



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v11i1.4259>

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

Analysis of the labour inclusion of people with disabilities

Análise da inclusão laboral das pessoas com deficiência

Francisco Fabián Santana Bravo ^I

fsantana5944@utm.edu

<https://orcid.org/0009-0004-0591-5274>

Maricela Pinargote Ortega ^{II}

maricelapinargote@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4018-9616>

Correspondencia: fsantana5944@utm.edu

***Recibido:** 07 de enero de 2025 ***Aceptado:** 10 de enero de 2025 * **Publicado:** 07 de febrero de 2025

- I. Universidad Técnica de Manabí, Posgrado-Portoviejo, Manabí, Ecuador.
- II. Universidad Técnica de Manabí, Posgrado-Portoviejo, Manabí, Ecuador.

Resumen

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema de gran relevancia, ya que, a pesar de la existencia de políticas y leyes, persisten barreras significativas que limitan su acceso al empleo. Este estudio analiza los fundamentos teóricos, las políticas vigentes, la efectividad de las leyes y los desafíos de discriminación que enfrentan estas personas, utilizando una metodología de revisión sistemática basada en el método PRISMA, con un análisis de 47 artículos científicos publicados entre 2019 y 2024. Los hallazgos revelan que, aunque el modelo social de discapacidad y la responsabilidad social corporativa sustentan la inclusión, las políticas tienen una efectividad limitada debido a barreras actitudinales, físicas y culturales. Persisten índices significativos de segregación laboral, bajos niveles de empleo y falta de adaptaciones razonables en los lugares de trabajo. Se concluye que, aunque existen esfuerzos normativos, es necesario un enfoque más integral que promueva cambios estructurales y culturales. Para investigaciones futuras, se planea evaluar el impacto de las políticas en diferentes contextos laborales, realizar comparaciones internacionales y desarrollar programas de formación para empleadores que fomenten una cultura organizacional inclusiva y equitativa.

Palabras Claves: Inclusión laboral; leyes; personas con discapacidad.

Abstract

The labor inclusion of people with disabilities is a highly relevant issue, since, despite the existence of policies and laws, significant barriers persist that limit their access to employment. This study analyzes the theoretical foundations, current policies, the effectiveness of laws, and the discrimination challenges faced by these people, using a systematic review methodology based on the PRISMA method, with an analysis of 47 scientific articles published between 2019 and 2024. The findings reveal that, although the social model of disability and corporate social responsibility support inclusion, policies have limited effectiveness due to attitudinal, physical, and cultural barriers. Significant rates of labor segregation, low levels of employment, and lack of reasonable accommodations in the workplace persist. It is concluded that, although regulatory efforts exist, a more comprehensive approach is needed to promote structural and cultural changes. For future research, it is planned to evaluate the impact of policies in different work contexts, conduct international comparisons and develop training programs for employers that foster an inclusive and equitable organizational culture.

Keywords: Labor inclusion; laws; people with disabilities.

Resumo

A inclusão laboral das pessoas com deficiência é uma questão de grande relevância, uma vez que, apesar da existência de políticas e leis, persistem barreiras significativas que limitam o seu acesso ao emprego. Este estudo analisa os fundamentos teóricos, as políticas atuais, a eficácia das leis e os desafios de discriminação enfrentados por estas pessoas, utilizando uma metodologia de revisão sistemática baseada no método PRISMA, com uma análise de 47 artigos científicos publicados entre 2019 e 2024. Os resultados revelam que, embora o modelo social da deficiência e a responsabilidade social corporativa apoiem a inclusão, as políticas têm uma eficácia limitada devido a barreiras atitudinais, físicas e culturais. Persistem taxas significativas de segregação profissional, baixos níveis de emprego e falta de adaptações razoáveis no local de trabalho. Conclui-se que, embora existam esforços regulamentares, é necessária uma abordagem mais abrangente que promova mudanças estruturais e culturais. Para futuras pesquisas, pretendemos avaliar o impacto das políticas em diferentes contextos de trabalho, fazer comparações internacionais e desenvolver programas de formação para empregadores que promovam uma cultura organizacional inclusiva e equitativa.

Palavras-chave: Inclusão laboral; leis; pessoas com deficiência.

Introducción

La discapacidad implica la condición en la que las personas enfrentan barreras significativas para participar plenamente en la sociedad debido a limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas. A nivel global, aproximadamente el 15% de la población presenta alguna discapacidad, y en América Latina y el Caribe, cerca del 12% de la población, lo que equivale a unos 66 millones de personas, vive con esta condición (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022). En Ecuador, según datos actualizados hasta septiembre de 2023 del Ministerio de Salud Pública [MSP] (2023), existen 480.776 personas con discapacidad calificadas, representando el 2,6% de la población del país. A pesar de los esfuerzos significativos para promover la inclusión laboral, como la promulgación de la ley orgánica de discapacidades en 2012, muchas personas con discapacidad siguen enfrentando discriminación y limitaciones en el acceso a empleos de calidad.

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

La inclusión laboral abarca el proceso de ofrecer oportunidades equitativas a todas las personas, sin importar su origen, género, edad, raza o discapacidad. Este enfoque implica la eliminación de barreras y prejuicios que limitan el acceso al empleo, promoviendo entornos laborales inclusivos (Arteaga et al., 2022). Sin embargo, estudios han evidenciado que, a pesar de las políticas implementadas, persisten desafíos significativos, como la falta de adaptaciones razonables y la perpetuación de estereotipos negativos (Moreno & Caisachana, 2021). El artículo 11 de la constitución ecuatoriana subraya la igualdad de derechos y oportunidades, pero la realidad muestra que la discriminación laboral continúa siendo un obstáculo para la plena inclusión de las personas con discapacidad.

Este estudio tiene como objetivo analizar los fundamentos teóricos, las políticas existentes, los desafíos de discriminación y la efectividad de las leyes relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador. Se adoptó un enfoque cualitativo, utilizando el método PRISMA para la revisión de la literatura. Se llevaron a cabo búsquedas exhaustivas en bases de datos científicas, estableciendo criterios claros de inclusión y exclusión publicados entre 2019 y 2024.

