

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2268>

Análisis y diagnóstico de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas vinculadas con el Instituto Cordillera

Analysis and diagnosis of the work inclusion of people with disabilities in companies linked to the Cordillera Institute

José Giovanni Tejada Polanco

jose.tejada@cordillera.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-0088-3096>

Instituto Tecnológico Superior Universitario Cordillera

Quito – Ecuador

Friktzia Catherine Mendoza Jaramillo

friktzia.mendoza@cordillera.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-3899-5050>

Instituto Tecnológico Superior Universitario Cordillera

Quito – Ecuador

Artículo recibido: 11 de junio de 2024. Aceptado para publicación: 25 de junio de 2024.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El empleo es fundamental para la inclusión social de las personas con discapacidad; Trabajar les proporciona un sentido de pertenencia, autoestima y valoración en la sociedad, promoviendo su integración en la comunidad. Todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones de igualdad, independientemente de sus capacidades físicas o mentales. La discriminación laboral basada en la discapacidad es una violación de los derechos humanos fundamentales. Las personas con discapacidad aportan una perspectiva única y valiosa al lugar de trabajo. Su diversidad en habilidades y experiencias puede enriquecer el ambiente laboral y fomentar la creatividad y la innovación. Contratar a personas con discapacidad puede beneficiar a las empresas de diversas formas. Puede mejorar la reputación de la empresa, aumentar la lealtad de los empleados y clientes, diversificar la fuerza laboral y, en muchos casos, resultar en una mayor productividad y rentabilidad. Es por eso que esta investigación se ha enfocado en determinar el índice de inserción laboral de personas con discapacidad en las diferentes empresas tanto públicas como privadas que se encuentran vinculadas al Instituto Cordillera, ya sea por temas de prácticas preprofesionales, pasantías u otros.

Palabras clave: discapacidad, discriminación diversidad, habilidades, inserción laboral

Abstract

Employment is essential for the social inclusion of people with disabilities; Working provides them with a sense of belonging, self-esteem and value in society, promoting their integration into the community. All people have the right to work under equal conditions, regardless of their physical or mental abilities. Employment discrimination based on disability is a violation of fundamental human rights. People with disabilities bring a unique and valuable perspective to the workplace. Their diversity in skills and experiences can enrich the work environment and foster creativity and innovation. Hiring people with

disabilities can benefit companies in several ways. It can improve company reputation, increase employee and customer loyalty, diversify the workforce, and, in many cases, result in greater productivity and profitability. That is why this research has focused on determining the labor insertion rate of people with disabilities in the different public and private companies that are linked to the Cordillera Institute, whether for issues of pre-professional practices, internships or others.

Keywords: disability, discrimination, diversity, skills, job placement

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Cómo citar: Tejada Polanco, J. G., & Mendoza Jaramillo, F. C. (2024). Análisis y diagnóstico de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas vinculadas con el Instituto Cordillera. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (4), 496 – 506. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2268>

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación se enfoca en determinar la inserción laboral de personas con discapacidades en empresas relacionadas con el Instituto Cordillera, con el fin de determinar los niveles de inserción laboral, como también conocer e identificar que tipos de discapacidades son las que más se encuentran insertadas laboralmente, en consecuencia las más consideradas el momento de una contratación y de la misma manera identificar el nivel de formación académicas de los colaboradores con discapacidad.

Se buscará recopilar toda la información necesaria de empresas vinculadas al Instituto Cordillera en donde cuentan con personas con discapacidad prestando sus servicios laborales, de esta manera lograremos nuestro objetivo principal.

DESARROLLO

Para empezar, en la Constitución del 2008 sección sexta, personas con discapacidad, en el artículo 47, literal 5, se encuentra que se reconoce a las personas con discapacidad los derechos a 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.

Por otro lado, en la Ley Orgánica de Discapacidades en su Artículo 47 de la inclusión laboral comenta sobre la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está en la obligación de 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, con apego a 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.

