



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANOS

Trabajo de fin de Carrera titulado:

Estrategias de Inclusión laboral de personas con Discapacidad en Ecuador

Realizado por:

Micaela Campana Solís

Director del proyecto:

Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez

Como requisito para la obtención del título de:

MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

QUITO, 27 de Agosto del 2024

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Micaela Campana Solís, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 1719894188, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.

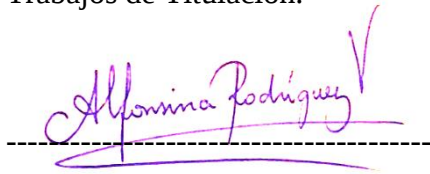


Micaela Campana Solís

C.I.: 1719894188

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez

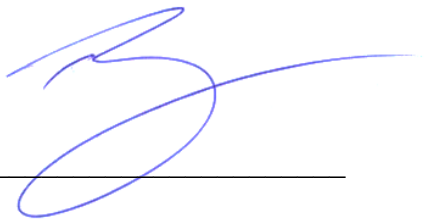
Master Gestión de Talento Humano

LOS PROFESORES INFORMANTES:

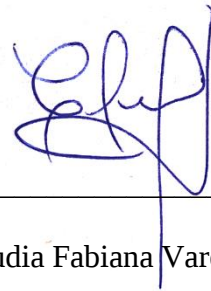
Pablo Roberto Suasnavas Bermudez

Claudia Fabiana Varela Vielma

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



Msc. Pablo Roberto Suasnavas Bermudez



Msc. Claudia Fabiana Varela Vielma

Quito, 27 de Agosto de 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



Micaela Campana Solís

C.I.: 1719894188

Artículo de tesis

Estrategias de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en Ecuador, Trabajo final de Máster

Micaela Campana Solís ¹, Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez (Tutor)²

¹ Maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad Internacional SEK, micaela.campana@uisek.edu.ec

² Universidad Internacional SEK, alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec

* Autor de Correspondencia

Resumen: En Ecuador, la legislación establece la obligación de contratar a personas con discapacidad en empresas con un mínimo de 25 empleados, según el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades. Sin embargo, la inclusión laboral a menudo se limita a cumplir con requisitos legales mínimos sin asegurar una verdadera integración. A pesar de las políticas existentes, las personas con discapacidad enfrentan barreras significativas en el acceso al empleo y el desarrollo profesional. Muchas empresas solo cumplen formalmente con las cuotas establecidas, sin adoptar medidas efectivas para crear un entorno inclusivo que valore plenamente sus habilidades y competencias. El objetivo principal de esta investigación es examinar los problemas y evaluar la efectividad de las políticas y prácticas actuales para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador. Se busca proponer estrategias que fomenten un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo, superando las barreras actuales y mejorando la integración y el desarrollo profesional de este grupo en el mercado laboral. Para esto, se hizo el uso de 12 documentos los cuales se relacionan en cómo han evolucionado los temas de contratación de personal con discapacidad. Se pudo concluir que aún hay procesos que implementar por implementar para un efectivo procesos de selección de los PCD.

Palabras clave: problemática; discriminación; estigma; normativa; estrategias de selección

Abstract: In Ecuador, legislation mandates that companies with at least 25 employees must hire people with disabilities, according to the Labor Code and the Organic Law on Disabilities. However, this requirement often translates into merely meeting formal obligations without achieving genuine workplace integration. Despite existing policies, people with disabilities continue to face significant barriers in accessing employment and advancing professionally. Many companies only meet the established quotas and do not implement effective measures to create an inclusive environment that fully values their skills and competencies. The main objective of this research is to examine the issues and assess the effectiveness of current policies and practices for the employment inclusion of people with disabilities in Ecuador. It aims to propose strategies to foster a more inclusive and equitable work environment, overcoming existing barriers and improving the integration and professional development of this group in the labor market. For this, 14 documents were used, which are related to how the issues of hiring people with disabilities have evolved. It was concluded that there are still processes to be implemented for an effective selection process of people with disabilities.