La estructura del artículo se organiza en diversas secciones. En la sección 2, se expone la metodología utilizada en el estudio. La sección 3 aborda los fundamentos teóricos que sustentan la inclusión laboral, seguido de un análisis de las políticas implementadas en Ecuador y otros países. A continuación, se evalúa la efectividad de las leyes y regulaciones vigentes, identificando áreas de mejora. Se discuten los desafíos de discriminación que enfrenta este colectivo en el entorno laboral, así como las barreras que aún persisten. Además, se proponen estrategias concretas para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En la sección 4, se lleva a cabo la discusión y, finalmente, se presentan las conclusiones y líneas futuras de investigación.

1. METODOLOGÍA

Se adoptó un enfoque cualitativo para identificar y analizar exhaustivamente los principales hallazgos y enfoques teóricos relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En el proceso de selección y presentación de los estudios en la revisión de la literatura científica, se utilizó el método PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Se establecieron criterios claros de inclusión y exclusión para la selección de los estudios. Se realizaron búsquedas exhaustivas en bases de datos científicas como Scopus, Web of Science y Google Scholar.

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

Además, se aplicaron métodos de análisis y síntesis para evaluar la calidad de los estudios y extraer los resultados relevantes.

Los criterios de inclusión considerados en el protocolo de revisión abarcaron artículos científicos publicados entre 2019 y 2024, en español o inglés, que abordaran específicamente la inclusión laboral de personas con discapacidad. En cuanto a los criterios de exclusión, se descartaron los estudios que no estuvieran disponibles en su totalidad, así como otros tipos de documentos como libros, tesis, resúmenes de conferencias y artículos que no formularan de manera clara su metodología. La estrategia de búsqueda incluyó términos clave como "inclusión laboral", "discapacidad", "empleo", "sector público" y "sector privado". Para evaluar la calidad de la evidencia, se realizó una revisión inicial que permitió descartar artículos duplicados y aplicar un filtro para eliminar la literatura a la que no se tenía acceso completo.

Posteriormente, se llevó a cabo un proceso de selección de estudios para determinar si cada fuente cumplía con los criterios de inclusión especificados en el protocolo. Se analizó la coherencia y consistencia de los hallazgos entre los diferentes estudios revisados. Tras aplicar los criterios de elegibilidad, se conformó una muestra de 47 artículos científicos para el análisis de la revisión (Figura 1). Una vez seleccionadas las fuentes elegibles, se extrajeron los datos pertinentes de cada estudio y se registraron en una base de datos en Excel. Los resultados de los estudios seleccionados se resumieron en tablas para presentar los hallazgos clave y resaltar las similitudes o diferencias entre ellos, incluyendo parámetros como: autor, año, país, objetivo de la investigación, metodología, instrumentos utilizados y resultados como políticas o leyes de contratación, barreras para la inclusión laboral, problemas de adaptación en el puesto de trabajo, discriminación salarial, limitaciones en la promoción profesional, entre otros hallazgos relevantes. Para sintetizar la información, se utilizó el análisis narrativo.

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

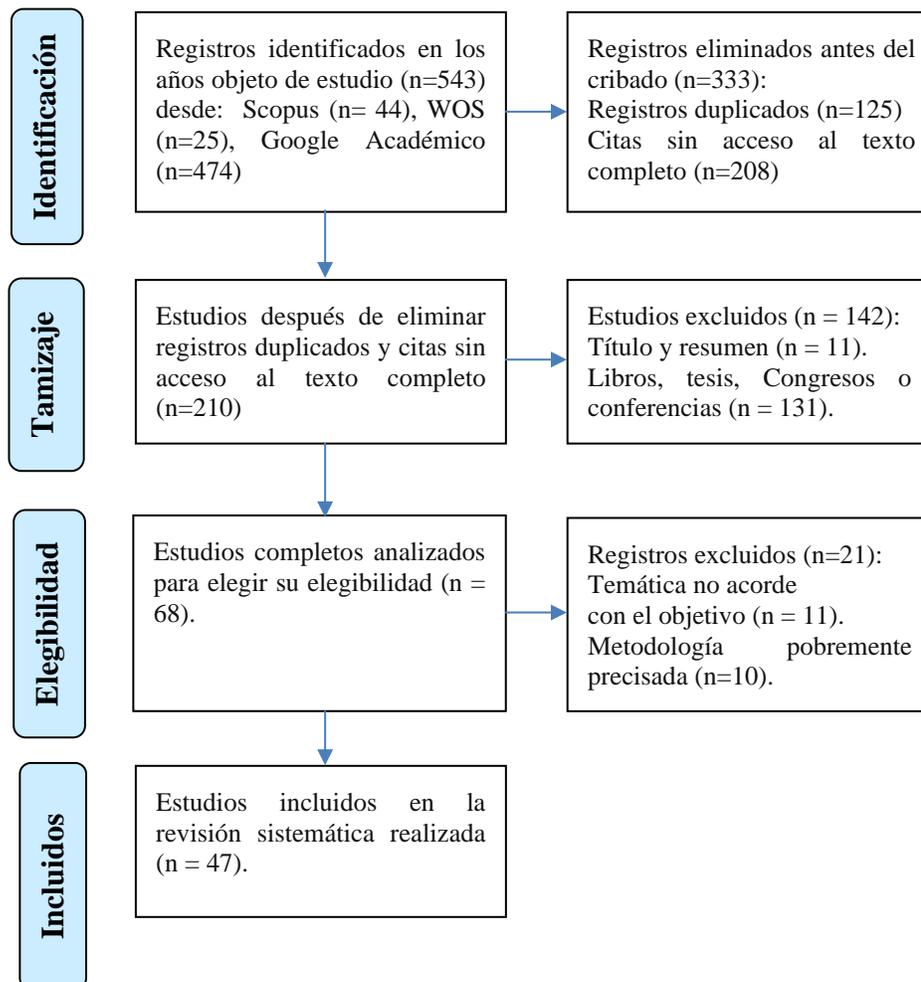


Figura 1. Revisión sistemática utilizando el método PRISMA

2. RESULTADOS

Esta sección presenta un análisis exhaustivo de los hallazgos obtenidos a partir de la revisión sistemática de la literatura sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. Se estructuran en diversas subsecciones que abordan los fundamentos teóricos, las políticas implementadas, la efectividad de las leyes y regulaciones, los desafíos de discriminación y las propuestas de mejora. Cada subsección se fundamenta en una amplia variedad de estudios recientes, proporcionando una visión integral de la situación actual y destacando tanto los avances como las barreras que aún persisten en el camino hacia una inclusión laboral efectiva. A continuación, se detallan los principales hallazgos en cada una de estas áreas.