Es así que, el Subsistema de Calificación de la Discapacidad establecido por el Ministerio de Salud Pública reconoce la existencia de las discapacidades de tipo: Física, Psicosocial (Mental o Psicológica), Intelectual, Múltiple, Sensorial en la que encontramos la visual, auditiva y del Lenguaje (Manual de la calificación de la discapacidad MSP. 2018)

La palabra inclusión proviene del latín "inclusiónis" y alude tanto a la acción como al efecto del verbo incluir, de un algo hacerlo parte del todo, se considera que es la actitud, tendencias y políticas que busca incluir a las personas dentro de la sociedad para que se desarrollen. "La inclusión adquiere significados singulares en cada contexto y tiene así efectos diversos en el entramado social" (Chiroleu, A., 2009, pág. 12).

Se entiende como "la inserción laboral representa aquel proceso sistemático para la incorporación de una persona dentro de una actividad empresarial o productiva, siempre que cumpla con las condiciones interpersonales y sistémicas que busca la empresa." González y Pérez (2017),

Adicionalmente, Pascua (2019), declara que, dentro de la sociedad la inserción laboral es un elemento de vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las oportunidades, para que personas según su condición física, económica y social puedan realizar actividades laborales como medio para obtener ingresos que les permitan vivir mejor.

Así mismo, García et al. (2013) aseguran que la persona con discapacidad debe mostrarse de forma organizada, lo que conlleva a que debe contar con la capacidad para establecer las condiciones adecuadas para desarrollar una actividad laboral. Para satisfacer esta condición se requiere la

ubicación correcta de los instrumentos en el puesto de trabajo, el cumplimiento de las normas de protección e higiene del trabajo y la manipulación correcta de los instrumentos y materiales.

La inserción socio- laboral, la valora el autor (Porrás, 2013) como un proceso continuo que se organiza a través de las actividades laborales y se evidencia en correspondencia con la diversidad de contextos socio-laborales y está dirigida a favorecer la participación sistemática en la vida socio laboral de la persona con discapacidad.

Dentro del marco teórico referencia se ha considerado a Bisquerra y Pérez (2012), quien sostuvo que la inserción laboral, es un procedimiento integral, en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características de las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral y así por ende originando empleabilidad y ocupabilidad para las personas con el fin de ingresar a un puesto de trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que, en el mundo más de mil millones de personas, un equivalente al 15% de la población, tienen algún tipo de discapacidad y dicha cantidad viene aumentando aceleradamente. Debido al crecimiento demográfico y al aumento de la prevalencia de enfermedades crónicas, casi toda la población experimenta alguna forma de discapacidad – temporal o permanente– en algún momento de su vida (OMS, 2021).

Existen varias investigaciones sobre este tema relacionado con la inserción laboral de las personas con discapacidad

En principio, en el artículo presentado como requisito al título de Magister en Dirección de Talento Humano de la UEES por Andrea Brito (2017), considera que es imprescindible en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad organizar, planificar, ejecutar y controlar con eficiencia las tareas inherentes a cada uno de los eslabones de dicho proceso en correspondencia con sus destrezas y desarrollo de sus habilidades potenciando al máximo las capacidades y posibilidades con que cuenta.

Así pues, en los estudios realizados por Alava et al. (2022) Las personas con discapacidad se concentran generalmente en puestos manuales: Trabajadores no calificados, Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados y Artesanos, oficiales y operadores de instalaciones y maquinarias, y en no manuales: Personal de apoyo administrativo.

En tanto, Mina & Barzola (2018) Para que haya una auténtica inclusión laboral, se deben cuidar muchos aspectos adicionales como proporcionar las herramientas técnicas y tecnológicas, dar un buen trato y tener relaciones de cordialidad; además, lograr la intervención oportuna de las entidades asignadas para controlar las políticas públicas, debido a la percepción de muchos empleadores con respecto a los discapacitados, que piensan que no son productivos y que su contratación genera un alto gasto de adecuaciones e implementación de recursos tecnológicos.