Keywords: issues; discrimination; stigma; regulations; selection strategies

1. Introducción

El trabajo en el Ecuador presenta parámetros en materia laboral determinados por la ley, como es el incluir a un porcentaje de personal con discapacidad para así fomentar la inclusión laboral. El Código de trabajo (2005) indica lo siguiente:

Art. 42 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 las labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimiento, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad (Congreso Nacional).

Este requerimiento, sin duda, es un paso significativo en el país dentro de los derechos laborales para personas con discapacidad, que históricamente han sido excluidos y discriminados. Sin embargo, es muy común que se dé una “inclusión” a medias, que en muchos casos solo se centra en cumplir con el proceso de contratación obligatorio de un porcentaje de personas con discapacidad y no se procura un enfoque integral en el que se brinde a los individuos de un espacio libre de discriminación, con recursos y herramientas adecuadas para la adaptación de las personas a sus puestos de trabajo y las posibilidades de desarrollarse en función a sus habilidades.

Marcos Espinoza y Doris del Pilar Gallegos, señalan en su investigación sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en el 2015 al 2017, que se pudo determinar que existió una mayor inserción laboral al personal con discapacidad en el Guayas con un 28.70% de aceptación, mientras que Tungurahua tuvo el porcentaje más bajo de aceptación siendo del 2.49%. En cuanto a los grados de discapacidad, las personas que poseían un porcentaje de discapacidad del 30% al 49%, cumplían con un 62% de aceptación, siendo el grupo más beneficiado para ser contratado. A su vez, evidenciaron que existía un mayor porcentaje de activismo laboral por parte de los hombres con discapacidad, siendo ellos el 67%, mientras que las mujeres tenían únicamente un porcentaje de activismo laboral del 33% (2018).

Héras V, en su artículo señala cómo las empresas tanto privadas como públicas en Ecuador han llegado a incorporar a personas con discapacidad en sus equipos de trabajo. No obstante, son pocas las organizaciones que se enfocan en desarrollar estrategias efectivas para los distintos procesos de la gestión del talento humano que permitan a este grupo integrarse de manera legal y equitativa, limitando el desarrollo de las personas en las organizaciones, al subestimar sus competencias, habilidades y conocimientos; y relegando su trabajo en áreas y cargos de baja complejidad. En la mayoría de casos las contrataciones de este personal se limitan a cumplir con lo que se establece en la ley, en lugar de fomentar una verdadera inclusión en el que se valoran las capacidades, actitudes y conocimientos (2018).

En Ecuador, a pesar de haber logrado avances en políticas de inclusión, las personas con discapacidad continúan enfrentando barreras significativas para acceder al mercado laboral. Esta situación no solo afecta su acceso al empleo, su calidad de vida y desarrollo personal, sino que también limita el potencial económico del país al no reconocer las potencialidades laborales de esta población. Las personas con discapacidad conforman

el grupo con el mayor índice de desempleo en el país, lo cual se refleja en las cifras de los censos en relación al trabajo y demuestra la escasez de oportunidades de esta población (Gallegos F., y Mantilla, G. 2017).

Evidenciar la falta de inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador no es sólo una cuestión de derechos humanos, sino que también representa una oportunidad para fomentar la diversidad y el desarrollo inclusivo en el país (Soto F. 2017). Se requiere un compromiso conjunto de actores gubernamentales, empresariales y de la sociedad en general para superar o incluso romper estas barreras y construir un futuro más equitativo y sostenible para todos. La Ley Orgánica de Discapacidades señala lo siguiente:

Art. 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 personas y demás condiciones establecidas en los sectores públicos y privados (2012).