2.1. Fundamentos teóricos de la inclusión laboral de personas con discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema multidimensional que requiere un análisis profundo de diversas teorías y enfoques. Estos fundamentos teóricos no solo ayudan a entender las barreras existentes, sino que también ofrecen soluciones para promover una integración efectiva en el ámbito laboral. A continuación, se presentan los enfoques más relevantes que sustentan esta inclusión:

El modelo social de la discapacidad, destacado por Carrasco (2022), sostiene que las limitaciones y barreras enfrentadas por las personas con discapacidad son el resultado de estructuras y actitudes sociales, más que de su condición física o mental. Este enfoque resalta la necesidad de eliminar barreras y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, coincidiendo con estudios previos, como el de Lozano et al. (2020), que abogan por un cambio de paradigma hacia la inclusión activa, una vida más independiente y la eliminación de estigmas.

Entre las teorías relevantes, se encuentra el enfoque basado en los derechos humanos, defendido por Chagelishvili (2021), Taruchaín et al. (2021) y Damiani (2023). Este enfoque sostiene que las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos que cualquier otra persona, los cuales deben ser protegidos y garantizados. Se enfatiza la no discriminación y la igualdad de trato en el ámbito laboral, así como la promoción de ajustes razonables que faciliten la plena participación de estas personas en el empleo. Tejada y Mendoza (2024) subrayan que el empleo es esencial para la inclusión social, afirmando que todos tienen derecho a trabajar en condiciones de igualdad, independientemente de sus capacidades.

Kwan (2020) y Schloemer et al. (2022) analizan la responsabilidad social corporativa y su relación con el empleo de personas con discapacidad. Aunque este tema es importante, a menudo se ignora o se utiliza con fines de relaciones públicas, en lugar de generar un impacto social genuino. También citan las teorías de inclusión y exclusión social y la teoría de los grupos de interés, que abogan por equilibrar los intereses empresariales con las necesidades de la sociedad, en lugar de centrarse únicamente en los beneficios corporativos. Jansen et al. (2021) identifican, entre las teorías relevantes, las adaptaciones en el trabajo, el apoyo social, la cultura organizacional y las características de la empresa.

Gould et al. (2020) y Kwan (2020) discuten las teorías de comportamiento organizacional, sugiriendo que las prácticas de recursos humanos socialmente responsables pueden mejorar la empleabilidad de

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

las personas con discapacidad. Esto implica conceptos como el diseño de puestos de trabajo, adaptaciones en el lugar de trabajo y la creación de culturas organizacionales inclusivas. Luna (2020) destaca el principio de la estabilidad laboral reforzada, que garantiza la permanencia de los trabajadores con capacidades diferentes en sus puestos de trabajo. Espinoza y Gallegos (2019), así como Moreno y Caisachana (2021) y Castellano y Quintana (2019), coinciden en que la inserción laboral de personas con discapacidad tiene un impacto positivo en su entorno social y en su calidad de vida.

El estigma, mencionado por Gálvez et al. (2021), Francois et al. (2020) y Khayatzadeh et al. (2020), desempeña un papel negativo en la pobreza, la mala nutrición, la limitada inclusión en los mercados laborales y la salud mental de las personas con discapacidad. Este se define como la relación entre actitudes negativas o prejuicios resultantes de estereotipos negativos alimentados por creencias culturales hacia un grupo discriminado. Pinilla y Rodríguez (2022) señalan la dicotomía entre la perspectiva médica y la social de la discapacidad en la legislación laboral. La aplicación de la perspectiva médica impone barreras a la inclusión laboral y perpetúa la asociación de la discapacidad con la falta de capacidad para trabajar.

Blanck (2020) resalta el principio de acomodación razonable, fundamental para lograr una inclusión laboral efectiva, en contraste con el modelo médico de la discapacidad, que se enmarca en el modelo social y de derechos civiles. En tal sentido, los diversos autores citados abordan diferentes enfoques teóricos y conceptuales relevantes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estos elementos proporcionan un marco conceptual amplio que integra aspectos jurídicos, organizacionales, sociales y actitudinales, ofreciendo una base sólida para entender y promover la inclusión laboral en Ecuador.

2.2. Políticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema que refleja el compromiso de las sociedades hacia la igualdad y la justicia social. Las políticas y servicios que promueven este objetivo son fundamentales para garantizar la participación plena de este grupo en el mercado laboral. A continuación, se analizan diversas normativas y enfoques implementados en diferentes países para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad:

Los conceptos de inclusión social, participación comunitaria y empoderamiento son centrales en las políticas actuales a nivel mundial (Wang et al., 2021). Investigaciones de Espinal (2022) y Pinilla y

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

Rodríguez (2022) destacan la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad como el documento internacional más importante que garantiza el derecho al empleo de este colectivo. Mark et al. (2019) identifican como principales artículos el 5, que aborda la igualdad en cuatro dimensiones: redistributiva, de reconocimiento, participativa y de adaptación; el apartado 9 sobre accesibilidad; y el 27 sobre empleo inclusivo.

Por otro lado, Ebuenyi et al. (2020) y Lombo et al. (2022) coinciden en que, aunque casi todos los países han promulgado legislación que promueve los derechos laborales de las personas con discapacidad, algunos aplican una perspectiva médica en su definición. Esto impone barreras a la inclusión en el mercado laboral y perpetúa la asociación de la discapacidad con la falta de capacidad para trabajar. En Estados Unidos, Gould et al. (2020) y Chordiya (2020) mencionan que hay apoyo federal para la inclusión, reflejado en políticas como la ley de innovación y oportunidad laboral y la ley de estadounidenses con discapacidades.

