



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE  
GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA**

**ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN EMPRESAS PRIVADAS DE LA ZONA  
PLANIFICACIÓN 8.**

**TUTOR**

**MGTR. KARINA ECILDA MALATAY GONZÁLEZ**

**AUTORES**

**LIMONES ROMERO NATASHA MICHELLE  
NOBOA CHACÓN MARY ANDREINA**

**GUAYAQUIL**

**2023**

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b> Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas de la zona planificación 8.	
<b>Autor/Es:</b> Limones Romero Natasha Michelle Noboa Chacón Mary Andreina	<b>REVISORES O TUTORES:</b> Karina Ecilda Malatay González
<b>INSTITUCIÓN:</b> Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	<b>Grado obtenido:</b> Licenciado en Administración de Empresas
<b>FACULTAD:</b> ADMINISTRACIÓN	<b>CARRERA:</b> ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b> 2023	<b>N. DE PAGS:</b> 107
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b> Educación comercial y administración.	
<b>PALABRAS CLAVE:</b> Inclusión social, discapacidad y estudio de mercado.	
<b>RESUMEN:</b> El presente estudio se enfoca en el análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas de la zona de planificación. La discapacidad es una condición que afecta a un porcentaje significativo de la población, y la inclusión laboral juega un papel crucial en su integración social y económica. Sin embargo, a pesar de los avances en la concienciación sobre la	

importancia de la inclusión, aún existen barreras y desafíos que dificultan el acceso de las personas con discapacidad al empleo en el sector privado.

El objetivo de esta investigación es analizar las prácticas de inclusión laboral implementadas por empresas privadas en la zona de planificación, así como identificar los obstáculos y factores que influyen en la contratación y retención de personas con discapacidad. Se empleará un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos, incluyendo encuestas y entrevistas a empleadores y empleados con discapacidad.

Los resultados preliminares muestran que, si bien algunas empresas han implementado políticas y programas de inclusión, todavía persisten actitudes negativas y prejuicios que limitan las oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Además, se observa la falta de capacitación adecuada para empleadores y colaboradores, lo que impacta en la construcción de entornos laborales inclusivos.

Con base en los hallazgos, se propondrán recomendaciones dirigidas a empresas y autoridades gubernamentales para promover una mayor inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:
------------------------------------	----------------------

DIRECCIÓN URL (tesis en la web):

ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
--------------	--	-----------------------------

CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono:	E-mail:
Limones Romero Natasha	0990914089	nlimonesr@ulvr.edu.ec
Michelle		
Noboa Chacón Mary Andreina	0968185034	mnoboac@ulvr.edu.ec

CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Decano: MAE. Oscar Machado Álvarez Teléfono: 259500 Ext. 201 E-mail: omachado@ulvr.edu.ec Director/a: MAE. Irma Angélica Aquino Teléfono: 2596500 Ext. 285 E-mail: iaquino@ulvr.edu.ec
-----------------------------	---

## CERTIFICADO DE SIMILITUD

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>7</b> %	<b>7</b> %	<b>6</b> %	<b>5</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ulvr.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>3</b> %
<b>2</b>	<b>documentop.com</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>conadisperu.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>Submitted to University of Wales central institutions</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>www.equiposytalento.com</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 1%

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

Las estudiantes egresadas Limones Romero Natasha Michelle; Noboa Chacón Mary Andreina, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente Trabajo de Titulación, Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas privadas de la zona planificación 8, corresponde totalmente a las suscritas y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

Firma: *Natasha L.*

Limones Romero Natasha Michelle

C.I. 0952948297

Firma: *Mary Noboa ch.*

Noboa Chacón Mary Andreina

C.I. 0953282712

## **CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR**

En mi calidad de docente Tutor del Trabajo de Titulación Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas privadas de la zona planificación 8, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Administración de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

### **CERTIFICO:**

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Trabajo de Titulación, titulado: Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas privadas de la zona planificación 8, presentado por el (los) estudiante (s) Limones Romero Natasha Michelle; Noboa Chacon Mary Andreina como requisito previo, para optar al Título de Licenciado En Administración De Empresas, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:

Karina Ecilda Malatay González

C.C. 0917919680

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa en la realización de esta tesis. Sus apoyos, consejos y ánimos fueron fundamentales para llevar a cabo este trabajo de investigación.

En especial, quiero agradecer a:

Mi familia, por su constante apoyo emocional y su comprensión durante todas las etapas de esta travesía académica.

Mi tutora Msc. Karina Malatay, por su orientación experta, paciencia y dedicación. Sus valiosas sugerencias y comentarios guiaron el desarrollo de este proyecto.

Mis profesores, quienes me proporcionaron una base sólida de conocimientos y me motivaron a buscar respuestas más profundas.

Mi compañera de proyecto que con su ayuda y apoyo se pudo lograr buenos resultados.

A todos ustedes, gracias por creer en mí y por brindarme su respaldo incondicional en este emocionante camino académico.

**Limonés Romero Natasha Michelle**

## **AGRADECIMIENTO**

Hoy culmina un largo y apasionante viaje académico que me ha llevado a completar mi tesis. En este emocionante momento, deseo expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas que han contribuido a que este logro sea posible.

En primer lugar, mi más profundo agradecimiento va dirigido a mi familia. Su amor incondicional, apoyo inquebrantable y creencia en mí han sido la piedra angular de mi desarrollo personal y académico. Su presencia constante en mi vida me ha dado la confianza necesaria para enfrentar cualquier reto y perseguir mis sueños.

Además, quiero expresar mi gratitud a mi compañera de proyecto, quien me han brindado su apoyo y con quien he compartido experiencias inolvidables durante este recorrido académico.

Por supuesto, a mi querida tutora, Msc. Karina Malatay, por su guía inestimable, su apoyo constante, que han sido fundamentales en cada paso de este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

**Noboa Chacón Mary Andreina**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mis padres y abuelos quienes fueron un apoyo en cada etapa de mi preparación. Su inspiración, amor y apoyo incondicional han sido los pilares que me han sostenido en todo momento.

A toda mi familia, por ser mi fuente de motivación y mi ejemplo a seguir. Sin su guía, no habría sido posible llegar hasta aquí, quienes, con su aliento y comprensión, me brindaron la fuerza necesaria para superar los desafíos que encontré en el camino.

Esta tesis es el resultado de esfuerzo colectivo y la dedicación de muchas personas. Por lo tanto, se lo dedico con gratitud y respeto a todos aquellos que, directa o indirectamente, contribuyeron en mi formación académica y personal.

**Limones Romero Natasha Michelle**

## DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a:

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres Cesar y Mary quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, me han impulsado a seguir adelante incluso cuando los desafíos parecían insuperables.

A mi Esposo John por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente, quiero agradecer a la institución educativa por brindarme la oportunidad de desarrollarme y crecer como estudiante y profesional.

Este logro no es solo mío, sino de todos aquellos que me han acompañado en estecamino.

¡Gracias a todos por formar parte de este importante capítulo de mi vida!

Con gratitud,

**Noboa Chacón Mary Andreina**

## RESUMEN

El presente estudio se enfoca en el análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas de la zona de planificación. La discapacidad es una condición que afecta a un porcentaje significativo de la población, y la inclusión laboral juega un papel crucial en su integración social y económica. Sin embargo, a pesar de los avances en la concienciación sobre la importancia de la inclusión, aún existen barreras y desafíos que dificultan el acceso de las personas con discapacidad al empleo en el sector privado.

El objetivo de esta investigación es analizar las prácticas de inclusión laboral implementadas por empresas privadas en la zona de planificación, así como identificar los obstáculos y factores que influyen en la contratación y retención de personas con discapacidad. Se empleará un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos, incluyendo encuestas y entrevistas a empleadores y empleados con discapacidad.

Los resultados preliminares muestran que, si bien algunas empresas han implementado políticas y programas de inclusión, todavía persisten actitudes negativas y prejuicios que limitan las oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Además, se observa la falta de capacitación adecuada para empleadores y colaboradores, lo que impacta en la construcción de entornos laborales inclusivos.

Con base en los hallazgos, se propondrán recomendaciones dirigidas a empresas y autoridades gubernamentales para promover una mayor inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado.

**Palabras Claves:** Inclusión social, discapacidad y estudio de mercado.

## ABSTRACT

This study focuses on the analysis of the labor inclusion of people with disabilities in private companies in the planning area. Disability is a condition that affects a significant percentage of the population, and labor inclusion plays a crucial role in their social and economic integration. However, despite advances in awareness of the importance of inclusion, there are still barriers and challenges that make it difficult for people with disabilities to access employment in the private sector.

The objective of this research is to analyze the labor inclusion practices implemented by private companies in the planning area, as well as to identify the obstacles and factors that influence the hiring and retention of people with disabilities. A mixed approach combining quantitative and qualitative methods will be used, including surveys and interviews with employers and employees with disabilities.

Preliminary results show that, although some companies have implemented inclusion policies and programs, negative attitudes and prejudices still persist that limit job opportunities for people with disabilities. In addition, there is a lack of adequate training for employers and collaborators, which has an impact on the construction of inclusive work environments.

Based on the findings, recommendations addressed to companies and government authorities will be proposed to promote greater labor inclusion of people with disabilities in the private sector.