Mientras que, según la investigación de García Salazar et al. (2018), en la provincia Bolívar, el 70% del personal con discapacidad no ha tenido formación hasta el tercer nivel de educación. Sin embargo, el 30% se ha preparado académicamente, logrando así obtener especialidad en ramas como Administración Pública, Ingeniería Industrial, Informática, Licenciado en Ecología y Medio Ambiente, Docentes e Instructor de Música, ejerciendo la profesión el 100% de esta población. Entre las ocupaciones que realizan las personas con discapacidad predominan con el 30% limpieza, 9% secretaría, 9% asistente administrativo de salud, 9%: seguridad, docente, 4%: auxiliar de farmacia, Policía Municipal, Administración del talento humano, estación de bombeo, Ingeniería Agroindustrial, Licenciatura en Medio Ambiente, Instructor de Música e Ingeniería Informática.

Según el artículo original de Sánchez Ruiz et al. (2019) Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja, para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, puesto que en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no han accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión. Si bien hablamos de empresas turísticas es necesario que en las políticas públicas se empiece a desarrollar infraestructura física como programas académicos de inclusión en las carreras de turismo de los diferentes centros educativos superiores del país, para que personas con discapacidad tengan acceso a la educación y puedan desempeñarse en el ámbito de la actividad turística, ya que cada vez la inclusión en el turismo va tomando un acelerado crecimiento donde los destinos turísticos están pensando en un turismo para todos.

De acuerdo al estudio de revisión sobre la inserción laboral en personas con discapacidad del trabajo fin de Grado de Bravo Elena y Bravo Raque (2021), se analiza la situación laboral de las personas con discapacidad en España, exponiendo datos estadísticos de la tasa de actividad, tasa de empleo, tasa de paro y salario. En todos estos datos se indica que los hombres con discapacidad presentan un mayor porcentaje respecto a las mujeres con discapacidad, a excepción de la tasa del paro, donde predomina más en ellas.

En la misma línea, Paz y Silva (2021) en el estudio de la inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina podemos decir que, "la inserción laboral en América Latina se encuentra en una etapa embrionaria. Los países del área recién comienzan a elaborar políticas públicas para transformar las vidas de las personas en situación de discapacidad".

Por otro lado, la inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial es necesario indicar que la contratación laboral a este grupo de personas de atención prioritaria alejado de ser un gasto para la empresa genera múltiples beneficios destacando el fortalecimiento de la imagen corporativa, clima laboral más humano e integrador, competitividad interna, entre otras que permiten a la empresa desarrollarse en un ambiente justo, solidario, equitativo e igualitario. Sin olvidar que los empresarios del sector privado tienen acceso al goce de beneficios fiscales a efectos de la contratación laboral de personas con discapacidad (Analuiza et al, 2020).

En tanto que, de acuerdo al estudio de Nieves & García-Ramos (2022), sobre las barreras y oportunidades para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector turístico de la provincia de Alicante las personas con discapacidad, la inserción laboral en el sector turístico les abre la posibilidad de mejorar su calidad de vida. Pero los beneficios de esta inserción se expanden a toda la sociedad. Si quiere alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el sistema turístico tiene que comprometerse con el desarrollo de un turismo inclusivo, considerando la inserción laboral de las personas con discapacidad como uno de los retos más importantes a los que se enfrenta.

Para Gastelo (2017) en el análisis de la cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad y su impacto en el mercado laboral peruano, determinó que solo el 11,8% de personas con discapacidad lograron estudiar algún año de educación superior. Consideramos que la educación es un factor importante para la empleabilidad de las personas, cuanto mayor sea esta, los trabajadores ocupan probablemente puestos de trabajo generadores de mayores ingresos económicos.