En Canadá, Khayatzadeh et al. (2020) explican que las principales políticas son la carta canadiense de derechos y libertades, la ley canadiense de derechos humanos y la ley de equidad en el empleo. Además, el país es signatario de la convención de las naciones unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Kwan (2020) evidencia que en Hong Kong existen leyes anti-discriminación, aunque son insuficientes para abordar el desempleo de las personas con discapacidad, siendo los sistemas de cuotas obligatorias de efectividad limitada.

Según Paz y Silva (2020) y Vargas y Sánchez (2021), en América Latina se han implementado diversas leyes y políticas de inclusión laboral para promover la contratación de personas con discapacidad. En Argentina, la Ley del sistema de protección integral establece la obligación de emplear un 4% de personas con discapacidad. Brasil cuenta con la ley de inclusión, que respalda el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, obligando a empresas con más de 100 empleados a contratar entre el 2% y el 5% de trabajadores con discapacidad. En Chile, la ley No 20.422 promueve la inclusión laboral, exigiendo que el 1% de los funcionarios en instituciones con más de 100 empleados sean personas con discapacidad.

Colombia establece en la ley estatutaria 1618 un sistema de preferencias para contratar al menos un 10% de personas con discapacidad. En Costa Rica, la política pública de cuota de empleo exige que instituciones públicas y privadas contraten al menos un 5% de personas con discapacidad. Paraguay también tiene una ley de empleabilidad, que establece la misma cuota del 5%. En Perú, la ley general

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

de la persona con discapacidad garantiza el derecho al trabajo, aunque no especifica un porcentaje de contratación. finalmente, en Venezuela, la ley para las personas con discapacidad reconoce el derecho al trabajo, pero sin un porcentaje obligatorio.

En Ecuador, según Arteaga (2020), desde la constitución de 1906 se incluyeron derechos para las personas con discapacidad; en 1998 se incorporó el concepto de grupos vulnerables. autores como tejada y Mendoza (2024) y Román et al. (2020) coinciden en que la constitución de 2008 introdujo nuevas políticas laborales para promover la contratación de personas con discapacidad. Además, los estudios de Moreira y Villacreses (2024), Sánchez et al. (2019) y Rivadeneira (2022) citan la ley orgánica de discapacidades, que obliga a las empresas con más de 25 trabajadores a contratar al menos el 4%.

También, el artículo 42 del código del trabajo exige a empleadores públicos o privados con 25 o más trabajadores contratar al menos a una persona con discapacidad. Imacaña y Villacrés (2022) examinan la Constitución, el código de trabajo y la ley orgánica de discapacidades para evaluar el marco normativo que garantiza derechos laborales. A pesar de los esfuerzos del estado, existen barreras que limitan la plena incorporación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Lliguin y Viteri (2022) indican que el ministerio del trabajo fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales y realiza inspecciones para garantizar los derechos de los trabajadores con discapacidad. Se firmó un convenio de cooperación interinstitucional para la inserción laboral en los sectores público y privado. En Manabí, Ecuador, publicaciones de Espinal (2022), Moreira y Villacreses (2024), Carrasco (2022) y Rivadeneira (2022) coinciden en que existe normativa legal que obliga a las empresas a contratar personas con discapacidad.

Briones y Román (2020) afirman que en la Universidad Técnica de Manabí existe una política inclusiva que atiende a los servidores públicos con discapacidad. Espinoza y Gallegos (2019) determinaron que el gobierno ecuatoriano ha implementado programas masivos para la inserción laboral de personas con discapacidad, con un marco legal e incentivos tributarios que fomentan la inclusión. Programas como el Joaquín Gallegos Lara y la vicepresidencia de Ecuador han sido fundamentales para recopilar datos y establecer políticas públicas.

Por lo tanto, a nivel internacional, la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad se establece como el documento más relevante que garantiza el derecho al empleo de este grupo. Los

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

estudios analizan aspectos fundamentales para comprender el contexto de la inclusión laboral y las políticas necesarias para su efectiva implementación.

2.3. Efectividad de las leyes y regulaciones de inclusión laboral para personas con discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema fundamental en la actualidad, ya que abarca no solo aspectos legales, sino también éticos y sociales. A pesar de los esfuerzos legislativos y las normativas implementadas en diversos países, la realidad muestra que el desempleo, la pobreza y la desigualdad siguen afectando a este colectivo. Este análisis examina la efectividad de las leyes y regulaciones en la promoción de la inclusión laboral, así como las barreras que aún persisten.

La integración laboral de personas con discapacidad ha sido históricamente en respuesta a una norma o ley, lo cual debería modificarse hacia una convicción empresarial (Rodas et al., 2022). A pesar de las leyes y normativas en diversos países, persisten el desempleo, la pobreza, la desigualdad y la falta de oportunidades que afectan a este colectivo (Paz & Silva, 2020).

De acuerdo con Francois et al. (2020), a pesar de los principios de inclusión universal de los objetivos de desarrollo sostenible, la inclusión de las personas con discapacidad en las intervenciones humanitarias y las políticas de desarrollo sigue siendo poco clara. Según Gould et al. (2020), mientras que las políticas y las plataformas federales que fomentan el empleo de personas con discapacidad influyen en las prácticas de contratación, las crecientes expectativas sociales de inclusión son más propensas a impactar en las decisiones de contratación y las estrategias de reclutamiento. Canossa (2020) indica que hay una percepción general de que no existe una promoción efectiva de la inclusión laboral.

Ejemplo de ello, en Hong Kong, un estudio de Kwan (2020) destaca que la legislación anti-discriminación no ha tenido un efecto obvio en facilitar que las empresas empleen más a personas con discapacidad; sostiene que el miedo a ser demandados puede desalentar a los empleadores a contratarlos. En Colombia, Luna (2020) señaló que la ley 361 de 1997 permite la permanencia del trabajador con discapacidad en el puesto de trabajo. Sin embargo, esta misma ley genera una barrera al momento de la vinculación laboral de esta población.

