que dificulta la movilidad y la adaptación de las personas con discapacidad. Segundo, prevalecen los prejuicios y la discriminación por parte de empleadores y colegas, lo que crea un entorno laboral hostil o excluyente.

3. ¿Qué estrategias o programas ha implementado el Consejo Nacional de Discapacidades para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en diversos sectores económicos?

Como funcionario del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), puedo informar que hemos implementado varias estrategias y programas para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en diversos sectores económicos. Entre las iniciativas se encuentran programas de Capacitación y Formación, Incentivos a Empresas, Campañas de Sensibilización.

4. ¿Qué políticas o medidas considera el Consejo Nacional de Discapacidades que serían necesarias para mejorar la igualdad de oportunidades laborales y la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en el país?

Como funcionario del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), considero que varias políticas y medidas son necesarias para mejorar la igualdad de oportunidades laborales y la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en el país.

3.5.1.1.3 Entrevista 3

Entrevista al Ab. Néstor Ivan Ochoa Soledispa

Ex inspector de trabajo

El Ab. Néstor Iván Ochoa es un destacado abogado ecuatoriano con una amplia trayectoria, que incluye 12 años de experiencia como inspector de trabajo. En la actualidad, se desempeña como profesor universitario. Según su criterio, la problemática abordada revela importantes vacíos legales en la normativa vigente. Ochoa sostiene que es fundamental implementar más acciones concretas, ya que las estadísticas demuestran una falta de control sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. Específicamente, no se lleva un registro adecuado del número de personas con discapacidad que ingresan al mercado laboral ni del tipo de discapacidad que presentan. Esta situación sugiere que hay un amplio margen para mejorar en este ámbito, promoviendo una mayor inclusión y equidad laboral.

Además, su experiencia laboral revela un vacío legal en la normativa actual. La Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo 47, no abarca todas las modalidades contractuales de trabajo. En su práctica diaria, durante las inspecciones, observó que muchas empresas tenían un 70% de personal con contratos indefinidos, que son los más comunes. El 30% restante se tomaba en cuenta para verificar el cumplimiento del porcentaje establecido por la ley. Esto demuestra la necesidad de un análisis más profundo del tema para garantizar que la

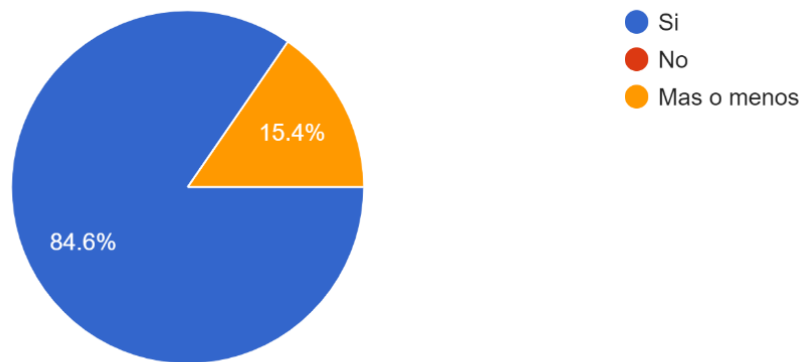
normativa fomenta una mayor inclusión laboral de personas con discapacidad en todas las modalidades contractuales.

Análisis de las encuestas

3.6 Pregunta y Figura 1

¿Tiene su empresa conocimiento sobre las políticas y normativas vigentes en el país para la contratación de personas con discapacidad?