Una vez mencionados estos factores iniciales de desarrollo, el objetivo principal de esta investigación es identificar las problemáticas, normativa y estrategias, para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador, debido a la necesidad crítica de evaluar la efectividad de las políticas y prácticas implementadas hasta la fecha. Aunque se han realizado esfuerzos significativos para promover la inclusión laboral, como el establecimiento de cuotas de contratación y la promulgación de leyes orientadas a garantizar los derechos de las personas con discapacidad, persisten barreras importantes que limitan su acceso pleno al mercado laboral. Esta investigación permitirá generar un marco de referencia que guíe futuros esfuerzos en la creación de un entorno laboral más inclusivo, equitativo y sostenible para las personas con discapacidad en Ecuador.

2. Materiales and Métodos

Para esta investigación se empleó la metodología F.A.P. (Focalizar, Apreciar, Proponer), adaptada para estandarizar el análisis de todas las fuentes de información. Esta metodología, derivada de la ergonomía participativa, facilitó el planteamiento e implementación de propuestas de diseño que mejoran la accesibilidad de personas con discapacidad (PCD) a los puestos de trabajo. Se utilizó una tabla desarrollada por la metodología F.A.P. para ordenar y comprender mejor la investigación. El objetivo fue elaborar un modelo de inclusión laboral que promueva la accesibilidad de las PCD a los puestos de trabajo. (Arcos, Álvarez y Restrepo, 2018). Dicha metodología nos indica lo siguiente:

F: Indagar, conocer y planear

A: medir y evaluar

P: definir, proyectar y construir

Esto permite determinar las fases, actividades y necesidades de cada persona que sea parte del grupo de discapacidad y de esta forma enfocar dichas necesidades en puesto de trabajo adecuado para que se adapte de la forma correcta y de igual forma que sus habilidades sean utilizadas con todo su potencial, favoreciendo al desarrollo personal y profesional del candidato y de igual forma buscando un enriquecimiento exponencial en el crecimiento organizacional de la empresa.

Esta metodología permite identificar de una forma más clara cómo se deben determinar las diferentes discapacidades que pueden existir. En otras palabras, es importante entender que no existe una sola discapacidad, al contrario, pueden presentarse de distintas formas lo cual abre paso a una nueva forma de analizar la estrategia adecuada para cada una y que la misma se adapte de una forma meticulosa a los diferentes entornos y desafíos que se puede presentar en el ámbito laboral (García, Pérez y Rodríguez, 2017).

Una vez que se tiene en cuenta la metodología, se hizo una búsqueda de documentos relacionados con el tema, para poder entender cómo se ha manejado la información y adaptación de nuevas estrategias para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Para esto, se utilizaron palabras clave que ayudaron en la búsqueda, dichas palabras se asociaron a los siguientes términos: Inclusión laboral, inserción laboral, discriminación y equidad.

2. Resultados

Para la síntesis cualitativa, se utilizaron varias fuentes de investigaciones, normativas, investigaciones científicas y académicas. Los documentos seleccionados fueron publicados entre los años 2017 a la actualidad, estos permiten identificar las estrategias y procesos de la inclusión en personas con discapacidad en empresas en el Ecuador. Se identificaron 12 documentos, 4 tesis de posgrado y 7 artículos académicos.

De dichas investigaciones, 5 de estos documentos se centraron en la problemática que se da en el ámbito laboral para que el personal con discapacidad pueda integrarse de forma adecuada. Los 7 explican cómo se puede mejorar e implementar estrategias o procesos para lograr una verdadera inclusión más allá de la norma.