Moreira y Villacreses (2024) indican que la inclusión laboral de personas con discapacidad ha ganado espacio en comparación a años anteriores. No obstante, factores que limitan la inclusión laboral son: salarios, infraestructura, falta de mecanismos adecuados de ubicación y evaluación. Carrasco (2022)

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

menciona que en Ecuador la constitución otorga trato prioritario a las personas con discapacidad; se promulgó la ley orgánica de discapacidades. sin embargo, aún se utilizan términos ofensivos en el código civil.

Según Álava et al. (2022), no existe plena integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, calculándose índices de disimilitud en Guayas de 12.95% y 4.77% y en Pichincha de 23.84% y 8.87% para la segregación profesional y sectorial, respectivamente. Moreno y Caisachana (2021) identificaron un porcentaje bajo de personas con discapacidad laborando en el sector público. Asimismo, Espinoza y Gallegos (2019) sostienen que a nivel nacional solo el 25% de las personas con discapacidad en edad laboral se encuentran activas laboralmente. Aún existen problemas y retos para el gobierno en el cumplimiento de las políticas públicas y acuerdos ministeriales.

Un dato relevante de la investigación de Taruchaín et al. (2021) es que a nivel nacional las contrataciones se encontraban alineadas a los parámetros legales, pero con tendencia a incluir más hombres que mujeres. Por otro lado, Román et al. (2020) destacan que hay un criterio antagónico e incierto entre los empresarios sobre si la contratación obligatoria de personas con discapacidad es un gasto innecesario o un beneficio. Estos hallazgos son consistentes con Cornejo et al. (2024), que indican que las leyes por sí solas no son suficientes para cambiar actitudes y prácticas en las empresas. Si bien hay avances en cuanto a principios de inclusión universal y políticas que fomentan el empleo de este colectivo, aún se percibe una falta de promoción efectiva de la integración laboral. Los datos revelan índices significativos de segregación profesional y sectorial, así como un bajo porcentaje de personas con discapacidad laborando en el sector público. Los autores coinciden en que, si bien se han implementado marcos legales, aún existen retos y desafíos para los gobiernos en cuanto al cumplimiento de las políticas públicas y el abordaje de factores limitantes como salarios, infraestructura, entre otros.

2.4. Desafíos de discriminación laboral para personas con discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad enfrenta numerosos desafíos, a pesar de la existencia de leyes y regulaciones que buscan garantizar sus derechos. Diversos estudios destacan que la implementación y el cumplimiento de estas normativas aún presentan obstáculos significativos. La persistencia del desconocimiento, los estereotipos y la discriminación en el ámbito laboral contribuyen a la exclusión de este colectivo.

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

Diversos estudios como los de Moreira y Villacreses (2024), Carrasco (2022) y Rivadeneira (2022), concuerdan que, si bien existen leyes y regulaciones, su implementación y cumplimiento aún presentan desafíos. Mencionan que persiste el desconocimiento, los estereotipos y la discriminación hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral. En concomitancia, Arteaga (2020) y Gálvez et al. (2021) afirman que existen altos índices de desempleo de las personas con discapacidad, debido a factores como la exclusión social por sus diferentes o reducidas capacidades. Afirman Gallegos y Salas (2019) que gran parte de los obstáculos a la carrera empresarial provienen de los impedimentos causados por la pobreza y la discapacidad.

El principal desafío que enfrentan las personas con discapacidad en el empleo es la visión pesimista y los estereotipos que tienen los empleadores sobre sus habilidades y capacidades laborales (Bonaccio et al., 2020). Aún persiste la estigmatización cultural hacia las personas con discapacidad, lo que es una de las barreras más importantes para la concreción del ejercicio de sus derechos (Imacaña y Villacrés, 2022). Kwan (2020) sostiene que la discapacidad sigue siendo un territorio desconocido para muchas empresas. El enfoque de las empresas en sus propios beneficios, más que en los beneficios de la sociedad, es un desafío.

Por otro lado, Canossa (2020) indica que en las empresas existe falta de perfiles de puestos inclusivos y la inversión en adaptaciones físicas. Además, siguen siendo desafíos la falta de capacitación, cambios en procesos de reclutamiento y selección, perfiles de puesto y, principalmente, la actitud de los empleadores. Morwane et al. (2021) señala que las personas con discapacidad siguen siendo marginadas y enfrentan barreras para acceder a servicios de salud, educación y oportunidades de empleo.

Francois et al. (2020) indican que otros agravantes y desafíos radican en el desempleo, la baja autoestima, depresión, así como la baja educación. Persisten desafíos de política sobre quién puede acceder al empleo abierto y con qué frecuencia las personas con discapacidad intelectual lo hacen. Por último, Meltzer et al. (2019), entre sus hallazgos, destacan que las barreras que experimentan se derivan de actitudes estrechas, despectivas y desalentadoras hacia su trabajo en el empleo abierto y de una gama de experiencias de estigma y discriminación en los lugares de trabajo.

Otros trabajos como el de Cadmen y Tenempaguay (2024) muestran que, a pesar de las leyes progresistas, la implementación efectiva sigue siendo un desafío debido a la resistencia cultural y la falta de concienciación en las empresas. Además, la comparación entre países revela que, mientras

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

algunos han avanzado en la legislación, otros todavía enfrentan desafíos estructurales significativos que limitan la inclusión.

2.5. Propuestas de inclusión laboral para personas con discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad requiere un enfoque multifacético. Diversos estudios han propuesto estrategias que van desde adaptaciones en el lugar de trabajo hasta políticas de emprendimiento, con el objetivo de fomentar un entorno más inclusivo. Estas propuestas no solo buscan integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral, sino también transformar la cultura organizacional y las prácticas de recursos humanos para eliminar barreras y promover la equidad.