Vale la pena decir que, conforme al trabajo de grado de Fadaith Ingerboard Mendiola con el tema Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019, en la categoría de ajustes razonables para personas con discapacidad en la municipalidad de Carabayllo, coinciden los entrevistados que debe hacer un seguimiento a las herramientas de trabajo, a las máquinas y al entorno de trabajo y a su vez los horarios para el personal con discapacitado, ya que las

personas con discapacidad tienen derechos, en función de las necesidades del empleado discapacitado que trabaja en la municipalidad. Mendiola Romero, F. I. (2020).

No obstante, Cabrera Chávez (2022) en su estudio de establecer un modelo de inclusión para el vínculo laboral de personas con algún tipo de discapacidad. "Obtuvo como resultado la propuesta de un modelo general que incluya laboralmente a personas con discapacidad. Esta investigación sirvió de base para elaborar el plan de capacitación en San Marcos."

Para Sánchez et al. (2019) en su investigación realizada en la ciudad de Loja, Ecuador mencionaron que, "de un total de 305 empresas de su fuerza laboral solo el 7% incluye personas con discapacidad".

Sin embargo, Villacrés et al. (2019) realizaron en Ambato-Ecuador un estudio con una muestra de 294 personas con alguna discapacidad, encontrando que en 5 los últimos años especialmente en la última década- se ha logrado mejorar en cuanto a la inserción laboral de las personas con discapacidad, pero que aún falta reducir la brecha."

Lazo (2016), en su tesis Acceso laboral de las personas con discapacidad visual en el distrito metropolitano de Quito: Indicadores y estrategias que fomenten su inclusión social llega a las concluir que existen pocas propuestas que permitan que las personas con discapacidad visual cuentan con todas las herramientas necesarias para acceder a plazas de trabajo dignas; la educación y la ausencia de controles no permite el cumplimiento de la Ley que establece que un 4% de los empleados o trabajadores de instituciones o empresas sean ocupados por personas con diferentes tipos de discapacidades.

Así mismo, en la investigación de Ramos (2016) sobre el Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima - 2016, en cuanto a los niveles de la inserción laboral de personas con discapacidad, manifiestan que el 7.92% de los encuestados perciben que el nivel de inserción laboral es bajo, mientras que el 62.38% el nivel de la inserción laboral es moderado y el 29.70% manifiestan que el nivel de inserción laboral es alto en las personas con discapacidad.

A continuación, Gonzales et al. (2017) sobre las expectativas que tienen las empresas acerca de la contratación de personas con diversidad funcional, todas las empresas encuestadas tienen actualmente a personas con diversidad funcional trabajando. Cabe destacar que los que más estabilidad tienen son las personas que tienen discapacidad sensorial.

Para finalizar, se han evidenciado importantes avances en el tema de inclusión de las personas con discapacidad en el mundo, acontecimiento al que Ecuador no es ajeno. En el país se han diseñado e implementando políticas que pretenden dar atención a los ciudadanos vulnerables, particularmente de los discapacitados, que requieren ser incluidos social y laboralmente, buscando acciones que promuevan su plena participación en los sectores productivos (Romero et al., 2021).

REFLEXIÓN

Lamentablemente la discriminación en la sociedad actual, el género, la religión, la edad e inclusive el lugar de domicilio y en muchas ocasiones su orientación sexual conlleva al entorno a tachar y discriminar siendo poco equitativos y excluyentes en temas profesionales, personales y sociales. Cada ser humano es diferente con competencias, habilidades, valores y creencias, y es así como tal que se debe aceptar a los seres humanos sin poner un membrete, caratula o título a absolutamente a nadie que busque superarse, aportar con el crecimiento y desarrollo de su entorno y sobre todo que desee ser cada día mejor persona.