Tabla 1. Documentos identificados para la síntesis sobre problemática de contratación en materia laboral de personal con discapacidad

ARTÍCULO: FECHA, TÍTULO Y AUTORES	PROPÓSITO	ENFOQUE/REVISTA
2017, “Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador”. Franklin Gallegos y Guido Mantilla	Investigar las medidas adoptadas en la última década, con un enfoque en los avances legislativos y normativos.	Tesis de Posgrado / Repositorio Universidad Laica Vicente Rocafructe
2017, “El Diseño como Facilitador de la Inclusión...”. Henry García, Fernando Camelo y Leydi Rodríguez.	Buscar una metodología apropiada para apropiar el desarrollo de la inclusión laboral en las empresas grandes y pequeñas.	Artículo Científico / Revista Encuentros
2018, “Discriminación Laboral en el Ecuador...”. Marco Antonio Espinosa Mina & Doris del Pilar Gallego Barzola	“El artículo examina la discriminación laboral en Ecuador por sexo, estado civil (madres solteras), etnias y discapacidad. Aunque existen leyes contra la discriminación, faltan mecanismos efectivos para detectar y abordar estas prácticas en los procesos de selección y promoción laboral” (Marco Antonio Espinosa Mina & Doris del Pilar Gallego Barzola).	Artículo Científico/Revista Espacios

2018, “Inserción Laboral de las personas con discapacidad en Ecuador”. Marco Antonio Espionosa Mina & Doris del Pilar Gallego Barzola	Destaca que el 15% de la población mundial tiene discapacidad, con Ecuador siendo uno de los países con altos niveles de discapacidad. Aunque 65,804 personas discapacitadas están activas laboralmente en Ecuador, esto es menos del 25% del total en edad laboral. Se recomienda mejorar el registro de discapacitados y actualizar el catastro para facilitar su inclusión laboral, abordando barreras sociales y culturales que aún persisten.	Artículo Científico/Revista Espacios
2022, “Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral”. Tania Rivadeneira	Identificar porque la inserción laboral en Ecuador, se encuentra en dilema para las personas que tienen alguna discapacidad.	Artículo Científico / Revista Social Fronteriza

Tabla 2. Documentos identificados para la síntesis sobre las estrategias de contratación en materia laboral de personal con discapacidad

ARTÍCULO: FECHA, TÍTULO Y AUTORES	PROPÓSITO	ENFOQUE/REVISTA
2018, “Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana”. Verónica Heras	El artículo analiza cómo Ecuador ha desarrollado políticas para la inclusión laboral de personas con discapacidades desde la ley de 1992 y la creación del CONADIS, hoy Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Estas políticas buscan reducir la desigualdad y promover la participación plena, conforme a la Constitución de 2008.	Tesis de postgrado/ Repositorio Universidad de Palermo
2019, “Gestión de Talento y desarrollo de competencias de personas con discapacidad”. Priscila Paredes	El artículo muestra que la gestión del talento humano mejora las competencias clave en personas con discapacidad en Ecuador. Usando un estudio cuantitativo con encuestas, se encontró una alta correlación positiva entre ambas variables.	Artículo Científico/ Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación
2018, “Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad”. Leidy Johanna Arcos, Luz América Martínez Álvarez, Juliet Carolina Restrepo Bedoy.	El diseño de la investigación fue descriptivo y propositivo, revisando 50 artículos científicos para analizar los modelos utilizados en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Se empleó una matriz y la metodología Focalizar, Apreciar y Proponer para sistematizar los modelos. El estudio identificó determinantes comunes en los modelos revisados y requisitos específicos que deben adaptarse según el tipo de discapacidad, para diseñar un modelo de inclusión laboral más efectivo	Artículo Científico / Revista Colombiana de Seguridad Ocupacional
2018, “Una mirada a la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador...”, Fernanda Soto.	Entender el método de gobernanza en la inclusión laboral y el resultado del mismo.	Tesis de Posgrado / Repositorio FLACSO
2020, “Métodos de Reclutamiento y Selección de	Crear centros de empleo que su enfoque sea procesos de	Artículo Científico / Revista Digital