13 respuestas



Nota. Encuesta realizada a trece empresas

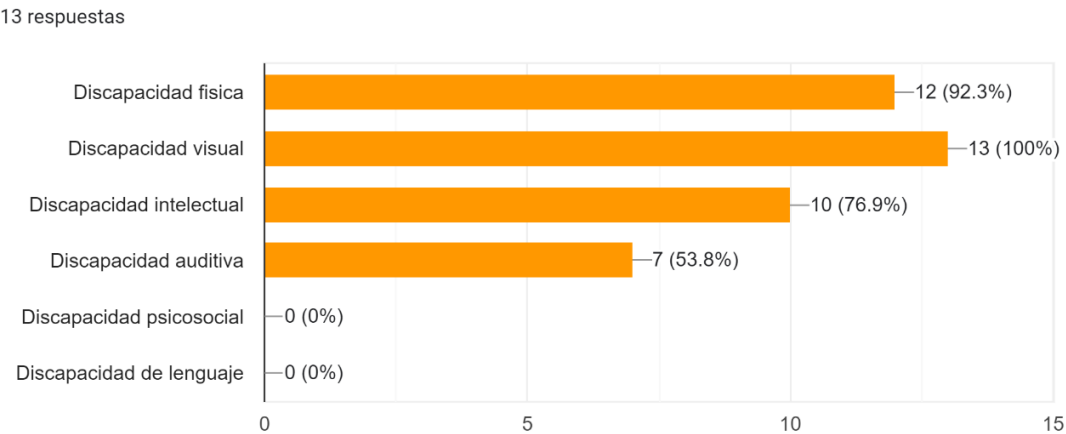
Según los datos presentados en la Tabla 1 en respuesta a la pregunta formulada, se observa que del total de encuestados, el 84.6% tiene conocimiento sobre las políticas y normativas vigentes en el país para la contratación de personas con discapacidad, mientras que el 15.4% manifiesta tener un nivel de conocimiento más bien limitado sobre dichas políticas y normativas. Estos resultados sugieren que la mayoría de las empresas están familiarizadas con las políticas establecidas en la legislación pertinente. Este nivel de conciencia sobre las normativas vigentes es un indicador positivo que sugiere una mayor disposición hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro del tejido empresarial. Sin embargo, es

importante destacar que aún queda un segmento de empresas que podrían beneficiarse de una mayor difusión y comprensión de estas políticas para promover una inclusión más efectiva.

3.7 Pregunta y figura 2

¿Qué tipos de discapacidades consideran al momento de contratar personal con discapacidad?

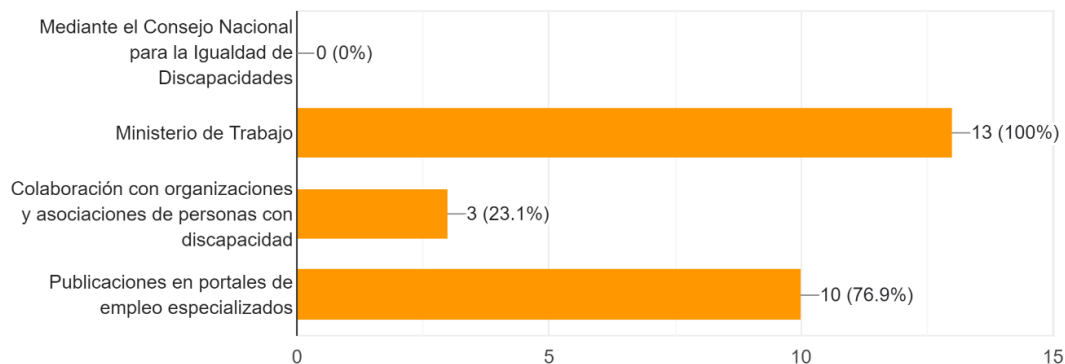
Según los datos recopilados en la tabla 2, las empresas consideran que, al momento de



contratar personas con discapacidad, las principales discapacidades tomadas en cuenta son la discapacidad física, con un porcentaje del 92.3%, la discapacidad visual, con un 100%, la discapacidad intelectual, con un 76.9%, y la discapacidad auditiva, con un 53.8%. Sin embargo, sorprendentemente, de los encuestados, ninguna considera a las personas con discapacidad psicosocial o discapacidad de lenguaje. Estos resultados nos brindan una perspectiva clara sobre las discapacidades que son prioritarias para las empresas al momento de realizar contrataciones. Es evidente que existe una fuerte consideración hacia ciertos tipos de discapacidades, mientras que otras no reciben la misma atención o inclusión en los procesos de contratación. Esta información resalta la necesidad de una mayor sensibilización y comprensión sobre la diversidad de discapacidades y la importancia de considerarlas todas de manera equitativa en el ámbito laboral.