**Keywords:** Social inclusion, disability, and market research.

## ÍNDICE

### Contenido

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
<b>1.1 Tema.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Planteamiento del problema.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Formulación del problema.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Sistematización del problema.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5 Objetivos generales.....</b>	<b>5</b>
<b>1.6 Objetivos específicos.....</b>	<b>5</b>
<b>1.7 Justificación de la investigación.....</b>	<b>5</b>
<b>1.8 Delimitación de la investigación.....</b>	<b>6</b>
<b>1.9 Idea a defender.....</b>	<b>6</b>
<b>1.10 Línea de investigación institucional/facultad.....</b>	<b>7</b>
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	8
<b>2.1 Base referencial.....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Base teórica.....</b>	<b>27</b>
<b>2.2.1 Investigación de mercado.....</b>	<b>27</b>
<b>2.2.2 Zona de planificación 8.....</b>	<b>30</b>
2.1.2 Tipos de discapacidad en las empresas de Ecuador.....	30
<b>2.2.3 Tipos de empresas en el Ecuador.....</b>	<b>31</b>
<b>2.3 Marco Legal.....</b>	<b>32</b>
Ley orgánica de discapacidad (2012).....	32
CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	38
<b>3.1 Enfoque de la investigación.....</b>	<b>38</b>

<b>3.2 Alcance de la investigación.....</b>	<b>38</b>
<b>3.3 Técnica e instrumento para obtener los datos .....</b>	<b>38</b>
<b>3.4 Población y muestra.....</b>	<b>38</b>
<b>3.5 Tipo de muestra.....</b>	<b>40</b>
CAPÍTULO IV PROPUESTA O INFORME .....	41
<b>4.1 Presentación y análisis de resultados Entrevista.....</b>	<b>41</b>
4.2 Propuesta.....	72
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES .....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	82
ANEXOS .....	86

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Árbol del problema .....	4
Figura 2: Políticas de la empresa .....	54
Figura 3: Pregunta sobre la inclusión laboral .....	56
Figura 4 Políticas establecidas .....	58
Figura 5: Las PCD en la organización reciben apoyo y recursos adecuados para su desarrollo profesional .....	60
Figura 6: La empresa cuenta con programas de capacitación y sensibilización para promover la inclusión de PCD.....	63
Figura 7: ¿La empresa cuenta con algún indicador de desempeño laboral aplicado a las PCD contratadas en la organización? .....	65
Figura 8: ¿La empresa cuenta con infraestructura adecuada para personas con discapacidad? .....	67

Figura 9: ¿Qué tipos de capacidad están presentes en la empresa donde trabaja? .....69

Figura 10: ¿Qué rango de edad tiene la persona con discapacidad contratada? .....71

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Zonas para calcular la muestra.....	39
Tabla 2: Aplicación de la fórmula para la muestra .....	40
Tabla 3 ¿La empresa posee políticas para las PCD?.....	53
Tabla 4 ¿En qué medida la organización fomenta de manera activa la inclusión laboral de PCD?.....	55
Tabla 5 ¿La organización tiene políticas establecidas para asegurar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad? .....	57
Tabla 6 Las PCD en la organización reciben apoyo y recursos adecuados para su desarrollo profesional .....	60
Tabla 7: La empresa cuenta con programas de capacitación y sensibilización para promover la inclusión de PCD.....	62
Tabla 8: ¿La empresa cuenta con algún indicador de desempeño laboral aplicado a las PCD contratadas en la organización? .....	64
Tabla 9: ¿La empresa cuenta con infraestructura adecuada para personas con discapacidad? .....	66
Tabla 10: ¿Qué tipos de capacidad están presentes en la empresa donde trabaja? .....	68
Tabla 11: ¿Qué rango de edad tiene la persona con discapacidad contratada? .....	70

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. ....	86
Anexo 2. ....	87
Anexo 3. ....	88
Anexo 4. ....	89

## INTRODUCCIÓN

En la presente tesis, se aborda el tema del "Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas de la zona de planificación 8". Esta investigación tiene como objetivo fundamental analizar las prácticas de inclusión laboral que se llevan a cabo en el sector privado, específicamente en empresas ubicadas en la zona de planificación. Se busca comprender las barreras y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al empleo en este contexto y proponer recomendaciones para fomentar una mayor inclusión.

En Ecuador, la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas es un tema de actualidad y trascendencia, ya que aún existen algunas barreras que dificultan la participación de este grupo de personas en el mercado laboral. La zona planificación 8 no son la excepción en este sentido y, por tanto, es importante abordar esta problemática con intenciones de fomentar una cultura de inclusión y diversidad en el ámbito empresarial.

Las empresas en la actualidad comprenden con cierta cantidad de personas con discapacidad, pero aun así no logra ser suficiente para que se cumpla realmente una buena inclusión. La inclusión laboral es una oportunidad para que las empresas aprovechen el talento y el potencial que las personas con diversidad funcional pueden brindar a la organización por otro lado las organizaciones también obtienen beneficios. Sin embargo, aún existen barreras físicas, formativas y de actitudes que persisten en muchas organizaciones y dificultan la plena inclusión de estas personas.

El propósito de esta investigación es analizar el estado actual respecto al tema de la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional en las organizaciones, identificar las barreras que impiden la contratación de PCD en las empresas privadas y a partir de ello proponer algunas medidas importantes para fomentar la inclusión. A continuación, se detalla lo que se abordará en cada capítulo:

Capítulo I: Diseño de la investigación: En este capítulo, se presentará el diseño metodológico empleado para llevar a cabo la investigación. Se describirá

la estructura de la tesis, los objetivos específicos y las preguntas de investigación que guían el estudio. Además, se detallará la importancia de abordar este tema y las posibles contribuciones del trabajo de titulación.

Capítulo II: Marco Teórico: En el segundo capítulo, se realizará un análisis exhaustivo del marco teórico relacionado con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Se revisarán teorías y conceptos fundamentales sobre discapacidad, derechos humanos, diversidad en el trabajo y prácticas de inclusión. Esta revisión teórica servirá como base para el análisis de los resultados y la formulación de recomendaciones.

Capítulo III: Metodología de la investigación: En el tercer capítulo, se explicará detalladamente la metodología utilizada en la investigación. Se describirá el tipo de estudio, el enfoque de investigación, la población y muestra, así como los instrumentos y procedimientos empleados para recopilar datos. También se discutirán las limitaciones y alcances del estudio.

Conclusiones: En el capítulo de conclusiones, se presentarán los hallazgos más relevantes de la investigación en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas de la zona de planificación. Se discutirán los resultados en función de los objetivos y preguntas de investigación, y se destacará la importancia de estos hallazgos para el ámbito académico y empresarial.

Recomendaciones: Finalmente, se propondrán recomendaciones prácticas y aplicables para promover una mayor inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado. Estas recomendaciones estarán dirigidas tanto a las empresas como a las autoridades gubernamentales, con el propósito de fomentar políticas y prácticas inclusivas que beneficien a toda la sociedad.

# CAPÍTULO I DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

## 1.1 Tema

Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas de la zona planificación 8.

## 1.2 Planteamiento del problema

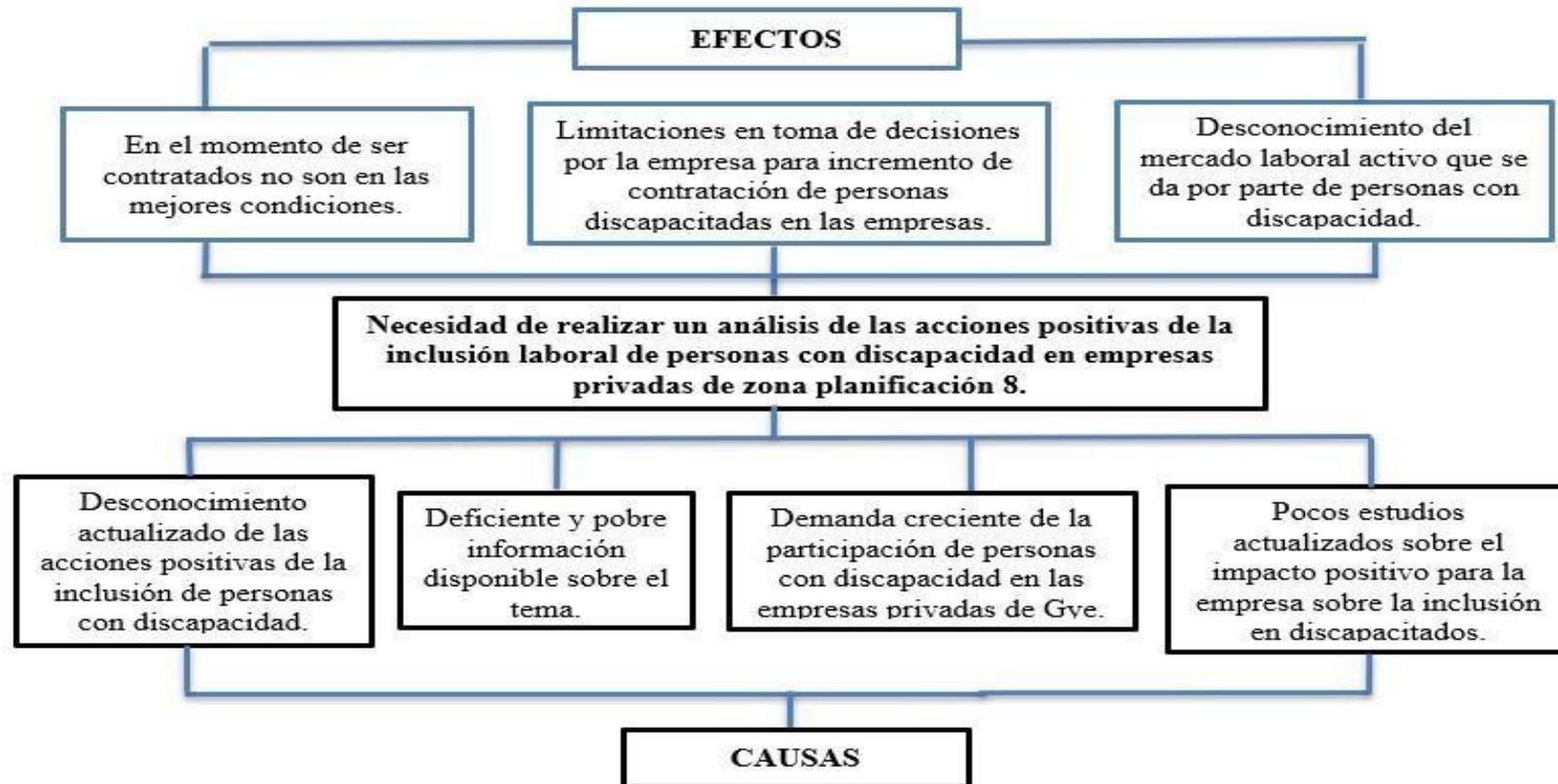
La discapacidad es una condición que limita la capacidad de llevar a cabo ciertas actividades de manera autónoma. A lo largo del tiempo, ha sido interpretada desde diversas perspectivas, llegando incluso a ser considerada como una maldición o un castigo divino, lo que llevaba a las familias a ocultar a las personas con discapacidad de la sociedad. No obstante, en la actualidad, podemos comprenderla científicamente y reconocer los derechos de quienes la enfrentan. A lo largo de la historia, las personas con discapacidad han enfrentado obstáculos y discriminación en la sociedad, lo que les ha impedido desenvolverse plenamente en diferentes ámbitos, especialmente en el ámbito laboral. A pesar de ello, en Ecuador se han realizado esfuerzos para mejorar las políticas y se han promulgado nuevas leyes con el fin de lograr la inclusión laboral de este grupo minoritario.

En los últimos años se ha aplicado la ley para empresas privadas donde deben tener un porcentaje mínimo de 4% de personas con discapacidad, esto ha ayudado a que personas con discapacidad logren adquirir un puesto en el mercado laboral.