Entre las principales propuestas, Kwan (2020) sugiere un marco A-B-C-D para explorar lo que las empresas pueden contribuir a través de su estrategia de recursos humanos, mediante: a) adaptaciones en el lugar de trabajo; b) entornos orientados a los negocios; c) actitud de cuidado y d) demandas de trabajo. Asimismo, Schloemer et al. (2022) afirman que las prácticas de recursos humanos desempeñan un papel decisivo en la inclusión laboral. La estandarización y estructuración de los procesos de selección y contratación pueden ayudar a reducir los sesgos, pero se necesita más investigación sobre cómo desarrollar y recompensar adecuadamente a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Khayatzadeh et al. (2020) proponen desarrollar políticas que aborden no solo el desarrollo de habilidades de las personas con discapacidades, sino también los comportamientos y prácticas de los empleadores y la sociedad en general. Strindlund et al. (2019) indican que es esencial desarrollar un vocabulario que puedan utilizar los profesionales de las autoridades y de la rehabilitación vocacional para adaptar el apoyo orientado a los empleadores y aumentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para Vargas y Sánchez (2021), el emprendimiento aparece como una propuesta de solución y estrategia social que permite el autoempleo de personas con discapacidad.

Según Gallegos y Salas (2019), el apoyo familiar y gubernamental son factores clave que impulsan el emprendimiento de personas con discapacidad. Desarrollar un sentido de coherencia, autoestima, visión, determinación y experiencia en las personas con discapacidad facilita su transición empresarial. Por otro lado, Chan et al. (2020) plantean una propuesta basada en tres ejes: a) políticas y procedimientos de diversidad e inclusión de la discapacidad en la organización; b) conocimiento de

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

la ley de estadounidenses con discapacidades y de los ajustes razonables; c) programas de gestión de la discapacidad internos.

El estudio exploró siete estrategias de inclusión de la discapacidad, como programas de pasantías, empleo de prueba, procesos de entrevista especiales, colocación laboral con fines de lucro, y trabajar con agencias estatales de rehabilitación vocacional. Todas estas estrategias se relacionaron positivamente con la intención de contratación. Perlaza et al. (2023) identificaron siete parámetros indispensables para la inclusión en los modelos de discapacidad: a) acompañamiento familiar; b) ajuste del puesto de trabajo; c) formación laboral en competencias; d) entrenamiento y acompañamiento en el puesto de trabajo; e) capacitación a los compañeros de trabajo y jefes sobre la inclusión de personas con discapacidad; f) seguimiento y evaluación del proceso de inclusión laboral; g) nivel de educación.

Zhu et al. (2019) proponen tres tipos principales de sistemas de asistencia al trabajador que pueden facilitar el acceso de las personas con discapacidad a trabajos en el sector manufacturero: a) sistemas de asistencia sensorial; b) sistemas de asistencia física; c) sistemas de asistencia cognitiva. Estos sistemas buscan compensar o facilitar las capacidades de los trabajadores con discapacidad, permitiéndoles participar más plenamente en los entornos de producción 4.0. Gálvez et al. (2021) crearon indicadores para cuantificar y monetizar el impacto social de las acciones de responsabilidad social empresarial orientadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Estos indicadores complementan y están alineados con los estándares 401 (empleo) y 413 (comunidades locales) de iniciativa mundial de presentación de informes (gri). Espinoza y Gallegos (2019), en Ecuador, proponen mantener una campaña informativa permanente para contar con un catastro completo de personas con discapacidad. Por otro lado, utilizan la red socio empleo del ministerio del trabajo para vincular a personas con discapacidad a oportunidades laborales. Rivadeneira (2022) destaca el rol del trabajador social en generar espacios de inclusión laboral, lo cual es una herramienta fundamental de inclusión social.

Rodas et al. (2022) desarrollaron un modelo de gestión organizacional inclusivo, basado en las 3C: corporación, clientes y colaboradores. Este modelo busca consolidar una gestión organizacional inclusiva que facilite la inserción laboral de personas con discapacidad. En base con los resultados, se sugieren futuras líneas de investigación sobre el impacto de las culturas organizacionales

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

inclusivas, como pueden ser fomentadas y qué prácticas específicas son más efectivas para cambiar actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad.

Otra línea de investigación podría basarse en un análisis comparativo internacional, entre diferentes países para identificar mejores prácticas en la implementación de políticas de inclusión y su impacto en el empleo de personas con discapacidad. Por último, el desarrollo de indicadores de inclusión que midan no solo la tasa de empleo, sino también la calidad del empleo y la satisfacción laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Estos enfoques permitirán profundizar en la comprensión de los mecanismos que facilitan o dificultan la inclusión laboral de personas con discapacidad, contribuyendo a la formulación de políticas más efectivas y a la promoción de un entorno laboral más inclusivo.

3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La inclusión laboral de personas con discapacidad se presenta como un desafío complejo que, a pesar de los marcos legales establecidos, enfrenta importantes obstáculos. Los hallazgos del estudio indican que, si bien existen políticas y leyes diseñadas para promover la inclusión, su efectividad se ve comprometida por barreras estructurales, actitudes negativas y la falta de aplicación práctica.

Los resultados reflejan que las barreras actitudinales y físicas siguen siendo determinantes en la exclusión laboral de las personas con discapacidad. A pesar de la promulgación de la ley orgánica de discapacidades y la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, la implementación de estas normativas es limitada. La resistencia cultural hacia la diversidad y la falta de sensibilización en las empresas contribuyen a perpetuar estigmas que afectan la percepción de las capacidades laborales de este colectivo. Este fenómeno se alinea con los hallazgos que indican cómo los estereotipos negativos impactan negativamente en las oportunidades de empleo (Gálvez et al., 2021; Francois et al., 2020).

A pesar de que la legislación establece derechos claros, la realidad muestra que el cumplimiento es escaso. Las investigaciones indican que, aunque se han implementado políticas de inclusión, el desempleo y la segregación laboral de las personas con discapacidad persisten. Esto se evidencia en los índices de disimilitud en las provincias de Guayas y Pichincha, que reflejan una segregación significativa en el mercado laboral. La falta de mecanismos adecuados para la ubicación y evaluación

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

de personas con discapacidad, así como la ausencia de adaptaciones razonables en el lugar de trabajo, son factores que limitan su integración efectiva (MSP, 2023).