3.8 Pregunta y figura 3

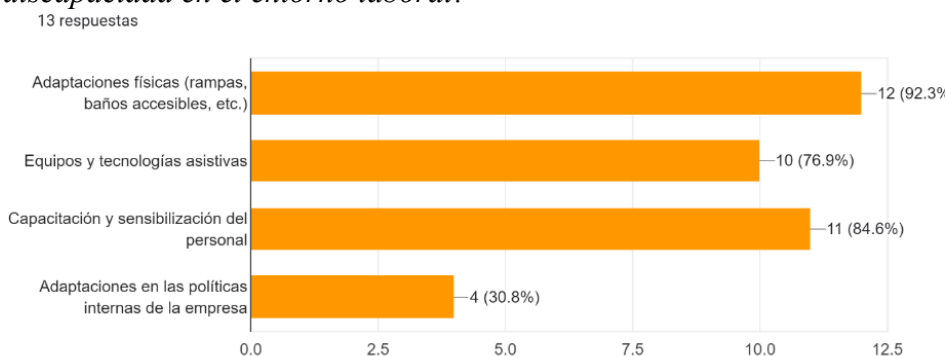
¿Qué método utiliza su empresa para buscar y reclutar personal con discapacidad?



En la tabla 3, se analizaron los métodos que las empresas utilizan para buscar y reclutar personal con discapacidad. Los resultados muestran que, de las trece empresas encuestadas, el Ministerio de Trabajo fue la opción elegida por las 13 empresas. En cuanto a la colaboración con organizaciones y asociaciones de personas con discapacidad, tres de las empresas encuestadas optaron por esta opción, y en cuanto a las publicaciones en portales de empleos especializados, diez de las empresas encuestadas eligieron esta alternativa. En resumen, tanto el Ministerio de Trabajo como las publicaciones en portales de empleo especializados son los métodos más utilizados por las empresas para buscar y reclutar personal con discapacidad, según los resultados obtenidos.

3.9 Pregunta y figura 4

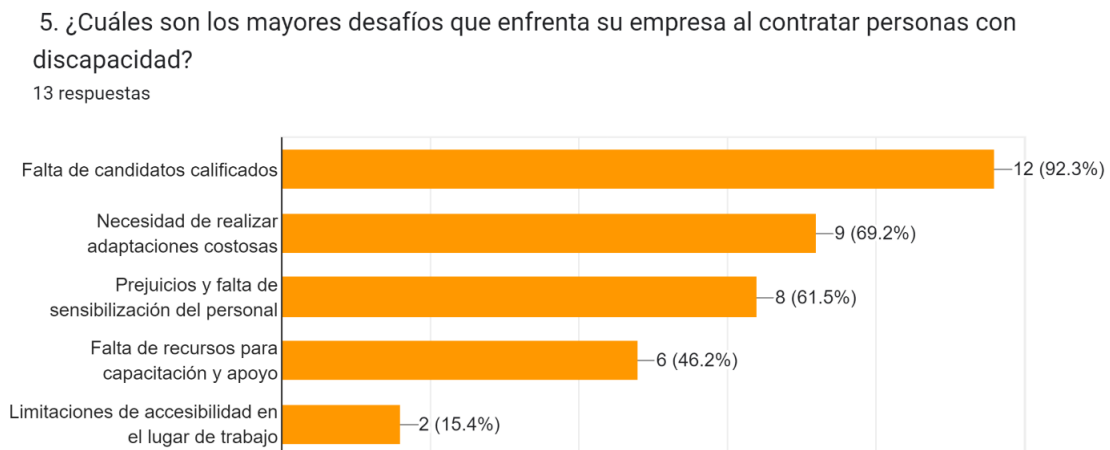
¿Qué adaptaciones o ajustes razonables realiza su empresa para integrar a personas con discapacidad en el entorno laboral?