Nuestro análisis se enfocará en analizar la percepción de la inclusión de personas con discapacidad por parte de las empresas ya que actualmente no tienen el conocimiento suficiente sobre el tema y sus instalaciones no son adecuadas para personas con discapacidad (PCD), mediante la investigación se logrará obtener los

resultados positivos que ha beneficiado a las empresas y a las personas con discapacidad.

Figura 1: Árbol del problema



Nota: Árbol de problemas

Elaborado por: Limones & Noboa (2023)

### **1.3 Formulación del problema**

- ¿Cuáles son los factores que determinan el fortalecimiento de la inserción laboral de las PCD, en las empresas privadas de la zona planificación 8?

### **1.4 Sistematización del problema**

- ¿Existen obstáculos en la contratación de PCD en las empresas privadas?
- ¿Existen diferencias en los niveles de empleo hacia las PCD?
- ¿Cómo diagnosticar el contexto laboral donde trabajan las PCD?

### **1.5 Objetivos generales**

- Analizar la percepción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de zona 8.

### **1.6 Objetivos específicos**

- Desarrollar las bases teóricas que aporten a la investigación.
- Diagnosticar la situación de inserción laboral actual en las empresas privadas.
- Identificar los factores que presentan limitantes en la inserción laboral de las PCD.
- Identificar los resultados de Investigación.

### **1.7 Justificación de la investigación**

La presente investigación se enfocará en estudiar la inclusión laboral de PCD en las empresas, además se analizará el poco conocimiento sobre el tema y la deficiente información del mercado laboral activo referente a la inclusión y contratación de PCD donde existe pocos estudios actualizados sobre el tema. Como resultado final servirá para identificar que la inclusión tiene algunos beneficios positivos tanto para las empresas como para el empleado con discapacidad y a su vez informar sobre el tema,

mejorando la contratación de más PCD brindando oportunidad de trabajo con la finalidad de que los empleados logren demostrar sus conocimientos.

Según Heras (2018) afirma que “En la constitución de la República del Ecuador desde el año 2008, se sustentan los derechos de este grupo donde se manifiesta que todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, lo que no sucedía en la antigua constitución de 1998 que solo garantizaba la utilización de los bienes y servicios del país no siendo un Derecho.”

Anteriormente la inclusión no era tomada en cuenta como algo importante, lo que actualmente se puede ver es la mejora continua que se está dando tanto en las leyes y en personas apoyando a la inclusión, dando paso a que esto se vuelva un tema de gran relevancia sin embargo esto es un tema que constantemente se debe seguir divulgando para así llegar a más personas y empresas del sector.

Es importante agregar que toda PCD que postule para un puesto de trabajo está consciente de lo que podrá realizar, por ello se desempeñan de mejor manera ofreciendo todo su conocimiento a la empresa, tener más inclusión por parte de las empresas es algo que se debe mejorar con el paso del tiempo, la infraestructura y el ambiente laboral deben ir de la mano respecto a este tema de inclusión, por ello es importante analizar la inclusión laboral en las empresas para llegar más a fondo buscando beneficios y mejorar tanto para el empleado como para las empresas.

### **1.8 Delimitación de la investigación**

La siguiente investigación será realizada en la zona planificación 8.

**Año:** 2022-2023

### **1.9 Idea a defender**

El análisis de la inclusión laboral de PCD es un tema muy relevante y necesario, porque esto aborda una problemática social importante y tiene el potencial de generar un impacto positivo en la vida de las PCD, en las empresas y como sociedad. La inclusión laboral no solo ayuda a personas con diversidad funcional a obtener un puesto de trabajo y ser independientes económicamente, sino que también logramos mejorar su autoestima y la calidad de vida. Además, las empresas que fomentan la inclusión laboral pueden mejorar su reputación, fortalecer su relación con la comunidad y aumentar su productividad, es

importante recordar que todas las personas tenemos el derecho a trabajar y poder ayudar contribuyendo en la sociedad por eso es importante que empresas y como sociedad se trabaje para eliminar las barreras que impiden a las PCD entrar al mercado laboral. Se va a contribuir con información sobre los beneficios y aspectos positivos que ayuden a las empresas a incrementar la inclusión de PCD. Con esto podemos ayudar con la sensibilización y concientización entre sociedad además de cumplir con los derechos humanos y obtener equidad.

#### **1.10 Línea de investigación institucional/facultad**

- **Línea de investigación institucional:** Desarrollo estratégico empresarial y emprendimientos sustentables.
- **Línea de investigación facultad:** Desarrollo empresarial y de talento humano.

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Base referencial**

Para el desarrollo del siguiente trabajo se considerarán investigaciones previas sobre la inclusión laboral escritas por autores nacionales e internacionales.

**En la siguiente tesis de economía de Chérrez et al. (2018). Análisis de la incorporación laboral de las personas discapacitadas en la zona de 8 de Ecuador Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil.**

El propósito principal de este estudio es examinar la situación actual de las Personas con Discapacidad (PCD) en el entorno laboral de la zona mencionada anteriormente. A lo largo de la sociedad, las personas con discapacidad han enfrentado dificultades y han sido víctimas de discriminación, lo que les ha impedido desarrollarse plenamente en diversos ámbitos, incluido el ámbito laboral. Si bien es cierto Ecuador con sus leyes ha logrado un poco más la inclusión sin embargo esto no es suficiente para aumentar las tasas de trabajo. Una de las debilidades encontradas en dicha investigación es la escasa difusión sobre las personas con discapacidad donde se percibe poca responsabilidad social en las empresas donde no consideran a estas personas para la asignación de un puesto de trabajo. Por ello se debe concientizar a las empresas y al país, guiándose por medio de las recomendaciones internacionales donde el tema es más avanzado y más comprendido, brindando trabajos a PCD de acuerdo a su condición.

El resultado proviene de un sondeo realizado acerca de las oportunidades de empleo para individuos con discapacidad en la región de planificación 8. Se concluye que:

“Más de la tercera parte de la muestra considera que regularmente (medianamente a veces) tienen oportunidades laborales, situación que guarda relación con la reforma del art. 47 del código laboral en donde se manifiesta que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco

trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento de personas con discapacidad. Situación que contrasta con lo mencionado por un porcentaje menor a la cuarta parte que consideran que no hay oportunidades, de pronto porque no se encuentran conforme con su puesto de trabajo.” (Chérrez & Molina, 2018)

Las encuestas realizadas indican que una parte de la población obtiene un puesto de trabajo, pero se llega a una conclusión de que por varios motivos las PCD pueden no estar conformes con el puesto de trabajo ya sea porque no están en un ambiente laboral adecuado o las instalaciones de las empresas no están aptas para recibirlos.

**Castellanos, A., & Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.**

“Es necesario garantizar la igualdad de oportunidades además de facilitar el acceso a los empleados en condición laboral al lugar de trabajo, sea a través de adaptación de la infraestructura, o a través de adaptaciones desde aspectos social laboral. La salud ocupacional cumple sus funciones a través de identificarse como un área facilitadora y garante de derechos y de condiciones óptimas en el lugar de trabajo.” (Castellanos & Quintana, 2019)

De acuerdo a los autores se tiene en cuenta que uno de los primeros pasos importantes para la inclusión laboral en las empresas es tener como prioridad adecuar las áreas de trabajo para que las personas con discapacidad puedan manejarse con mayor facilidad.

El tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad es de gran importancia, y para lograrla es necesario garantizar la igualdad de oportunidades y facilitar el acceso al lugar de trabajo. Esto puede lograrse a través de la adaptación de la infraestructura y la implementación de ajustes razonables en el entorno laboral y social.

La salud ocupacional juega un papel importante en este proceso, ya que puede identificarse como un área facilitadora y garante de derechos y condiciones óptimas en el lugar de trabajo. La salud ocupacional puede brindar apoyo en la identificación de las necesidades de adaptación en el entorno laboral y en la implementación de medidas para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados con discapacidad.

Es importante destacar que las adaptaciones no solo se refieren a la infraestructura física, sino también a aspectos sociales y laborales. Por ejemplo, se pueden implementar políticas de inclusión laboral que fomenten la igualdad de oportunidades y eliminen las barreras culturales que impiden la inclusión laboral de personas con discapacidad.

**Castellanos Muñoz, A. M., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.**

En la investigación realizada se puede concluir que se necesita expandir el tema de la inclusión de PCD como una mejora para las empresas y una oportunidad de trabajo para las personas que pueden brindar su conocimiento. Las organizaciones deben empezar por esta responsabilidad social empresarial como ejemplo para el resto de empresas, los clientes en su mayoría apoyan este acto realizado por las empresas viendo esto como una mejora como empresa.

**Luna, L. N. (2018). *Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997.* Universidad del Magdalena, Colombia.**

“Las personas en condiciones de discapacidad, a pesar de encontrarse en desventaja física o intelectual hacia las demás personas, quieren superarse y encontrar una razón para ser aceptadas en la sociedad a través de la educación y el empleo. Por tanto, al momento de tener acceso a un cargo laboral, la disposición en el trabajo se verá reflejada en demostrar sus competencias y habilidades. Además, querrán permanecer en el empleo, dado que por las

circunstancias de sus vidas y las dificultades que se presentan en el entorno social, la permanencia en el empleo es un logro significativo y constituye una importante oportunidad para demostrar todo su potencial.” (Luna, 2018)

En conclusión, respecto a la información obtenida tenemos como resultado que una PCD tendrá siempre las ganas de trabajar por lo cual va a demostrar todos sus conocimientos y se va a desempeñar de la mejor manera dentro de la organización obteniendo así resultados óptimos para la empresa y una mejora en su calidad de vida.

Las personas con discapacidad demuestran una gran disposición y deseo de superación a través de la educación y el empleo. A pesar de las desventajas físicas o intelectuales que enfrentan, quieren ser aceptadas en la sociedad y demostrar sus competencias y habilidades en el ámbito laboral.

Una vez que tienen acceso a un cargo laboral, las personas con discapacidad se esfuerzan por demostrar su potencial y habilidades, y quieren permanecer en el empleo como un logro significativo. La permanencia en el empleo es importante para ellos debido a las dificultades que enfrentan en el entorno social, y representa una oportunidad para demostrar todo su potencial.

En este sentido, es fundamental que las empresas promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad, brindándoles oportunidades adecuadas y acordes a sus habilidades y capacidades. También es importante que las empresas proporcionen capacitación y herramientas tecnológicas adecuadas para que las personas con discapacidad puedan desarrollar habilidades requeridas en el entorno laboral actual.