Las propuestas de inclusión laboral identificadas en el estudio sugieren un enfoque multifacético que va más allá de la simple implementación de leyes. Se destaca la necesidad de desarrollar un marco organizacional inclusivo que contemple adaptaciones en el lugar de trabajo, capacitación a empleadores y la promoción de una cultura organizacional que valore la diversidad. Kwan (2020) y Schloemer et al. (2022) abogan por la estandarización de procesos de selección que minimicen sesgos y fomenten la contratación de personas con discapacidad. Además, se sugiere la creación de programas de apoyo que faciliten la transición al empleo y la formación continua.

El análisis también resalta la importancia de futuras investigaciones que evalúen el impacto de las políticas de inclusión en diferentes contextos laborales y que realicen comparaciones internacionales para identificar mejores prácticas. La creación de indicadores que midan no solo la tasa de empleo, sino también la calidad del mismo y la satisfacción laboral de las personas con discapacidad, es fundamental para comprender mejor los factores que afectan su inclusión.

En tal sentido, aunque existen esfuerzos significativos para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador, la efectividad de estas iniciativas se ve limitada por barreras persistentes y la falta de un enfoque holístico. Es fundamental avanzar hacia un cambio cultural y estructural que garantice la igualdad de oportunidades y el respeto por los derechos de todas las personas, independientemente de sus capacidades.

4. CONCLUSIONES

El análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador revela que, a pesar de la existencia de marcos legales como la ley orgánica de discapacidades y la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, su efectividad es limitada. Los hallazgos indican que persisten barreras significativas, como actitudes negativas y estigmas que afectan tanto la contratación como la permanencia de este colectivo en el mercado laboral. Estos obstáculos impiden una inclusión real y efectiva, lo que contrasta con los objetivos planteados por las políticas públicas y subraya la necesidad de un enfoque más integral.

Entre las limitaciones del estudio, se destaca la falta de datos actualizados y representativos que dificultan una evaluación exhaustiva del impacto de las leyes en la inclusión laboral. Además, la

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

resistencia cultural y la falta de sensibilización en las empresas contribuyen a perpetuar la discriminación, lo que sugiere que, aunque existen normativas, su implementación y cumplimiento son insuficientes para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Estos factores revelan la complejidad del entorno laboral y la necesidad de abordar múltiples dimensiones.

Para el trabajo futuro, se planea analizar el impacto de las políticas de inclusión en diferentes contextos laborales y realizar estudios comparativos entre países que hayan implementado estrategias exitosas de inclusión. También se propone evaluar la efectividad de programas de capacitación dirigidos a empleadores, con el fin de fomentar una cultura laboral más inclusiva. Además, se buscará la creación de indicadores que midan no solo la tasa de empleo, sino también la calidad del trabajo y la satisfacción laboral de las personas con discapacidad, contribuyendo así a un entendimiento más profundo de los mecanismos que facilitan su inclusión.

Referencias

- Álava, M., Flores, J., & Floreano, E. (2022). Inserción laboral de las personas con discapacidad: segregación ocupacional en Guayas y Pichincha (Ecuador). *Revista Espacios*, 43(9), 20.
- Arteaga, F., Mera, E., & Palacios, A. (2022). Discapacidad e inclusión social: retos teóricos y desafíos socioeconómicos de las personas con discapacidad en el cantón Pedernales. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 256-262.
- Arteaga, A. (2020). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(1), 16-38.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson.
- Blanck, P. (2020). Disability Inclusive Employment and the Accommodation Principle: Emerging Issues in Research, Policy, and Law. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30, 505-510. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-020-09940-9>
- Bonaccio, S., Connelly, C., & Martin, K. (2020). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence.

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

-
- Journal of Business and Psychology, 35, 135-158.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Briones, F., & Román, E. (2020). Experiencias de la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Caribeña De Ciencias Sociales*, 9(4), 11.
- Calderón, I., & Rascón, T. (2022). Hilando luchas por el derecho a la educación: narrativas colectivas y personales para la inclusión desde el modelo social de la discapacidad. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*(41), 43-54.
- Canossa, A. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58), 50-68. <https://doi.org/10.15359/eyS.25/58.4>
- Carrasco, P. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779-792.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569
- Castellanos, A., & Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30), 12.
- Chan, F., Tansey, T., & Anderson, C. (2020). Company Characteristics, Disability Inclusion Practices, and Employment of People with Disabilities in the Post COVID-19 Job Economy: A Cross Sectional Survey Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31, 463-473.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-020-09941-8>
- Chordiya, R. (2020). Organizational Inclusion and Turnover Intentions of Federal Employees with Disabilities. *Review of Public Personnel Administration*, 42(1), 190.
<https://doi.org/10.1177/0734371X20942305>
- Código de Trabajo, Edición Constitucional del Registro Oficial 231 (Ministerio del Trabajo 4 de Noviembre de 2021).
<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3364/1/C%c3%b3digo%20de%20Trabajo%20%2804-11-2021%29.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador, Oficial 449 (Asamblea Nacional 13 de Julio de 2011).
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Damiani, R. (2023). Fundamentos teórico-conceptuales de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas: la teoría de los