En la pregunta 4, se indaga sobre las adaptaciones o ajustes que las empresas realizan para integrar a las personas con discapacidad en el entorno laboral. Se identificaron varios tipos de adaptaciones. En primer lugar, las adaptaciones físicas, como la instalación de rampas y la creación de baños accesibles, fueron mencionadas por la mayoría de las empresas, con un total de 10 de 13. Además, el 76.9% de las empresas encuestadas, es decir, 10 de 13, mencionaron adaptaciones en equipos y tecnología para facilitar la participación de personas con discapacidad. En cuanto a la capacitación y sensibilización del personal, el 84.6% de las empresas, es decir, 11 de 13, reportaron haber realizado adaptaciones en este aspecto. Por último, en lo que respecta a la adaptación de políticas internas, el 30.8% de las empresas, es decir, 4 de 13, mencionaron haber realizado este tipo de adaptaciones para promover la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Estos resultados sugieren que las empresas están implementando una variedad de adaptaciones para crear entornos laborales más inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad.

3.10 Pregunta y figura 5

¿Cuáles son los mayores desafíos que enfrenta su empresa al contratar personas con discapacidad?



En la pregunta 5, que indaga sobre los mayores desafíos que enfrentan las empresas al contratar personas con discapacidad, los resultados de las 13 empresas encuestadas revelan varios obstáculos significativos. En primer lugar, la falta de candidatos calificados se destacó como el principal desafío, con 12 de las 13 empresas seleccionando esta opción. La necesidad de realizar adaptaciones costosas fue identificada por 9 empresas, lo que sugiere que los gastos asociados a la adaptación del entorno laboral son una barrera considerable.

Además, 8 empresas mencionaron los prejuicios y la falta de sensibilización del personal como un obstáculo, indicando que las actitudes y la falta de formación en el trato hacia personas con discapacidad siguen siendo un problema. La falta de recursos para capacitación y apoyo fue seleccionada por 6 empresas, lo que subraya la necesidad de más recursos y apoyo estructural para integrar eficazmente a empleados con discapacidad. Por último, las limitaciones de accesibilidad en el lugar de trabajo fueron mencionadas por 2 empresas, lo que, aunque menos común, sigue siendo un área que requiere atención.

Estos resultados reflejan una variedad de desafíos que las empresas deben superar para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad, desde la calificación de candidatos y los costos de adaptación hasta la necesidad de cambiar actitudes y proporcionar más recursos y apoyo.

Discusión

La encuesta, realizada a trece empresas de la ciudad de Manta, ofrece una visión detallada sobre el estado actual y desafíos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector empresarial local.

Según los datos presentados en la Tabla 1, el 84.6% de las empresas encuestadas tienen conocimiento sobre las políticas y normativas vigentes en el país para la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, el 15.4% de los encuestados muestran un conocimiento limitado sobre estas políticas. Este alto nivel de conciencia es positivo y sugiere una disposición mayoritaria hacia la inclusión laboral. No obstante, es crucial que las empresas con menor conocimiento reciban más información y formación para mejorar la implementación de estas normativas, asegurando así una inclusión más efectiva y uniforme.

En la Tabla 2, se observa que las empresas priorizan ciertas discapacidades al momento de contratar. La discapacidad física es considerada por el 92.3% de las empresas, la discapacidad visual por el 100%, la discapacidad intelectual por el 76.9%, y la discapacidad auditiva por el 53.8%. Sin embargo, ninguna empresa considera a las personas con discapacidad psicosocial o de lenguaje. Estos resultados destacan una tendencia a favorecer ciertos tipos de discapacidades mientras otras no son igualmente consideradas, subrayando la necesidad de sensibilizar y educar a las empresas sobre la importancia de una inclusión equitativa para todos los tipos de discapacidad.

La Tabla 3 revela que todas las empresas encuestadas utilizan el Ministerio de Trabajo como principal método para buscar y reclutar personal con discapacidad. Diez empresas también

recurren a publicaciones en portales de empleo especializados, y solo tres colaboran con organizaciones y asociaciones de personas con discapacidad. Esto indica una preferencia clara por canales formales y especializados. Para mejorar la eficacia del reclutamiento, podría ser beneficioso fomentar la colaboración con organizaciones de discapacidad, que pueden proporcionar una red más amplia y específica de candidatos potenciales.