**Espinoza, M. A., & Gallegos, D. d. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador.***

“A pesar de que existe un arduo trabajo para incluir a los discapacitados en el ámbito laboral, la discapacidad en diferentes aspectos, continúa siendo un

estereotipo en cuanto a la visión de las empresas sobre la contratación de estas personas, donde se excluyen, por ejemplo, a discapacitados en sillas de ruedas, sordos, entre otros. La aplicación de políticas públicas y normas laborales muchas veces es insuficiente, ya que operativamente las empresas no establecen en sus planes los recursos y actividades que permitan viabilizar adecuadamente la integración de los discapacitados en sus equipos de trabajo; más grave aún es la evasión de obligaciones que mantiene el empleador, al no cumplir con cada una de las disposiciones legales en cuanto a la protección integral de discapacidades.” (Espinoza & Gallegos, 2018)

En conclusión podemos identificar que las empresas contratan a empleados discapacitados por cumplir con el reglamento establecido y más no por tener responsabilidad social como empresa, se tiene en cuenta que la falta de información por parte de las organizaciones puede perjudicar sus pensamientos quedándose estancados en una mentalidad en la cual se piensa que los discapacitados no pueden realizar algunas actividades laborales, por eso con implementar más investigaciones e información se puede llegar a las empresas y a los empleados que se puede tener una inclusión para beneficios de todos.

**Como segunda parte de la investigación realizada por Espinoza, M. A., & Gallegos, D. d. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. Tenemos que:**

“A nivel laboral es el sector privado el que aporta con mayores plazas de trabajo para los discapacitados a diferencia del sector público donde son mínimas las oportunidades laborales, lo que pone en evidencia que las empresas privadas son el punto de desarrollo para el crecimiento económico y desarrollo de fuentes de empleo en el Ecuador, según los indicadores laborales del INEC (2018), nueve de cada diez plazas de trabajo corresponden al sector privado, por lo para las empresas privadas se presentan incentivos tributarios y laborales que tienen su respectivo soporte legal en la Ley Orgánica de Discapacidades. Durante el proceso de investigación no se encontró información pública que reconozca el total de empleados por empresa y el número de discapacitados

contratados, lo cual permitiría crear índices de aquellas que cumplen de manera correcta con las disposiciones legales establecidas e incluso saltado las barreras culturales frente a la discapacidad; ante esto, se recomienda que en trabajos futuros se realicen actividades de muestreos que permitan comprobar el cumplimiento del marco legal e institucional, fortalecido en los últimos años, que tratan de asegurar la inclusión laboral de las personas discapacitadas.” (Espinoza & Gallegos, 2018)

Como conclusión tenemos que las empresas que contraten más personal discapacitado y no solo lo justo que es lo establecido por la ley, tienen incentivos como disminuir la base imponible del impuesto a la renta de las compañías, esto se da por el motivo de que muchas empresas creen que al contratar personas discapacitadas es un gasto más que deben hacer para implementar mejoras y adecuar el área de trabajo para las personas con discapacidad.

A nivel laboral, el sector privado es el que aporta con la mayoría de las plazas de trabajo para personas con discapacidad en comparación con el sector público, lo que pone en evidencia la importancia de las empresas privadas en el desarrollo económico y creación de empleo en el Ecuador. Los incentivos tributarios y laborales establecidos en la Ley Orgánica de Discapacidades son una herramienta importante para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado.

Sin embargo, durante el proceso de investigación no se encontró información pública que reconozca el total de empleados por empresa y el número de personas con discapacidad contratadas. Por lo tanto, se recomienda realizar actividades de muestreo que permitan comprobar el cumplimiento del marco legal e institucional para asegurar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Es importante que tanto el sector privado como el público trabajen juntos para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y crear un entorno laboral inclusivo. Al brindar oportunidades laborales adecuadas a las

personas con discapacidad, se fomenta la diversidad, la equidad y la inclusión en el ámbito laboral, lo que contribuya a crear una sociedad más justa e igualitaria.

**Por último, el proyecto realizado por Gallegos Erazo, F. A., & Mantilla Buenaño, G. (2019). *Inclusión laboral de personas con discapacidad. Zona 8 Cantón Guayaquil.***

El proyecto de investigación que se propone es de gran relevancia, ya que aborda una problemática social importante como lo es la inclusión laboral de personas con discapacidad. La investigación se enfoca en el personal del área de recursos humanos de las empresas y en la productividad de las personas con discapacidad en el trabajo.

El propósito de este trabajo es aportar nuevos conocimientos sobre la inclusión laboral y mejorar las estrategias inclusivas en las empresas. Es importante destacar que, para lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad, es necesario no solo brindar oportunidades laborales, sino también ofrecer capacitaciones y entrenamientos para que puedan desempeñar un mejor papel dentro de la empresa.

Al mejorar la inclusión laboral, se logra un resultado positivo que beneficia tanto a la persona con discapacidad como a la empresa. La persona con discapacidad puede mejorar su calidad de vida al tener un ambiente laboral adecuado y ser independiente económicamente. Por otro lado, la empresa puede mejorar su reputación, fortalecer su relación con la comunidad y aumentar su productividad al aprovechar las habilidades y conocimientos únicos de las personas con discapacidad.

En conclusión, el proyecto de investigación propuesto es importante para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Es fundamental brindar información y capacitación al personal del área de recursos humanos para mejorar las estrategias inclusivas en las empresas. Al mejorar la inclusión laboral, se logra un resultado positivo que beneficia tanto a la persona con

discapacidad como a la empresa, lo que contribuya a crear una sociedad más justa e igualitaria.

### **Por qué es necesaria la inclusión**

La inclusión laboral de personas con discapacidad es una necesidad imperativa en la sociedad actual. Primero, desde una perspectiva ética y de derechos humanos, todas las personas, independientemente de sus capacidades, merecen igualdad de oportunidades y acceso al empleo. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) destaca la importancia de asegurar la inclusión en el ámbito laboral como un derecho fundamental.

Además, la inclusión laboral beneficia tanto a las personas con discapacidad como a las empresas y la sociedad en general. La diversidad en el lugar de trabajo enriquece la cultura corporativa, estimula la creatividad y mejora la toma de decisiones. Al contar con empleados con diversas capacidades, las empresas se benefician de la adaptabilidad y la resiliencia de estos trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2021).

**Derechos humanos y equidad:** La inclusión laboral de personas con discapacidad es un derecho humano fundamental consagrado en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). Esta convención destaca la importancia de promover la igualdad de oportunidades y eliminar la discriminación en todas las áreas de la vida, incluido el empleo. La inclusión laboral es esencial para garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan igualdad de acceso al mercado laboral y puedan disfrutar de los beneficios económicos y sociales que conlleva el empleo (Palacios, 2021).

**Contribución al desarrollo social y económico:** La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo beneficia a los individuos, sino que también contribuye al desarrollo social y económico de una sociedad. Al permitir que las

personas con discapacidad participen activamente en la fuerza laboral, se fomenta la inclusión social, se reducen las desigualdades y se promueve una sociedad más cohesionada y solidaria.

**Diversidad e innovación:** La inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo aporta una valiosa diversidad de perspectivas, habilidades y experiencias. Esta diversidad enriquece la cultura corporativa y estimula la innovación, ya que diferentes enfoques y soluciones pueden surgir de un equipo diverso. Las empresas que fomentan la inclusión son más propensas a generar ideas innovadoras y a adaptarse mejor a un entorno empresarial en constante cambio.

**Responsabilidad social empresarial:** Las empresas están asumiendo cada vez más una responsabilidad social para promover prácticas empresariales éticas y sostenibles. La inclusión laboral de personas con discapacidad es una parte integral de esta responsabilidad social empresarial. Mostrar un compromiso genuino con la diversidad e inclusión puede mejorar la reputación de la empresa y fortalecer sus relaciones con clientes, empleados y otros grupos de interés.

**Acceso a talento y habilidades valiosas:** Al abrir sus puertas a personas con discapacidad, las empresas tienen acceso a un grupo de talento valioso y habilidades únicas que pueden contribuir significativamente al éxito de la organización. Las personas con discapacidad a menudo han desarrollado habilidades específicas, como la resolución de problemas, la adaptabilidad y la empatía, que son altamente valoradas en el entorno laboral actual (Sánchez et al., 2019).

**Fomento de la inclusión como práctica empresarial sostenible:** La inclusión laboral no solo implica la contratación de personas con discapacidad, sino también la creación de un ambiente laboral inclusivo y adaptado a sus necesidades. Al adoptar prácticas inclusivas, las empresas están sentando las

bases para un crecimiento empresarial sostenible a largo plazo, ya que se nutren de un equipo diverso y comprometido que se siente valorado y respaldado.

### **Beneficios para empresas de contar con PCD (Personas con Discapacidad)**

La contratación de personas con discapacidad conlleva una serie de beneficios para las empresas. Estos trabajadores aportan habilidades y perspectivas únicas, lo que puede resultar en un aumento de la productividad y la innovación. La diversidad de ideas y experiencias enriquece la creatividad y fomenta la resolución de problemas de manera más integral.

Además, la inclusión laboral mejora la imagen corporativa de la empresa. Mostrar un compromiso genuino con la diversidad y la inclusión puede atraer a clientes, inversores y socios comerciales que valoran estas prácticas socialmente responsables.

**Diversificación del talento y habilidades únicas:** Las PCD aportan una amplia variedad de talentos y habilidades únicas al lugar de trabajo. Al contar con un equipo diverso, las empresas pueden aprovechar una gama más amplia de capacidades y perspectivas, lo que enriquece la creatividad, la innovación y la toma de decisiones. Estas habilidades diversas pueden traducirse en una mayor adaptabilidad y resiliencia ante los desafíos comerciales cambiantes (Zimbrón & Ojeda, 2022).

**Mejora del clima laboral y la cultura corporativa:** La inclusión de PCD puede crear un ambiente laboral más inclusivo y empático para todos los empleados. La diversidad en el lugar de trabajo fomenta una cultura corporativa que valora la inclusión, el respeto y la colaboración. Estos ambientes positivos mejoran la moral de los empleados y promueven un sentido de pertenencia, lo que puede aumentar la retención del talento y reducir la rotación laboral.

**Incremento de la imagen de marca y reputación:** Las empresas que demuestran un compromiso genuino con la inclusión y la diversidad ganan una imagen de marca positiva y una reputación sólida en el mercado. La sociedad y los clientes valoran cada vez más las prácticas empresariales éticas y socialmente responsables. La inclusión de PCD muestra el compromiso de la empresa con los valores de equidad, igualdad de oportunidades y responsabilidad social, lo que puede atraer y retener clientes y socios comerciales.