Personal...". Sonnia Heredia, María Fernanda Becerra, Viviana Cajas y Renato Revelo.	selección para personal con discapacidad que permitan un avance equitativo tanto para el individuo como para la empresa.	Publisher
2022, "La inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador". Slendy Amarylis Imacaña Nuñez & Jorge Mateo Villacrés López	El artículo examina el derecho a la inclusión de personas con discapacidad en Ecuador, utilizando un enfoque cualitativo y revisando leyes como la Constitución y la Ley Orgánica de Discapacidades. El estudio busca identificar herramientas para evitar la discriminación y asegurar el cumplimiento de sus derechos en diversos ámbitos.	Artículo Científico / Revista Sociedad y Tecnología
2023, "Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas". Alexis Manuel Panchana Perero	El informe de investigación evalúa el impacto de las estrategias en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado. Utiliza un enfoque mixto descriptivo-correlacional y métodos deductivo-analíticos, se recopila información mediante encuestas a 100 usuarios con discapacidad y entrevistas a 4 delegados de Talento Humano. Los resultados destacan la formulación de un plan de mejoras centrado en fortalecer la inclusión laboral, subrayando la necesidad de colaboración entre los actores clave para promover la igualdad.	Tesis de Posgrado / Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena

Como se puede determinar, toda la información recolectada subraya una disparidad notable entre la legislación ecuatoriana contra la discriminación laboral y la realidad en el ámbito laboral. Aunque en el Ecuador se ha implementado leyes para combatir la discriminación por sexo, estado civil, etnia y discapacidad, la persistencia de prácticas discriminatorias indica que la aplicación efectiva de estas leyes es insuficiente. La dificultad para detectar y abordar la discriminación en los procesos de selección y promoción sugiere que, a pesar de un marco normativo sólido, las políticas existentes carecen de mecanismos robustos para garantizar su cumplimiento. Esto resalta la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y control para asegurar que las leyes se traduzcan en cambios tangibles en el entorno laboral. Se destaca la situación crítica de las personas con discapacidad en Ecuador.

En la primera tabla se identifica el punto de partida de este artículo que señala que en el Ecuador se cuenta con normativa contra la discriminación laboral. Además, estos documentos señalan la necesidad de garantizar los derechos de las personas con discapacidad mediante leyes y políticas que promuevan su inclusión laboral y social en Ecuador. Específicamente, el artículo que habla sobre el contexto social de personas con discapacidad, indica implementar el cargo del trabajador social dará como resultado una adecuada inclusión laboral de personas con discapacidad mediante actividades de inserción, seguimiento y apoyo, identificando sus potencialidades y asignando tareas adecuadas (Rivadeneira, 2022).

Finalmente, la tabla 2 se centra en el objetivo de esta investigación que tiene que ver con las estrategias que permitan una inclusión eficiente y eficaz para personal con diferentes discapacidades en Ecuador, las empresas y políticas públicas han avanzado respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad,

garantizando sus derechos en educación, salud y trabajo. Estos avances promueven un "Buen vivir" y fomentan una sociedad más equitativa y libre de discriminación (Álvarez y Restrepo, 2018).

Por otro lado, la investigación titulada "Gestión de Talento y desarrollo de competencias de personas con discapacidad" mediante la aplicación de encuestas y análisis estadísticos (Rho de Spearman), encontró una correlación significativa entre la gestión y el desarrollo de habilidades, con valores positivos que van desde 0.533 hasta 0.788. Los resultados indican que una empresa inclusiva, que adapta el entorno laboral y fomenta el desarrollo integral, mejora la empleabilidad y el bienestar de estos empleados (Paredes, 2019). Se debe destacar y poner en práctica la necesidad de profesionales capacitados para fomentar la inclusión y sugiere que se deben implementar cambios en las políticas públicas para mejorar su integración laboral.

4. Discusión

La persistencia de la discriminación laboral en Ecuador, a pesar de la existencia de leyes diseñadas para combatirla, refleja una brecha significativa entre la normativa y la práctica real. Aunque, en el país se ha adoptado un robusto marco legal contra la discriminación los mecanismos para implementar efectivamente estas leyes son deficientes. Esta situación plantea preguntas sobre la efectividad de los controles y sanciones existentes y su capacidad para transformar el entorno laboral. Es imperativo que se refuercen las medidas de vigilancia y se desarrollen herramientas más eficaces para garantizar que las leyes no solo existan en papel, sino que se traduzcan en cambios concretos en la práctica laboral.