En la pregunta 4, se identificaron varias adaptaciones realizadas por las empresas para integrar a personas con discapacidad. Diez de las trece empresas han implementado adaptaciones físicas como rampas y baños accesibles. También, diez empresas han hecho adaptaciones en equipos y tecnología, y once han realizado esfuerzos de capacitación y sensibilización del personal. Sin embargo, solo cuatro empresas han adaptado sus políticas internas para promover la inclusión. Estos resultados muestran un esfuerzo significativo por parte de las empresas para crear entornos laborales accesibles, aunque la adaptación de políticas internas sigue siendo un área que requiere mayor atención.

La pregunta 5 destaca los principales desafíos que enfrentan las empresas al contratar personas con discapacidad. La falta de candidatos calificados es el principal obstáculo, señalado por 12 de las 13 empresas. La necesidad de realizar adaptaciones costosas es otro desafío importante, identificado por nueve empresas. Además, ocho empresas mencionaron los prejuicios y la falta de sensibilización del personal, mientras que seis señalaron la falta de recursos para capacitación y apoyo. Por último, dos empresas mencionaron las limitaciones de accesibilidad en el lugar de trabajo. Estos desafíos reflejan la necesidad de desarrollar estrategias para mejorar la calificación de los candidatos, reducir los costos de adaptación, cambiar actitudes y proporcionar más recursos y apoyo para la inclusión.

En resumen, la encuesta muestra que, si bien hay una alta conciencia sobre las políticas de inclusión y un esfuerzo considerable para adaptar los entornos laborales, aún existen desafíos significativos. La falta de candidatos calificados, los costos de adaptación y los prejuicios siguen siendo barreras importantes. Para avanzar en la inclusión laboral de personas con discapacidad, es crucial que las empresas reciban más apoyo en términos de recursos, formación y sensibilización. Además, una mayor colaboración con organizaciones especializadas y una revisión de políticas internas podrían contribuir significativamente a mejorar la situación.

Conclusiones

En base a todo lo expuesto anteriormente, se puede concluir lo siguiente:

En primer lugar, los tipos de discapacidades influyen significativamente en la contratación de personas con discapacidad. Según las encuestas realizadas, las empresas del sector privado en Ecuador tienden a contratar personas con discapacidades visuales, físicas y auditivas, debido a que estas condiciones son percibidas como más manejables en términos de adaptación y flexibilidad en el entorno laboral. Esto destaca la necesidad de sensibilizar a las empresas sobre la importancia de incluir una gama más amplia de discapacidades, como las psicosociales y del lenguaje, para promover una verdadera equidad.

En segundo lugar, el marco legal que regula la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador es robusto y comprende varios instrumentos legales y técnicos. De manera general Ecuador está sujeto a varias normas internacionales, como son la Declaración de los Derechos Humanos y La Convención de Derechos de las personas con discapacidad que garanticen los derechos, así mismo en Ecuador se encuentra la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código de Trabajo, junto con las normas técnicas implantadas por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), forman la base de esta regulación. Estas normas no solo garantizan la inserción laboral, sino que también imponen obligaciones al sector privado para cumplir con los requisitos de inclusión laboral.

Además, instituciones públicas como el Ministerio de Trabajo y CONADIS juegan un papel crucial en la implementación y monitoreo de estas normas, debido a que son las instituciones las encargadas de que se cumpla con lo establecido en las normas y se ha determinado que sí existe inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado, facilitada por la labor de

instituciones como el Ministerio de Trabajo y CONADIS. El Ministerio de Trabajo es responsable de asegurar que las empresas privadas cumplan con las normativas a través de inspecciones realizadas por inspectores de trabajo, quienes verifican el cumplimiento de las disposiciones legales.

Por su parte, el CONADIS, como entidad reguladora principal, no solo supervisa el proceso de inserción laboral, sino que también proporciona capacitaciones para que las personas con discapacidad estén adecuadamente preparadas para integrarse al mercado laboral, pero sin embargo el Ministerio de Trabajo cuenta con una red Socio Empleo en la que las empresas solicitan perfiles de personas con discapacidad y ellos envían las hojas de vidas correspondiente, pero de esta actividad no existen cifras de cuantas personas con discapacidad mediante el Ministerio de Trabajo ingresan a trabajar en el sector privado, y mediante los resultados de las encuestas determinaron que las empresas contratan significativamente mediante el Ministerio de Trabajo.