**Cumplimiento normativo y acceso a nuevos mercados:** La inclusión laboral de PCD cumple con los requisitos legales y normativos en muchos países, ya que existen leyes y políticas que promueven oportunidades para todos. Cumplir con estos requisitos garantiza que la empresa esté en conformidad con la legislación y evita posibles sanciones. Además, la inclusión de PCD puede abrir oportunidades para acceder a nuevos mercados, como clientes y proveedores que valoran la diversidad y la inclusión.

**Reducción de costos y mayor productividad:** Contrariamente a la creencia errónea de que la inclusión de PCD puede ser costosa, diversas investigaciones han demostrado que, en general, las PCD tienen tasas de absentismo y rotación más bajas que los empleados sin discapacidad. La inclusión también puede llevar a un aumento en la productividad y la eficiencia, ya que los empleados se sienten valorados y motivados al trabajar en un ambiente inclusivo (Rodríguez & García, 2020).

**Acceso a un mercado laboral más amplio:** La inclusión laboral de PCD amplía el acceso a un mercado laboral más amplio y diverso. Al considerar a PCD en los procesos de contratación, las empresas pueden atraer a profesionales altamente calificados que aportan una valiosa experiencia y conocimientos, lo que en última instancia aumenta el rendimiento de la empresa y la conectividad.

### **Mejoras en el clima laboral al contratar personas con discapacidad:**

La contratación de personas con discapacidad puede tener un impacto positivo en el clima laboral. Al promover una cultura de inclusión, se fomenta el respeto, la empatía y la colaboración entre los empleados. Esto crea un ambiente más positivo y amigable en el lugar de trabajo, lo que a su vez aumenta la satisfacción y el compromiso de todos los trabajadores.

Además, la presencia de empleados con discapacidad puede sensibilizar a los demás miembros del equipo y ayudar a eliminar estereotipos y prejuicios. Esto crea un ambiente más abierto y tolerante para todos los empleados.

**Fomento de la empatía y la sensibilidad:** La inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo promueve la empatía y la sensibilidad entre los empleados. Al interactuar y trabajar con colegas que tienen diferentes habilidades y perspectivas, los empleados desarrollan una mayor comprensión y consideración hacia las necesidades y desafíos de los demás. Esta empatía no solo mejora el ambiente laboral, sino que también fortalece las relaciones interpersonales en el equipo.

**Mayor sentido de pertenencia:** La inclusión de personas con discapacidad en la empresa puede crear un sentido de pertenencia más fuerte entre los empleados. Cuando los empleados sienten que son valorados y respetados por sus contribuciones únicas, se sienten más conectados con la organización y más motivados para desempeñarse bien en su trabajo. Esto puede aumentar la retención de empleados y reducir la rotación laboral (Ochoa et al., 2021).

**Mejora de la colaboración y el trabajo en equipo:** La inclusión fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre empleados con diferentes habilidades y perspectivas. La diversidad en el equipo puede estimular la creatividad y la resolución de problemas, ya que diferentes enfoques y soluciones pueden surgir

de un grupo más diverso. Los equipos inclusivos también pueden ser más efectivos al enfrentar desafíos y lograr objetivos comunes.

**Reducción de la discriminación y el acoso:** La promoción de un ambiente inclusivo y respetuoso puede reducir la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. Al crear una cultura que valora la diversidad y la igualdad de oportunidades, se establecen normas claras de comportamiento y se fomenta el respeto mutuo. Esto puede ayudar a crear un ambiente de trabajo más seguro y saludable para todos los empleados.

**Aumento de la motivación y el compromiso:** Los empleados que trabajan en un ambiente inclusivo y que se sienten valorados y respetados por sus contribuciones son más propensos a estar motivados y comprometidos con su trabajo y con los objetivos de la empresa. La inclusión puede generar un sentido de propósito y orgullo en el trabajo, lo que puede traducirse en un aumento en la productividad y la satisfacción laboral.

**Mejora de la reputación y la imagen corporativa:** Las empresas que promueven la inclusión y valoran la diversidad suelen tener una reputación positiva en el mercado y la sociedad. Esto puede atraer a clientes y socios comerciales que valoran las prácticas empresariales socialmente responsables. Una imagen corporativa positiva puede ser un activo invaluable para la empresa y puede contribuir a su éxito y crecimiento a largo plazo.

### **Retos para las empresas privadas al contratar personas con discapacidad**

Aunque la inclusión laboral es una meta loable, existen retos significativos que las empresas deben enfrentar al contratar personas con discapacidad. Algunos de estos desafíos incluyen:

- La falta de accesibilidad física y digital en el lugar de trabajo.

- La necesidad de capacitación específica para los empleadores y empleados para fomentar una comprensión adecuada de las discapacidades y las adaptaciones necesarias.

- Los posibles costos asociados con adaptaciones y ajustes razonables para las personas con discapacidad (Sánchez et al., 2019b).

La contratación de personas con discapacidad presenta varios retos para las empresas privadas, algunos de los cuales pueden ser superados mediante la implementación de políticas y prácticas inclusivas. A continuación, se ampliarán los principales retos que enfrentan las empresas al contratar personas con discapacidad:

**Barreras de accesibilidad física y digital:** Uno de los principales desafíos que enfrentan las empresas al contratar personas con discapacidad es asegurar que el lugar de trabajo sea accesible tanto física como digitalmente. Las instalaciones físicas deben ser accesibles para personas con movilidad reducida o con discapacidades visuales, auditivas o cognitivas.

Del mismo modo, los recursos digitales y tecnológicos deben ser diseñados para ser accesibles para personas con discapacidades visuales o auditivas, como contenido de texto alternativo y subtítulos en videos. Superar estas barreras de accesibilidad puede requerir inversiones en infraestructura y tecnología, pero es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades para todos los empleados (Tomalá, 2020).

**Falta de capacitación y concienciación:** Otra dificultad que enfrentan las empresas es la falta de capacitación adecuada para los empleadores y los empleados en temas relacionados con la discapacidad. La capacitación puede incluir la sensibilización sobre los diferentes tipos de discapacidad, la comprensión de las adaptaciones razonables necesarias y el fomento de una cultura inclusiva en el lugar de trabajo. La falta de concienciación puede llevar a

estereotipos y prejuicios, lo que puede dificultar la integración de personas con discapacidad en el equipo y limitar sus oportunidades laborales.

**Costos asociados con adaptaciones y ajustes razonables:** Aunque en muchos casos las adaptaciones y ajustes razonables para empleados con discapacidad no representan costos significativos, algunas empresas pueden percibirlos como una carga financiera adicional.

Estas adaptaciones pueden incluir la provisión de herramientas o equipos especializados, la modificación de espacios de trabajo o la implementación de horarios flexibles. Sin embargo, es importante recordar que estas inversiones pueden generar un retorno positivo en términos de retención de talento, mejora del clima laboral y productividad (Arteaga et al., 2022).

**Falta de información y asesoramiento sobre legislación y políticas:** La falta de información sobre legislación y políticas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad puede dificultar el cumplimiento normativo por parte de las empresas.

Es importante que las empresas estén informadas sobre los derechos y las obligaciones legales en relación con la contratación y el trato equitativo de personas con discapacidad. La colaboración con expertos en la materia, como organismos gubernamentales u organizaciones especializadas, puede proporcionar asesoramiento valioso y garantizar el cumplimiento de las normativas.

**Desafíos en la planificación y gestión de recursos humanos:** La incorporación exitosa de personas con discapacidad requiere una planificación y gestión de recursos humanos adecuada. Esto implica tener en cuenta las necesidades específicas de los candidatos con discapacidad durante el proceso de selección y asegurarse de que haya un apoyo adecuado para su integración y desarrollo en el trabajo. La falta de un enfoque estratégico puede limitar las

oportunidades de contratación de PCD y afectar negativamente su experiencia laboral en la empresa.

### **Cómo mejorar el ambiente de trabajo para personas con discapacidad**

Para mejorar el ambiente de trabajo para personas con discapacidad, las empresas pueden tomar diversas medidas, como:

- Implementar políticas y programas de inclusión que promuevan la diversidad en el lugar de trabajo.
- Proporcionar capacitación y sensibilización sobre discapacidad a todos los empleados para fomentar una cultura inclusiva.
- Asegurar que el lugar de trabajo sea accesible y adecuado para las necesidades de las personas con discapacidad.
- Fomentar la participación activa de personas con discapacidad en las decisiones y procesos de la empresa, asegurándose de que sus voces sean escuchadas y tomadas en cuenta (Agredo & Estrada, 2022).

Mejorar el ambiente de trabajo para personas con discapacidad implica implementar estrategias y adaptaciones que promuevan la inclusión y garanticen igualdad de oportunidades en todas las áreas laborales. A continuación, se ampliarán algunas de las acciones y medidas que las empresas pueden tomar para crear un ambiente laboral más inclusivo:

**Adaptaciones y accesibilidad física:** Es fundamental asegurar que las instalaciones físicas de la empresa sean accesibles para personas con diferentes tipos de discapacidad. Esto implica la eliminación de barreras arquitectónicas, como rampas de acceso, baños adaptados y espacios de trabajo adecuados para sillas de ruedas o dispositivos de movilidad. Asimismo, se deben considerar las necesidades de personas con discapacidades visuales

o auditivas, proporcionando señalizaciones claras, iluminación adecuada y sistemas de comunicación alternativos.

**Políticas y prácticas inclusivas:** La empresa debe establecer políticas y prácticas inclusivas que garanticen igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su discapacidad. Esto implica promover una cultura organizacional basada en la diversidad y el respeto mutuo, así como asegurar que los procesos de contratación, promoción y desarrollo estén libres de discriminación.

**Sensibilización y capacitación:** Es esencial capacitar a los empleados en temas de inclusión y discapacidad para fomentar una mayor sensibilidad y comprensión. Esto incluye brindar información sobre los diferentes tipos de discapacidad, sus necesidades y adaptaciones razonables. La sensibilización también puede contribuir a eliminar estereotipos y prejuicios, creando un ambiente laboral más inclusivo y respetuoso (Arandi, 2022).

**Adopción de tecnologías accesibles:** La empresa puede invertir en tecnologías y herramientas que sean accesibles para personas con discapacidad. Esto incluye el uso de software y dispositivos que permitan la navegación por voz o el uso de adaptaciones para personas con discapacidades visuales o motoras.

**Horarios y flexibilidad:** Ofrecer horarios flexibles puede ser beneficioso para empleados con discapacidad, especialmente aquellos que necesiten tiempo adicional para desplazarse o asistir a citas médicas. La flexibilidad en los horarios permite adaptarse a las necesidades individuales y puede mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

**Programas de apoyo y mentoría:** Implementar programas de apoyo y mentoría puede ser valioso para empleados con discapacidad, especialmente para aquellos que recién se incorporan a la empresa. Estos programas pueden

proporcionar orientación y apoyo emocional, así como brindar oportunidades de desarrollo profesional.