El desafío de la inclusión laboral de personas con discapacidad es particularmente alarmante en Ecuador, donde menos del 25% de las personas discapacitadas en edad laboral están empleadas (INEC). Este bajo nivel de inclusión refleja la existencia de barreras estructurales y culturales que limitan las oportunidades laborales para este grupo. La falta de un registro actualizado y la presencia de barreras sociales siguen siendo obstáculos significativos para la plena integración laboral de personas con discapacidad. Abordar estas barreras es esencial para mejorar la tasa de empleo y asegurar que las políticas de inclusión sean efectivas y accesibles.

La investigación sobre la Gestión del Talento Humano en Guayas demuestra que las prácticas inclusivas en el entorno laboral pueden tener un impacto positivo significativo en el desarrollo de competencias de los empleados con discapacidad. La correlación positiva entre una gestión efectiva y el desarrollo de habilidades subraya la importancia de que las empresas adopten estrategias inclusivas que vayan más allá del cumplimiento de la normativa. Al fomentar un entorno laboral adaptado a las necesidades de los empleados con discapacidad, las empresas no solo contribuyen a una mayor equidad, sino que también optimizan el potencial de sus equipos, obteniendo beneficios en términos de productividad y bienestar organizacional (Paredes, 2019).

El rol del trabajador social en la inclusión laboral, es fundamental para crear y mantener entornos laborales inclusivos. Los trabajadores sociales juegan un papel crucial en la identificación de potencialidades de los empleados con discapacidad, la asignación de tareas adecuadas y el seguimiento continuo. Su contribución es vital no solo para la integración efectiva de estos empleados, sino también para la formulación de políticas públicas

que aborden las barreras a la inclusión. Esta función debe ser reconocida y fortalecida para asegurar que la inclusión laboral sea una prioridad en la agenda social y laboral (Rivadeneira, 2022)

Finalmente, la discusión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador resalta la necesidad de una revisión exhaustiva de las políticas públicas y la implementación de medidas más efectivas. Es crucial que se realicen estudios adicionales para comprender mejor la diversidad en las organizaciones y diseñar modelos de inclusión más específicos. La combinación de un marco normativo sólido, una gestión inclusiva del talento humano y un rol activo de los trabajadores sociales puede transformar la realidad laboral y garantizar una verdadera igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, independientemente de sus capacidades o características personales.

A pesar de los esfuerzos realizados para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador, es evidente que los cambios culturales y estructurales necesarios para una verdadera igualdad aún no se han alcanzado. La resistencia a adaptar prácticas laborales inclusivas y a superar prejuicios persistentes en la sociedad limita la efectividad de las leyes y políticas existentes. Este estancamiento en la evolución cultural y organizacional sugiere que el cambio no puede lograrse sólo mediante la legislación. Se requiere un esfuerzo concertado que incluya educación y sensibilización para modificar actitudes y prácticas tanto a nivel empresarial como en la sociedad en general, para asegurar una integración auténtica y sostenida de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Por otro lado, el análisis también resalta la importancia de un enfoque integral para abordar la discriminación laboral, que no solo considere la implementación de leyes y políticas, sino también el desarrollo de estrategias específicas para cada tipo de discapacidad y situación. La diversidad en las discapacidades requiere modelos de inclusión adaptativos que reconozcan y respondan a las necesidades particulares de cada grupo (Panchana, 2023). La creación de un sistema de apoyo más personalizado y la promoción de mejores prácticas dentro de las empresas pueden jugar un papel crucial en el avance hacia una inclusión laboral efectiva. Estos esfuerzos, combinados con un compromiso renovado hacia la eliminación de barreras sociales y culturales, pueden llevar a un entorno laboral más equitativo y accesible para todos