También, se puede concluir que, dentro del marco normativo, la Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo 47, establece que para efectos del cálculo de inclusión se excluirán los contratos que no sean estables o permanentes. Esto podría considerarse un vacío legal, ya que la mayoría de los contratos suscritos en las empresas son indefinidos, lo que disminuye la probabilidad de contratar a personas con discapacidad. Por lo tanto, es fundamental abordar todas las modalidades contractuales para garantizar una mayor inserción laboral de personas con discapacidad.

En conclusión, aunque se ha logrado un avance significativo en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador mediante la exigencia normativa, es fundamental

continuar promoviendo una mayor sensibilización y capacitación en el sector privado. A nivel institucional, se puede concluir que no existen datos precisos sobre cuántas personas con discapacidad ingresan en el sector privado, lo que dificulta la evaluación y el seguimiento de estas políticas de inclusión.

Es imperativo abordar este vacío de información y asegurar que se recopilen y analicen datos detallados y actualizados. Esto permitirá identificar áreas de mejora y diseñar estrategias más efectivas. Además, es esencial que la normativa contemple todas las modalidades contractuales para garantizar que las personas con discapacidad tengan iguales oportunidades de empleo, independientemente del tipo de contrato.

La promoción de una cultura empresarial inclusiva y la implementación de programas de capacitación específicos para empleadores y empleados contribuirán a la creación de un entorno laboral más accesible y equitativo. De este modo, se asegurará que todas las personas con discapacidad, sin importar la naturaleza de su discapacidad, puedan participar plenamente en el mercado laboral, contribuyendo así a una sociedad más inclusiva y equitativa.

Recomendaciones

- Es fundamental realizar campañas de sensibilización dirigidas a las empresas privadas para que entiendan la importancia de contratar personas con una variedad más amplia de discapacidades, incluidas las discapacidades psicosociales y del lenguaje. Estas campañas deberían enfatizar los beneficios de la diversidad y la inclusión, así como proporcionar ejemplos prácticos de adaptaciones que pueden realizarse en el lugar de trabajo.
- Aunque el marco legal en Ecuador es robusto, es esencial garantizar su implementación efectiva. Se recomienda establecer mecanismos de monitoreo y evaluación más rigurosos para asegurar que las empresas cumplan con las disposiciones legales. Además, es crucial revisar y ajustar la Ley Orgánica de Discapacidades para abordar cualquier vacío legal, especialmente en lo relacionado con las modalidades contractuales, asegurando que todas las personas con discapacidad tengan iguales oportunidades de empleo.
- Para evaluar y mejorar las políticas de inclusión laboral, es indispensable recopilar y mantener datos precisos y actualizados sobre la inserción laboral de personas con discapacidad. El Ministerio de Trabajo y el CONADIS deben desarrollar un sistema de registro transparente que permita monitorear cuántas personas con discapacidad ingresan al sector privado y en qué condiciones lo hacen. Esto facilitará la identificación de áreas de mejora y la toma de decisiones basadas en evidencia.
- Desarrollar e implementar programas de capacitación específicos para empleadores y empleados sobre la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Estos programas deben incluir formación sobre adaptaciones razonables, técnicas de comunicación inclusiva y beneficios de la diversidad. Además, proporcionar apoyo continuo

tanto a las personas con discapacidad como a sus empleadores para asegurar una integración exitosa y sostenible.

- Promover una cultura empresarial que valore la inclusión y la diversidad a través de incentivos y reconocimiento a las empresas que demuestren buenas prácticas en la contratación de personas con discapacidad. Esto puede incluir premios, certificaciones y beneficios fiscales. Crear redes de colaboración entre empresas, instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales para compartir mejores prácticas y recursos, facilitando así un entorno laboral más accesible y equitativo.

Bibliografía

(s.f.).