**Retroalimentación y participación:** Fomentar una cultura donde se valoren las opiniones y contribuciones de todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, es esencial para mejorar el ambiente de trabajo. Proporcionar oportunidades para que los empleados expresen sus ideas y preocupaciones y tomar en cuenta sus aportes en la toma de decisiones crea un ambiente más inclusivo y participativo (Rojas et al., 2021).

### **Responsabilidad de las empresas privadas con respecto a la salud en sustrabajadores con discapacidad**

La responsabilidad de las empresas privadas con respecto a la salud de sus trabajadores con discapacidad es un aspecto fundamental en la promoción de un ambiente laboral inclusivo y seguro. Las empresas tienen la obligación ética, legal y social

de garantizar la salud y el bienestar de todos sus empleados, incluidas las personas con discapacidad. A continuación, se realizará un análisis sobre la responsabilidad de las empresas privadas en este sentido:

**Cumplimiento normativo:** En muchos países, existen leyes y regulaciones que protegen los derechos y la salud de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Las empresas tienen la responsabilidad de cumplir con estas normativas y asegurarse de que las condiciones laborales sean seguras y adecuadas para todos los empleados. Esto incluye proporcionar adaptaciones y ajustes razonables para las personas con discapacidad, si es necesario, para garantizar que puedan realizar sus funciones de manera segura y eficiente.

**Adaptaciones y accesibilidad:** Las empresas deben asegurarse de que las instalaciones físicas y tecnológicas sean accesibles para las personas con discapacidad. Esto implica eliminar barreras arquitectónicas y proporcionar

adaptaciones específicas para las necesidades individuales. Asimismo, es fundamental que las tecnologías utilizadas en el lugar de trabajo sean accesibles para todos los empleados, incluyendo aquellos con discapacidad visual, auditiva o motora (Calle et al., 2022).

**Salud ocupacional:** Las empresas deben promover y facilitar programas de salud ocupacional que aborden las necesidades específicas de las personas con discapacidad. Esto puede incluir evaluaciones ergonómicas y asesoramiento para garantizar que los empleados con discapacidad tengan un entorno de trabajo seguro y adecuado para su bienestar físico y emocional.

**Sensibilización y capacitación:** Es fundamental que los empleadores y los empleados estén sensibilizados y capacitados en temas relacionados con la salud de las personas con discapacidad. Esto incluye comprender las necesidades y limitaciones específicas de cada individuo, así como estar preparados para brindar el apoyo necesario en caso de emergencias o situaciones especiales (Analuiza et al., 2020).

**Políticas de no discriminación y apoyo:** Las empresas deben establecer políticas claras de no discriminación que protejan a las personas con discapacidad de cualquier tipo de trato injusto o desigual. Además, es importante que las empresas brinden apoyo y recursos para ayudar a los empleados con discapacidad a enfrentar desafíos y superar barreras que puedan afectar su salud y bienestar.

**Inclusión en programas de bienestar:** Las empresas pueden incluir a las personas con discapacidad en sus programas de bienestar y beneficios para garantizar que tengan acceso a servicios de salud y atención médica adecuados. Esto puede incluir programas de asistencia médica, seguros de salud y otros beneficios que promuevan el bienestar y la calidad de vida de los empleados con discapacidad (CEPAL, 2020).

## **2.2 Base teórica**

### **2.2.1 Investigación de mercado**

Para una adecuada investigación de mercado según (Malhotra, 2008) el proceso de investigación de mercados consta con seis pasos importantes para la realización de un estudio de mercado. A continuación, los pasos a realizar:

#### **Paso 1: Definición del problema**

Se debe tomar en cuenta el problema y el propósito del estudio además de buscar los antecedentes, la información necesaria y relevante para la investigación lo cual nos ayudará a saber cómo se implementará para la toma de decisiones. Se puede obtener información por medio de entrevistas con expertos.

#### **Paso 2: desarrollo del enfoque del problema**

El enfoque del problema se complementa con la elaboración de un marco teórico de referencia, cuestiones de investigación, hipótesis y la recopilación de información requerida.

#### **Paso 3: formulación del diseño de investigación**

Se describen detalladamente los procedimientos necesarios para obtener los datos y se establece el propósito de diseñar un estudio que permita poner a prueba las hipótesis de interés. Para la elaboración de un diseño de investigación incluye los siguientes pasos:

##### **Definición de la información necesaria.**

La información necesaria es buscar lo más relevante e importante para el estudio que se va a plantear.

### **Análisis de datos secundarios.**

Los datos secundarios son una fuente económica y rápida de información antecedente donde la información se obtiene de entidades privadas ya sea de entidades empresariales o de bases de datos computarizadas.

### **Investigación cualitativa.**

La investigación cualitativa tiene como naturaleza ser de manera exploratoria y no estructurada donde se basa en muestreo y se puede implementar entrevistas o encuestas.

### **Técnicas para la obtención de datos cuantitativos (encuesta, observación y experimentación).**

Se tiene que los datos cuantitativos descriptivos son por medio de encuestas o también por observación y los datos cuantitativos causales es por medio de datos experimentales.

### **Procedimientos de medición y de escalamiento.**

La medición se refiere a expresar con números u otros símbolos de acuerdo con las características de los objetos de acuerdo a las reglas. El escalamiento implica la creación de un continuo sobre el cual se localizan los objetos medidos.

### **Diseño de cuestionarios.**

Para diseñar un cuestionario se debe empezar por especificar la información que se necesita, tener en cuenta que tipo de entrevista se va a realizar, revisar el contenido de las interrogantes, diseñar la estructura de las interrogantes y como se las va a redactar también se organiza las preguntas en orden y para finalizar determinar el formato y diseño.

### **Proceso de muestreo y tamaño de la muestra.**

Se requiere de una especificación detallada de cómo será las decisiones del diseño de muestreo relacionándolo con la población, el marco de muestreo, la unidad, técnica y tamaño de la muestra.

El tamaño de la muestra es el número de elementos que se debe agregar al estudio.

### **Plan para el análisis de datos.**

a) **Revisión del cuestionario:** Revisar el cuestionario para verificar si están completas y si fueron contestadas correctamente.

b) **Edición:** Se revisa los cuestionarios con la finalidad de identificar respuestas ilegibles, ambiguas o incongruentes.

c) **Codificación:** Asignar un código, el cual puede ser un número a cada una de las respuestas de cada pregunta.

d) **Transcripción:** Se transfieren los datos que se encuentran en código a la computadora.

e) **Depuración de los datos:** La verificación de las respuestas faltantes.

f) **Ajuste estadístico de los datos:** La ponderación es el ajuste estadístico de los datos que servirá para mejorar la calidad del análisis de datos.

g) **Elección de una estrategia de análisis de los datos:** El propósito de este paso es producir información que ayude a abordar el problema en cuestión.

### **Paso 4: Trabajo de campo o recopilación de datos**

Para recopilar los datos necesarios se debe contar con personas del área que se va a investigar para así poder realizarles las encuestas ya sea personalmente, por correo o por medio de un teléfono.

## **Paso 5: Preparación y análisis de datos**

La preparación y análisis de datos se debe empezar realizando una revisión minuciosa, transcribir y verificar cada cuestionario ya realizado para corregir en caso de que exista algún error.

## **Paso 6: Elaboración y presentación del informe**

Para la elaboración y presentación del informe se debe documentar de manera escrita donde se muestren las preguntas de la investigación que se identificaron donde se describe el enfoque, procedimientos utilizados para la obtención de datos principales, el de los resultados y el diseño de la investigación. Los hallazgos obtenidos deben presentarse en un formato donde se pueda facilitar el uso en el proceso para poder tener un proceso de toma de decisiones correcto. Se debe incluir tablas, gráficos e imágenes.

### **2.2.2 Zona de planificación 8**

La zona 8 está compuesta por los cantones de Guayaquil, Durán y Samborombón según Senplades (2012) expresa que “La Zona 8 se ubica en el cuadrante suroriental del territorio ecuatoriano, en un polígono comprendido entre los 2 y 3 grados de latitud sur y entre los 79 grados 40 minutos y 80 grados 30 minutos de la longitud oeste.”

Para realizar la siguiente investigación se tomará en cuentas las empresas ubicadas en el Ecuador en la zona de planificación 8.

### **2.1.2 Tipos de discapacidad en las empresas de Ecuador**

Según el informe del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2021) en Ecuador, existen los siguientes tipos de discapacidad:

- 1) Física,
- 2) Psicosocial (Mental),

3) Intelectual y

4) Sensorial (Visual y Auditiva)

### 2.2.3 Tipos de empresas en el Ecuador

Según instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC 2018) las empresas en Ecuador se clasifican de la siguiente manera:

#### **Empresa grande:**

- **Volumen de ventas:** \$5'000.001 o más.
- **Personas afiliadas:** 200 en adelante.

#### **Empresa mediana B:**

- **Volumen de ventas:** \$2'000.001 a \$5'000.000.
- **Personas afiliadas:** 100 a 199.

#### **Empresa Mediana A:**

- **Volumen de ventas:** \$1'000.001 a \$2'000.000.
- **Personas afiliadas:** 50 a 99.

#### **Empresa Pequeña:**

- **Volumen de ventas:** \$100.001 a \$1'000.000.
- **Personas afiliadas:** 10 a 49

#### **2. Microempresa:**

- **Volumen de ventas:** menor o igual a \$100.000.

- **Personas afiliadas:** 1 a 9.

## **2.3 Marco Legal**

### **Según la Constitución de la República del Ecuador (2008)**

El Estado se compromete a establecer políticas de prevención de discapacidadesy, en colaboración con la sociedad y la familia, buscará igualar las oportunidades para las personas con discapacidad y fomentar su integración social. A las personas con discapacidad se les reconocen los siguientes derechos:

5. Derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, con políticas que promuevan sus habilidades y potencialidades, permitiendo su incorporación en entidades públicas y privadas.

Según el Artículo 61 de la legislación, los ciudadanos ecuatorianos tienen los siguientes derechos:

7. Derecho a desempeñar empleos y funciones públicas basados en méritos y capacidades, a través de un sistema de selección y designación transparente, inclusivo, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, promoviendo laequidad y la paridad de género, así como la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y la participación intergeneracional.

El Artículo 330 asegura la igualdad de condiciones y accesibilidad al trabajo remunerado para las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y asistencia especial para facilitar su participación en el ámbito laboral. Además, está prohibido reducir la remuneración de los trabajadores con discapacidad por cualquier motivo relacionado con su condición.