5. Conclusiones

En conclusión, aunque Ecuador ha avanzado en la promulgación de leyes para combatir la discriminación laboral, la persistencia de prácticas discriminatorias revela una brecha considerable entre la legislación y su aplicación real. La falta de mecanismos efectivos para detectar y abordar la discriminación en el entorno laboral sugiere que, a pesar de los esfuerzos normativos, la integración equitativa sigue siendo un desafío significativo. Para superar estas barreras, es fundamental fortalecer los sistemas de monitoreo y sanción, así como implementar estrategias más robustas que aseguren el cumplimiento de las leyes y promuevan una cultura de inclusión genuina en el lugar de trabajo.

La situación de las personas con discapacidad en Ecuador pone de manifiesto la necesidad urgente de mejorar las políticas y prácticas de inclusión laboral. Con una tasa de empleo de menos del 25% entre las personas con discapacidad en edad laboral, es evidente que las barreras estructurales y culturales aún persisten y limitan

su participación plena en el mercado laboral. Mejorar el registro de personas con discapacidad, actualizar el catastro y abordar las barreras sociales son pasos cruciales para facilitar una mayor inclusión y asegurar que estas políticas no solo sean formales, sino efectivas en la práctica.

Finalmente, la integración de prácticas inclusivas y el papel crucial de los trabajadores sociales en la creación de entornos laborales accesibles y equitativos son esenciales para el avance hacia una verdadera igualdad. Los estudios muestran que una gestión del talento humano adaptativa puede significativamente mejorar el desarrollo de competencias y el bienestar de los empleados con discapacidad. En conjunto con una sólida normativa y un compromiso cultural renovado, estos enfoques pueden transformar el panorama laboral en Ecuador, garantizando oportunidades justas y promoviendo una sociedad más inclusiva y equitativa para todos.

Referencias

- Arcos, L. J., Martínez Álvarez, L. A., & Restrepo Bedoya, J. C. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 8(1), e–5115. https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.1.2018.5115
- H. Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo* (Ley N° 167). Recuperado de: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. (Ley N° 796). Recuperado de: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Espinosa, M.A & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, 8(51). <a18v39n51p03.pdf> (revistaespacios.com)
- Espinosa, M.A & Gallegos, D. (2018). Discriminación Laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(23). <a18v39n23p32.pdf> (revistaespacios.com)
- Gallegos Erazo, F., & Mantilla Buenaño, G. (2017). Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3599>
- García, H; Camelo, F & Rodríguez, L.L. (2017). El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personal en Condición de Discapacidad Física. *Revista Encuentros*, 15(02). <http://dx.doi.org/10.15665/re.v15i2.663>
- Imbacaña, S.A & Villacrés, J.M.(2022). La inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Sociedad y Tecnología*, 5(1). <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Héras, V. (2018). *Inclusión Laboral de personas con discapacidades diferentes perspectiva ecuatoriana*. (Tesis universidad de Palermo). Repositorio Universidad de Palermo PBR_18_05.pdf (palermo.edu)
- Heredia, S.A; et al. (2020). Métodos de Reclutamiento y Selección: Análisis a la Gestión de las Empresas Ecuatorianas. *Digital Publisher*, 5(6). <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.329>
- Pachana, A.M. (2023). *Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas*. (Tesis de la Universidad Estatal Península de Santa Elena). Repositorio UPSE <UPSE-MAP-2023-0007.pdf>
- Soto Alvarado, F. K. *Una mirada a la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador. Análisis de la Implementación de la Política de Inclusión laboral de personas con discapacidad 2006-2017* (Master's thesis, Quito, Ecuador: Flacso Ecuador).
- Paredes, P.R. (2019). Gestión de Talento y desarrollo de competencias de personas con discapacidad. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 6(2). <http://dx.doi.org/10.26423/rcpi.v6i2.25>

Rivadeneira, T.J. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*, 2(1). . <https://doi.org/10.5281/zenodo.5784747>