CONCLUSIONES

Es así que, las entidades se rigen estrictamente a cumplir con las normativa en este aspecto, aunque de forma interna y propia se han encargado de implementar medidas de protección, inclusión y exoneración de horas de trabajo cuando la circunstancia lo amerita; así mismo, realizan monitoreo dentro de las empresas para que se asegure el cumplimiento de sus derechos, en cuanto a los puestos de trabajo en su entorno laboral, social y físico se adaptan a la población antes mencionada, ya que constantemente se les brinda las facilidades, aceptación y respeto para que puedan desempeñar su labor sin complicaciones, asimismo, se busca su bienestar ubicándolos en espacios donde se sientan seguros y sin riesgos laborales, sin embargo se expuso que en lo físico faltan algunos recursos materiales que complementen en su totalidad el proceso de inserción (García et al., 2016).

Así mismo, la accesibilidad física, señalización y comunicación en algunas empresas privadas poseen un alto valor para lograr incluir a las personas en situación de discapacidad. Además, el sector privado a diferencia de los organismos estatales oferta un mayor número de plazas (Pico & Torres, 2017).

No obstante, los empleados con discapacidad auditiva que laboran en compañías nacionales y extranjeras se enfrentan a barreras físicas, fisiológicas, semánticas y psicológicas, de igual forma, hay obstáculos en la comunicación organizacional relacionados con los aspectos personales, administrativos, exceso de información e información parcial (Paz-Maldonado & Silva-Peña, 2021).

Las personas con discapacidad en edad de trabajar en el Ecuador no tienen empleo, más aún cuando las personas con múltiple discapacidad y la población con discapacidad visual se enfrentan al reto de estudiar para luego no conseguir un trabajo. Hace falta la colaboración de las empresas estatales y privadas para adaptar y adecuar un puesto de trabajo con la infraestructura física necesaria, así como para implementar ayudas técnicas (Ordoñez, 2011).

Es así que, la contratación laboral a este grupo de personas de atención prioritaria alejado de ser un gasto para la empresa genera múltiples beneficios destacando el fortalecimiento de la imagen corporativa, clima laboral más humano e integrador, competitividad interna, entre otras que permiten a la empresa desarrollarse en un ambiente justo, solidario, equitativo e igualitario. Sin olvidar que los empresarios del sector privado tienen acceso al goce de beneficios fiscales a efectos de la contratación laboral de personas con discapacidad (Analuiza, 2020).

De hecho, las personas discapacitadas todavía no se sienten seguras de lograr exteriorizar sus capacidades, habilidades y destrezas que poseen, posicionándose en el grado de vivir en limitaciones, inconvenientes, obstáculos, restricciones y barreras que existen dentro de su entorno social (Mendiola, 2020).

De hecho, la inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. (Ordoñez, 2011).

Es importante recalcar que, la participación social está dada por las oportunidades que entregue el medio empresarial para que las personas con discapacidad se desenvuelven; al respecto, la realidad española demuestra que los empresarios señalan desconocer las características ocupacionales de las personas con discapacidad intelectual, presentan inseguridad al momento de contratar y los principales factores que impiden que no se finalice con éxito el proceso de contratación son la falta de demandantes de empleo y la inadecuación de los perfiles de los candidatos a las características de los puestos ofertados (Vidal et al., 2016).

Finalmente, para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión (Tapia & Ortiz, 2021).

REFERENCIAS

Álava, M. F., Flores, J. A., & Floreano, E. D. (2022). Inserción laboral de las personas con discapacidad: segregación ocupacional en Guayas y Pichincha (Ecuador). *Revista ESPACIOS*, 43(09). Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a22v43n09/a22v43n09p01.pdf>

Analuiza, T., Román, V., & González, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(3), 38-48. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898165>

Bisquerra, R. y Pérez, N. (2012). Educación Emocional: estrategias para su puesta en práctica. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, (nº16) 01- 11p. Recuperado de <https://doi.org/10.23824/ase.v0i16.502>

Bravo Lemes, R., & Bravo Lemes, E. (2021). Un estudio de revisión sobre la inserción laboral en personas con discapacidad. Recuperado de <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/24882>

Brito Chávez, A. M. (2017). La inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana. (Tesis de Maestría, Universidad Espíritu Santo Ecuador) Recuperado de <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/2263>