### **Ley orgánica de discapacidad (2012)**

Artículo 45: Derecho al empleo: Las personas con discapacidad o deficiencia tienen el derecho de acceder a empleo remunerado en condiciones de igualdad, y no deben ser objeto de discriminación en los procesos

relacionados con el empleo, incluyendo la selección, contratación, capacitación, compensación y otros aspectos tanto en el sector público como en el privado.

Artículo 46: Políticas laborales: El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, en coordinación con la autoridad nacional responsable de las relaciones laborales, establecerá políticas para la capacitación laboral, empleo, inserción y reinserción laboral, adaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad. También se encargará de ofrecer servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilitar el desempeño laboral, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Artículo 47: Inclusión laboral: Los empleadores, tanto en el sector público como en el privado, con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores, tienen la obligación de contratar un mínimo del cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad en empleos permanentes que se ajusten a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, con especial atención a los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral se distribuirá equitativamente en las provincias para los empleadores nacionales, y en los cantones para los empleadores provinciales. En ciertas entidades del sector público, como las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales, se considerará únicamente el personal administrativo para calcular el porcentaje de inclusión laboral, excluyendo las funciones operativas debido al riesgo que representan para la integridad física de las personas con discapacidad.

Artículo 48: Sustitutos: Los familiares hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuges, parejas en unión de hecho, representantes legales o personas responsables del cuidado de una persona con discapacidad severa pueden formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, según lo establezca el reglamento. Sin embargo, este beneficio solo puede ser aplicado a una (1) persona por cada persona con discapacidad.

Artículo 49: Deducción por inclusión laboral: Los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto a las remuneraciones y beneficios sociales aportados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad o sustituto, así como de los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad bajo su cuidado. Esta deducción no aplicará cuando la contratación haya sido realizada solo para cumplir con el requisito del personal mínimo con discapacidad del 4%, según lo establecido en esta Ley.

Artículo 50: Mecanismos de selección de empleo: Las instituciones públicas y privadas deben adaptar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo para facilitar la participación de las personas con discapacidad, fomentando la equidad de género y la diversidad de discapacidades.

Artículo 51: Estabilidad laboral: Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a una estabilidad laboral especial. En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien estea cargo del sustento de una persona con discapacidad, se le debe indemnizar con una cantidad equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, además de la indemnización legal correspondiente.

Artículo 53: Seguimiento y control de la inclusión laboral: La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales llevará a cabo seguimientos periódicos para verificar la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje establecido en la Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan. Para los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente que se

brinde un adecuado cuidado y soporte económico a las personas con discapacidad a su cargo.

### **Código del Trabajo (2012)**

El artículo 42, apartado 33, de la legislación laboral dispone que los empleadores, tanto del ámbito público como del privado, que cuenten con una plantilla mínima de veinticinco trabajadores, están obligados a contratar al menos a una persona con discapacidad en empleos permanentes adecuados a sus habilidades y estado físico. Durante este procedimiento, es necesario garantizar la igualdad de género y la diversidad de discapacidades.

Esta obligación también se aplica a las empresas legalmente autorizadas para realizar tercerización de servicios o intermediación laboral. El contrato laboral con la persona con discapacidad debe ser escrito y registrado en la Inspección del Trabajo correspondiente, que llevará un registro específico para estos casos. Si la persona con discapacidad no puede firmar el contrato de trabajo por sí misma, lo hará a través de su representante legal o tutor. La condición de discapacidad se acreditará mediante el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

### **Reglamento General a la Ley de Discapacidades (2013)**

Artículo 7 - Responsabilidades del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos:

El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos tiene la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de las resoluciones adoptadas en los convenios 111, 142 y 159, así como las recomendaciones 99 y 168 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, las cuales han sido ratificadas por el Ecuador en relación a la Readaptación Profesional para personas con discapacidad. Además, asumirá las siguientes funciones:

Establecer servicios de rehabilitación profesional, formación y capacitación adaptados a las necesidades, habilidades y destrezas de las personas con discapacidad, tomando en cuenta las demandas del mercado laboral.

Desarrollar programas y servicios de intermediación laboral que consideren las capacidades, preparación, entorno y preferencias de los beneficiarios con discapacidad.

Implementar medidas especiales de apoyo para facilitar la integración laboral de personas con discapacidad, tales como subvenciones o préstamos para adaptar puestos de trabajo, eliminar barreras arquitectónicas y de comunicación, y promover alternativas como el trabajo autónomo, microempresas y cooperativas.

En colaboración con el SECAP y el Consejo Nacional de Capacitación, brindar servicios de capacitación y formación profesional para que las personas con discapacidad puedan obtener, mantener y progresar en sus empleos, adaptando los servicios existentes en la medida de lo posible.

Establecer centros especiales de empleo para aquellas personas con discapacidad que temporal o permanentemente no puedan desempeñarse en trabajos convencionales.

Realizar investigaciones para evaluar los resultados de los servicios de rehabilitación profesional, capacitación y empleo, así como estudiar diferentes técnicas y métodos de rehabilitación.

Organizar servicios de rehabilitación e inserción laboral en áreas urbanas, urbanas-marginadas y rurales, en colaboración con la comunidad y con la participación de representantes de empleadores, trabajadores y personas con discapacidad, así como sus familias y organizaciones pertinentes.

Capacitar adecuadamente al personal involucrado en programas de rehabilitación profesional y formación laboral.

Incluir la población con discapacidad en los servicios de empresas de intermediación laboral y tercerización de contratación de personal a través de los permisos de funcionamiento otorgados por el Ministerio de Trabajo.

Organizar programas de empleo protegido, empleo con apoyo, talleres de producción autogestionarios, microempresas, cooperativas y similares, para personas con discapacidad que no puedan acceder o mantener un empleo regular.

Establecer normas y disposiciones para la reubicación laboral en casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Fomentar la colaboración internacional, especialmente con la OIT, para temas de capacitación, asesoramiento, financiamiento e implementación de programas de inserción laboral para personas con discapacidad.

Desarrollar programas de higiene laboral para mejorar las condiciones de salud de los trabajadores en su lugar de trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y los institutos de Seguridad Social públicos y privados del Ecuador.

Fomentar y apoyar la participación de organizaciones empresariales, sindicales y no gubernamentales relacionadas con personas con discapacidad en temas de rehabilitación e inserción laboral.

Realizar campañas de información y sensibilización dirigidas a empresarios, sindicatos, ONGs y la población en general, para promover el empleo de personas con discapacidad.

Coordinar acciones de formación ocupacional con la División de Educación Especial en instituciones de educación especial.

Identificar regularmente posibles fuentes de trabajo y perfiles de capacitación, a través de esfuerzos propios o de terceros.

Preparar y presupuestar acciones en cumplimiento con la Ley Orgánica de Responsabilidad, Estabilización y Transparencia Fiscal, para que sean oportunamente incorporadas en la proforma presupuestaria del Ministerio de Salud, previo conocimiento y discusión en la Comisión Técnica del CONADIS.

Defender los derechos laborales de las personas con discapacidad.

## **CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Enfoque de la investigación**

El enfoque de la investigación será mixto, se aplicará por medio de encuesta y entrevista.

Las herramientas a utilizar han sido seleccionadas en función de su aplicabilidad y los resultados que se pueden obtener, teniendo en cuenta la mejor manera de comprender la realidad de las PCD dentro de las empresas y sus limitaciones.

### **3.2 Alcance de la investigación**

En la presente investigación se utilizará la investigación descriptiva que permitirá la descripción de los motivos por el cual las empresas incluyen al personal discapacitado.

La investigación descriptiva se presenta como aquella que busca especificar propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos y comunidades o sobre cualquier fenómeno que pueda ser sometido a un análisis. (Hernandez S, 1989)

### **3.3 Técnica e instrumento para obtener los datos**

La técnica a plantear para la obtención de datos en la investigación sobre la inclusión de PCD será por medio de encuestas y entrevistas.

### **3.4 Población y muestra**

El problema de estudio planteado se realizará en la zona planificación 8, para este objetivo a realizar se tomará en cuenta a las empresas privadas ubicadas en dicha zona. Para la muestra de acuerdo al cálculo realizado se tomará en consideración una parte de las empresas privadas que se ubican en la zona planificación 8, está integrada por Samborondón, Durán y Guayaquil.

Para la segmentación de las empresas se tendrá presente el sector que cuenten con un capital suscrito de al menos USD 100,000 lo cual garantiza que la empresa es de 25 empleados y que deberá contar con el porcentaje establecido por la ley del 4% de personal con discapacidad que debería ser contratado.

Mediante la base de datos de la Superintendencia de compañías, valores y seguro (SUPERCIAS, s.f.) se pudo obtener información respecto a las empresas privadas según los datos proporcionados, se puede observar que hay un total de 534 empresas en las zonas de Guayaquil, Durán y Samborondón. La mayoría de las empresas se encuentran en Guayaquil con un total de 452, seguido por Samborondón con 55 empresas y Durán con 27 empresas. Por lo cual se muestra las zonas establecidas para la investigación con la finalidad de calcular la muestra, a continuación, en la tabla se detalla los datos calculados:

**Tabla 1: Zonas para calcular la muestra**

<b>Ciudad</b>	<b>Número de empresas</b>
<b>Guayaquil</b>	452
<b>Durán</b>	27
<b>Samborondón</b>	55
<b>Total</b>	534

**Nota:** Zonas para calcular la muestra

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

**Formula:**

$$n = N * (Z^2 * p * q) / ((N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q)$$

**Donde:**

**n** = tamaño de la muestra

**N** = tamaño de la población (en este caso, 534 empresas)

**Z** = valor crítico de la distribución normal estándar para el nivel de confianza deseado  
**p** = proporción estimada de la población que tiene la característica de interés  
**q**

= 1 - p  
**e** = margen de error deseado (expresado como un porcentaje)

**Aplicación de la fórmula:**

**Tabla 2: Aplicación de la fórmula para la muestra**

	<b>TAMAÑO ADECUADO DE LA MUESTRA</b>	
<b>N</b>	534	
<b>NC</b>	90	<b>139,82</b>
<b>p</b>	0,5	<b>140</b>
<b>q</b>	0,5	
<b>e</b>	6	
<b>Z</b>	1,65	

**Nota:** La tabla muestra el cálculo realizado para el tamaño de la muestra

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

### **3.5 Tipo de muestra**

Muestreo probabilístico aleatorio simple.