A. O. (Junio de 2017). *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>

Ana Grace Cisneros Gutiérrez, L. P. (2022-2025). *CONADIS*. Obtenido de PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/06/Plan_estrategico_institucional_conadis_2022-2025.pdf

Andrés Rodríguez Jiménez, A. O. (2017). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Naciones Unidas* . Obtenido de Declaración Universal de Derechos Humanos: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Asamblea Nacional. (13 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Asamblea Nacional. (25 de Septiembre de 2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Asamblea Nacional. (Junio de 2020). *Código de Trabajo*. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

- Chacín, R. B. (2008). *Metología de la Investigación*. Obtenido de [http://www. ceavirtual. ceauniversidad. com/material/3/metod1/353. pdf](http://www.ceavirtual.ceauniversidad.com/material/3/metod1/353.pdf).
- Colegio de Salta . (s.f.). *Comision de Accesibilidad al Medio Fisico* . Obtenido de <https://www.colarqsalta.org.ar/public/descargas/contenidos/archivos/3-TRATO-ADECUADO-REV.002.pdf>
- Consejo de discapacidades* . (s.f.). Obtenido de Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad : https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_derechos_discapacidad.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades . (s.f.). *CONADIS* . Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/06/Plan_estragico_institucional_conadis_2022-2025.pdf
- Ekos Negocios. (Abril de 2014). *Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/04/por_un_cambio_en_la_inclusion.pdf
- García, J. C. (2015). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5746/574661395002.pdf>
- José Luis Aguilar Martínez, M. A. (s.f.). *Web Ua*. Obtenido de MANUAL DE ATENCIÓN AL ALUMNADO CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO DERIVADAS DE DISCAPACIDAD AUDITIVA.: <https://web.ua.es/es/accesibilidad/documentos/cursos/ice/manual-atencion-discapacidad-auditiva.pdf>
- Liu, X. K. (2017). Manual de Salud Mental Infantil y Adolescente de la IACAPAP. *TRASTORNOS DEL DESARROLLO*, 2. Obtenido de

- https://iacapap.org/_Resources/Persistent/9bb8e4d220ccfd6585053b90116d2a2345f3ef60/C.1-Discapacidad-Intelectual-SPANISH-2018.pdf
- López, J. V. (2017). *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano* . Quito : Cevallos Editora Jurídica.
- María del Pilar Oviedo Cáceres, S. A. (Julio de 2019). *Revista De La Universidad Industrial de Santander* . Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v51n3/0121-0807-suis-51-03-252.pdf>
- Maritza Del Rocío Moran Alvarado, L. Y. (Agosto de 2017). *Scielo* . Obtenido de Los trastornos del Lenguaje y las necesidades educativas especiales consideraciones para la atencion en la escuela : <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus30317.pdf>
- Masis, R. L. (2011). *Universidad Politécnica Salesiana* . Obtenido de Revista de Educación, Evolución histórica y conceptual de la discapacidad y el respaldo jurídico-político internacional: el paradigma de los derechos humanos y la accesibilidad: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/jasoft,+Gestor_a+de+la+revista,+v6n2_Lopez.pdf
- Mina, M. A., & Barzola, D. d. (22 de diciembre de 2018). *Revista Espacios*. Obtenido de <https://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales, Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades . (2013). *Manual de Buenas Practicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad* . Quito .
- Monroy, G. M. (2018). *Repositorio Unal* . Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/69737/45766739.2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nacional, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Quito .
- Nacional, A. (s.f.). *Ley Organica de Discapacidades* . Quito.

Naciones Unidas Derechos Humanos. (20 de Diciembre de 1993). Obtenido de Normas

Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/standard-rules-equalization-opportunities-persons-disabilities>

Ordoñez, C. (30 de Diciembre de 2011). *Universidad Politécnica Salesiana* . Obtenido de Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador:

[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/jasoft,+Gestor_a+de+la+revista,+v6n2_Ordenez%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/jasoft,+Gestor_a+de+la+revista,+v6n2_Ordenez%20(4).pdf)

Ordoñez, C. (s.f.). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. Ecuador.

Organización Internacional del Trabajo. (31 de Mayo de 2024). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-y-el-sindicato-de-choferes-impulsan-la-inclusion-laboral-de-personas>

Real Academia Española. (2024). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/discapacidad>

Seoane, J. A. (2011). *Biblioteca Digital* . Obtenido de ¿Qué es una persona con discapacidad?:

<http://sitios.dif.gob.mx/cenddif/wp-content/Archivos/BibliotecaDigital/QueEsUnaPersonaConDiscapacidad.pdf>