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

- derechos humanos y el modelo social de la discapacidad. *Anuario mexicano de derecho internacional*, 23, 391-424. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487872e.2023.23.17903>
- Ebuenyi, I., Rottenburg, E., Bunders, J., & Regeer, B. (2020). Challenges of inclusion: a qualitative study exploring barriers and pathways to inclusion of persons with mental disabilities in technical and vocational education and training programmes in East Africa. *Disability and Rehabilitation*, 42(4), 536-544. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1503729>
- Espinal, E. (2022). La inclusión laboral basada en las experiencias de las personas con discapacidad visual de Manabí. *Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social: Tejedora*, 5(10), 144–155. <https://doi.org/10.56124/tj.v5i10.0059>
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2019). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(51), 3.
- Francois, J., Moodley, J., Anand, P., Graham, L., & Thu, M. (2020). Stigma of persons with disabilities in South Africa: Uncovering pathways from discrimination to depression and low self-esteem. *Social Science & Medicine*, 265, 113449.
- Gaibor, M., & Valdiviezo, G. (2024). Análisis jurídico del derecho de los sustitutos de las personas con discapacidad, cumplimiento y efectos legales. Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas.
- Gallegos, F., & Salas, D. (2019). Transición de la carrera empresarial de personas pobres con discapacidad en Ecuador: Un estudio exploratorio. *The International Journal of Interdisciplinary Social and Community Studies*, 14(1), 26.
- Gálvez, F., Morales, S., Rodríguez, V., & Martínez, V. (2021). Propuesta metodológica de indicadores de impacto en RSC para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso de Futurvalía Multiservicios Empresariales. *Prisma Social: revista de investigación social*(35), 91-116.
- Gould, R., Parker, S., Mullin, C., & Jones, R. (2020). Disability, diversity, and corporate social responsibility: Learning from recognized leaders in inclusion. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 52, 29-42. <https://doi.org/10.3233/JVR-191058>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Imacaña, S., & Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170-183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

- Jansen, J., Van Ooijen, R., Koning, P., Boot, C., & Brouwer, S. (2021). The Role of the Employer in Supporting Work Participation of Workers with Disabilities: A Systematic Literature Review Using an Interdisciplinary Approach. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(1), 916-949. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-021-09978-3>
- Khayatzadeh, A., Wittevrongel, K., Nicholas, D., & Zwicker, J. (2020). Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 42(19), 2696-2706. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1570356>
- Kwan, K. (2020). Socially responsible human resource practices to improve the employability of people with disabilities. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 8. <https://doi.org/10.1002/csr.1768>
- Lluguín, M., & Viteri, I. (2022). Gestión de Políticas Públicas Laborales para Personas con Discapacidad Física en el Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 7(3), 10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8399840>
- Luna, N. (2020). Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997. *Jangwa Pana*, 19(1), 179-207. <https://doi.org/10.21676/16574923.3361>
- Mark, B., Hofmayer, S., Rauch, E., & Matt, D. (2019). Inclusion of workers with disabilities in production 4.0: Legal foundations in Europe and potentials through worker assistance systems. *Sustainability*, 11(21), 5978. <https://doi.org/10.3390/su11215978>
- Meltzer, A., Robinson, S., & Fisher, K. (2019). Barreras para encontrar y mantener un empleo abierto para las personas con discapacidad intelectual en Australia. *Social Policy & Administration*, 54(1), 88-101. <https://doi.org/10.1111/spol.12523>
- Ministerio de Salud Pública. (3 de Diciembre de 2023). 3 de diciembre: Día Internacional de las personas con discapacidad. <https://www.salud.gob.ec/3-de-diciembre-dia-internacional-de-las-personas-con-discapacidad/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20datos%20del%20Registro%20Nacional,de%20la%20poblaci%C3%B3n%20del%20pa%C3%ADs.>
- Moreira, J., & Villacreses, G. (2024). Inclusión De Personas Con Discapacidad En El Ámbito Laboral En Instituciones Públicas De Santa Ana. *Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social: Tejedora*, 7(13), 53-70. <https://doi.org/10.56124/tj.v7i13ep.004>

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

- Moreira, J., & Villacreses, V. (2024). Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral en instituciones públicas de Santa Ana. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*, 7(13), 53-70. <https://doi.org/10.56124/tj.v7i13ep.004>
- Moreno, L., & Caisachana, C. (2021). La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 1080-1095. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385906>
- Moreno, L., & Caisachana, C. (2021). La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 1080-1095. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385906>
- Morwane, R., Dada, S., & Bornman, J. (2021). Obstáculos y facilitadores del empleo de personas con discapacidad en países de renta baja y media: Una revisión del alcance. *African Journal of Disability*, 10(1), 1-12. <https://doi.org/10.4102/ajod.v10i0.833>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). Discapacidad. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Pardal, J., & Pardal, B. (2020). Annotations to structure a systematic review. *Revista ORL*, 11(2), 155-160. <https://doi.org/10.14201/orl.22882>
- Paz, E., & Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29(4), 10. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Perlaza, A., González, P., Martínez, L., & Girón, G. (2023). Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Ánfora*, 30(54), 92-108.
- Pinilla, M., & Rodríguez, N. (2022). Legislation on Disability and Employment: To What Extent Are Employment Rights Guaranteed for Persons with Disabilities? *Int J Environ Res Public Health*, 19(9), 5654. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095654>
- Rivadeneira, J. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*, 2(1), 47-63. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5784747>
- Rodas, M., Romero, P., & Astudillo, D. (2022). Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 368-384. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.10>
- Román, T., González, E., & Analuiza, T. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(3), 38-48.

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

- Sánchez, R., Torres, A., & Loarte, M. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5).
- Schloemer, A., Bader, B., & Böhm, S. (2022). The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce: a systematic literature review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(1), 45-98. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1996433>
- Strindlund, L., Abrandt, M., & Ståhl, C. (2019). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and Rehabilitation*, 41(24), 2910-2917. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1481150>
- Taruchaín, F., Hidalgo, V., Silva, V., Márquez, C., & Molina, C. (2021). Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador. *Dominio De Las Ciencias*, 7(2), 71-86. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i2.1783>
- Tejada, J., & Mendoza, F. (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>
- Urrutia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clínica*, 135(11), 507-511. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>
- Vargas, J., & Sánchez, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica. Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3), 10.
- Wang, Z., Xu, X., Han, Q., Chen, Y., Jiang, J., & XinNi, G. (2021). Factors associated with public attitudes towards persons with disabilities: a systematic review. *BMC Public Health*, 21(1058), 10. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12889-021-11139-3>
- Zhu, X., Law, K., Sun, C., & Yang, D. (2019). Thriving of employees with disabilities: The roles of job self-efficacy, inclusion, and team-learning climate. *Human resource management*, 58(1), 21-34. <https://doi.org/10.1002/hrm.21920>

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).