Cabrera Chávez, V. R. (2022). Plan de capacitación para la inserción laboral a personas con discapacidad desde la Municipalidad Provincial de San Marcos. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo Perú). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79033>

Calificación de la discapacidad manual Ministerio de Salud Pública 2018. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificaci%C3%B3n-de_Discapacidad_2018.pdf

Chiroleu, A. (2009). La inclusión en la educación superior como política pública. *Iberoamericana de Educación*, 12 Recuperado de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf

de Discapacidades, L. O. (2012). Ley orgánica de discapacidades. Quito, Pichincha, Ecuador. (LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES) Recuperado de <https://www.cip.org.ec/attachments/article/124/Bolet%C3%ADn%20Jur%C3%ADdico%20-%20Octubre.pdf>

García Salazar, J., Cedeño Barreto, M., & Cobacango Villavicencio, L. (2018). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la Parroquia Calceta Cantón Bolívar. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 10. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/salud-publica.zip>

García, J., Cedeño, M., & Cobacango, L. (2018). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la Parroquia Calceta Cantón Bolívar. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-15. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html>

Gastelo, P. C. (2017). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho & Sociedad*, (49), 39-49. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21788>

González, J., & Pérez, R. (2017). *Formación y Orientación Laboral*. Edición 202. Editorial Paraninfo

González-González, D., Gutierrez Barroso, J., González Herrera, A. I., & Márquez Domínguez, Y. (2017). Inserción laboral de personas con discapacidad. *European Scientific Journal*, 13(29), 109. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n29p109>

Lazo, M.J (2016). Acceso laboral de las personas con discapacidad visual en el distrito metropolitano de Quito: Indicadores y estrategias que fomenten su inclusión social. (Tesis de Maestría, Universidad Católica del Ecuador). Recuperado de [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12306/Tesis%20Mari a%20Jose%20Lazo%20Gaibor.pdf?sequence=1](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12306/Tesis%20Mari%20Jose%20Lazo%20Gaibor.pdf?sequence=1)

Mendiola Romero, F. I. (2020). Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo Perú). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41847>

Mina, M. E., & Barzola, D. G. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51). Recuperado de <https://w.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

Nieves, R. H., & Garcia-Ramos, A. (2022). Barreras y oportunidades para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector turístico de la provincia de Alicante. *Cuadernos de Turismo*, (49), 51-76.

Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad revista educativa*, 6(1), 145-147. Recuperado de <https://www.learntechlib.org/p/195344/>

Pascua, N. O. (2019). Las Políticas Activas de Empleo: Configuración y Estudio de su Regulación Jurídica e Institucional (AA. VV.). *Derecho de las relaciones laborales*, (6), 638-640. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7024506>

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29, e190724. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>

Pico Barrionuevo, F. P., & Torres, S. S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 7(14), 189-200. Recuperado de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182017000200189

Porras Velásquez, N. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Revista Tesis Psicológica*, 8(2), p.31. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139029743008.pdf>

Ramos Campos, H. E. (2017). Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima-2016. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14342>

Romero Carrera, E. C., Pachano Zurita, A. C., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 680-693. Recuperado de <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.178>

Sánchez Ruiz, J., Román Aguirre, R., Torres Sánchez, A., & Loarte Tene, M. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 201-205. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Tapia, L. M. M., & Ortiz, C. G. C. (2021). La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 1080-1095. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385906>

Vidal, R., Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia educativa*, (2), 93-102. Recuperado de <https://revistace.ucm.cl/article/view/273>

Villacrés Jínez, P. E., Rodríguez Benavidez, M. L., Burbano Ronquillo, M. B., & Gaibor Delgado, J. E. (2019). El impacto de la inserción laboral de personas con discapacidad en las unidades educativas de la ciudad de Ambato. *Ciencia Digital*, 3(4.2), 43 - 54. Recuperado de <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i4.2.1003>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 