## **CAPÍTULO IV PROPUESTA O INFORME**

### **4.1 Presentación y análisis de resultados Entrevista**

En este capítulo se analizará la entrevista realizada al Ingeniero Raúl González sobre el tema de la inclusión en la empresa donde trabaja actualmente.

#### **Pregunta 1**

**¿La empresa promueve activamente la igualdad de oportunidades y la inclusión de personas con discapacidad en todos los niveles de la organización?**

#### **Respuesta:**

La empresa si promueve activamente la inclusión laboral de personas con discapacidad, aceptan a personas bachiller o con título brindándole una oportunidad de trabajo independientemente de si cuenta o no con algún tipo de discapacidad, la empresa brinda su apoyo moral y económico a las personas cuando se les presenta un inconveniente.

#### **Análisis:**

La inclusión laboral es un tema importante en la sociedad actual, y la empresa está haciendo una gran contribución al promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo. Al brindar oportunidades de trabajo a personas con discapacidad y a personas bachiller o con título, independientemente de su condición, la empresa está demostrando su compromiso con la inclusión y la diversidad.

Además, el apoyo moral y económico que la empresa brinda a las personas cuando se les presenta un inconveniente es un ejemplo más de cómo la empresa se preocupa por sus empleados y se esfuerza por crear un ambiente

laboral positivo y solidario. Este tipo de apoyo puede tener un gran impacto en la vida de las personas, ya que les brinda la tranquilidad y el respaldo necesarios para superar los obstáculos y seguir adelante.

## **Pregunta 2**

**¿Qué tipo de apoyo o recursos adicionales cree que mejorarían su integración y desempeño dentro del equipo y la empresa?**

### **Respuesta:**

Una mejora que se puede realizar dentro de la empresa es la oportunidad de brindar vacaciones al empleado, no se está dando ese beneficio porque están postergando las vacaciones y no cumplen con lo comunicado y adicional mejorar el ambiente laboral y la comunicación entre el personal de la empresa

### **Análisis:**

La oportunidad de brindar vacaciones a los empleados es un beneficio importante que puede tener un impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores y en su productividad en el lugar de trabajo. Es preocupante escuchar que la empresa no está cumpliendo con lo comunicado y está postergando las vacaciones de los empleados.

Es importante que la empresa cumpla con sus compromisos y proporcione a los empleados el tiempo libre que se les ha prometido. Si se postergan las vacaciones, esto puede afectar negativamente la moral de los empleados y su motivación para trabajar.

Además, puede tener un impacto en la calidad del trabajo y la productividad de los empleados.

En cuanto a la mejora del ambiente laboral y la comunicación entre el personal de la empresa, esto es esencial para crear un lugar de trabajo positivo y productivo. Las empresas que fomentan un ambiente laboral colaborativo y comunicativo pueden mejorar la moral de los empleados y aumentar su motivación para trabajar. Esto a su vez puede tener un impacto positivo en la calidad del trabajo y la productividad de los empleados. Para mejorar el ambiente laboral y la comunicación entre el personal de la empresa, se pueden implementar diversas iniciativas, como organizar actividades de equipo, establecer canales de comunicación efectivos y fomentar la colaboración entre los empleados. También es importante que la empresa escuche las sugerencias y comentarios de los empleados para mejorar el lugar de trabajo.

### **Pregunta 3**

**¿Qué consejos o recomendaciones le daría a la empresa para mejorar la inclusión y el apoyo a las PCD en el entorno laboral?**

#### **Respuesta:**

Una de las recomendaciones es implementar charlas de manera semanal o mensual en el área administrativa sobre temas de liderazgo, motivacional, liderazgo y como mejorar la productividad entre empleados, además de mejorar la integración y que la empresa brinde motivaciones y se implemente las horas extras por el motivo de que no hay hora de salida definida.

#### **Análisis:**

La implementación de charlas semanales o mensuales en el área administrativa sobre temas de liderazgo, motivación y productividad es una excelente idea para mejorar el ambiente laboral y fomentar el desarrollo profesional de los empleados. Estas charlas pueden ser una oportunidad para compartir conocimientos y experiencias, así como para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo.

Además, la mejora de la integración y la motivación de los empleados es esencial para crear un ambiente laboral positivo y productivo. Al brindar motivaciones y recompensas a los empleados, la empresa puede mejorar la moral y la motivación de los trabajadores. También es importante que la empresa defina una hora de salida para los empleados, ya que esto puede ayudar a los empleados a planificar su tiempo fuera del trabajo y a encontrar un equilibrio entre su vida laboral y personal.

En cuanto a la implementación de horas extras, es importante que la empresa tenga en cuenta las leyes laborales y las regulaciones locales antes de implementar esta política. Si se implementan horas extras, es importante que los empleados reciban una compensación adecuada por su tiempo adicional de trabajo.

#### **Pregunta 4**

**¿Como describiría el ambiente de trabajo en la empresa que labora actualmente?**

**Respuesta:**

No hay buena organización sobre los trabajos repartidos entre compañeros y la falta de comunicación pueden llegar a causar malos entendidos.

**De acuerdo a la escala de Likert ¿Cómo lo calificaría?:**

- a) Muy negativo
- b) Negativo
- c) Neutral
- d) Positivo

e) Muy positivo

**Respuesta:** Neutral

**Análisis:**

Es importante que la empresa tome medidas para mejorar la organización y la comunicación en el lugar de trabajo. Al fomentar un ambiente laboral colaborativo y comunicativo, la empresa puede mejorar la moral de los empleados y aumentar su motivación para trabajar. Esto a su vez puede tener un impacto positivo en la calidad del trabajo y la productividad de los empleados.

## **Entrevista 2**

### **Introducción de la entrevista**

En relación al empleo, es importante que las oportunidades laborales sean acordes a las capacidades de cada persona, pero a menudo las personas con discapacidad enfrentan obstáculos para acceder a empleos acordes a su preparación académica. Algunas habilidades requeridas en el entorno laboral actual incluyen el manejo de herramientas tecnológicas, como el uso de redes sociales, Excel y otras aplicaciones.

Es fundamental promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad y brindarles oportunidades adecuadas. Algunas empresas han implementado políticas de responsabilidad social inclusiva y han logrado resultados positivos al contratar a personas con discapacidad en diversos roles dentro de la organización.

Sin embargo, aún existen barreras y estigmas asociados a la discapacidad que dificultan la inclusión laboral. Es importante generar conciencia y educar a la sociedad

sobre la importancia de la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su condición.

En cuanto a la legislación, existen leyes y normativas que buscan proteger los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Por ejemplo, en algunos países se establecen cuotas de empleo para personas con discapacidad en determinadas empresas o sectores. Además, la ley humanitaria, que surgió durante la pandemia del COVID-19, establece ciertos derechos laborales y protecciones para los trabajadores, pero es importante seguir vigilando su cumplimiento.

En resumen, la pobreza, la discapacidad y el empleo están interconectados, y es necesario abordar estos temas desde una perspectiva integral que considere los aspectos económicos, sociales y culturales para lograr una sociedad más inclusiva y equitativa.

Es importante que las empresas y la sociedad en general se concienticen sobre la importancia de brindar oportunidades laborales a las personas con discapacidad y promover un entorno laboral inclusivo. También es fundamental que las personas con discapacidad tengan acceso a servicios de salud adecuados y a programas de apoyo para mantener una buena calidad de vida

### **El tema de la pobreza y cómo se relaciona con la discapacidad.**

Hay muchos factores que contribuyen a la pobreza económica, como la falta de educación y la automedicación también la desnutrición y la mala alimentación en Ecuador. Además, la dificultad de encontrar trabajo si no tienes preparación académica, especialmente en roles administrativos que requieren el manejo de herramientas tecnológicas como Excel y sobre la importancia de la educación y mencionas que leer y escribir correctamente son habilidades fundamentales.

Las personas con discapacidad enfrentan obstáculos en el ámbito laboral debido a la falta de oportunidades y estigmas asociados. la importancia de la responsabilidad personal y la conciencia de mantener un buen control de la discapacidad mediante la medicación adecuada y los chequeos regulares.

Hay algunas empresas que trabajan con personas con discapacidad y promueven la responsabilidad social inclusiva. la importancia de la medicación y el seguimiento en personas con discapacidades físicas o psicológicas.

Empresas que han tenido éxito en la contratación e inclusión de personas con discapacidad, y la importancia de la responsabilidad social empresarial. También menciona la ley humanitaria y su impacto en los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Por último, la ley humanitaria relacionada con la contratación laboral y el impacto que tuvo el COVID-19 en los derechos de las personas.

La intersección entre la pobreza, la discapacidad y el empleo, y cómo los factores socioeconómicos y los estigmas pueden influir en las oportunidades laborales para las personas con discapacidad

## **Entrevista 2**

### **Analista promotora Laboral Raquel Mármol**

En la entrevista se hizo una introducción sobre temas importantes que van de la mano de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas y se procedió a realizar cuatro preguntas fundamentales. Se menciona que hay muchos factores que contribuyen a la pobreza, incluyendo la falta de conocimiento y la automedicación, también menciona que hay problemas de desnutrición y malos hábitos alimenticios en Ecuador.

Luego, menciona la dificultad de encontrar trabajo si no tienes preparación académica, especialmente en roles administrativos que requieren el manejo de herramientas tecnológicas como Excel. Se indica la importancia de la educación, menciona que leer y escribir correctamente son habilidades fundamentales. También, menciona que algunas empresas que trabajan con personas con discapacidad y promueven la responsabilidad social inclusiva. Destaca la importancia de la medicación y el seguimiento en personas con discapacidades físicas o psicológicas.

### **Pregunta 1**

**¿Cuáles son las principales acciones o proyectos que ha llevado a cabo FENEDIF para promover la inclusión laboral de las PCD?**

Es fundamental promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad y brindarles oportunidades adecuadas. Algunas empresas han implementado políticas de responsabilidad social inclusiva y han logrado resultados positivos al contratar a personas con discapacidad en diversos roles dentro de la organización.

- Programas de capacitación
- Alianzas con empresas.
- Sensibilización y concienciación
- Asesoramiento y apoyo
- Promoción de políticas inclusivas

### **Análisis:**

De acuerdo a lo mencionado, se puede concluir que promover la inclusión laboral de personas con discapacidad es fundamental para asegurar una

sociedad más justa e igualitaria. Algunas empresas han implementado políticas de responsabilidad social inclusiva con el objetivo de brindar oportunidades adecuadas a las personas con discapacidad y han logrado resultados positivos en términos de inclusión laboral.

Entre las estrategias mencionadas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad se encuentran los programas de capacitación, las alianzas con empresas, la sensibilización y concienciación, el asesoramiento y apoyo, y la promoción de políticas inclusivas. Estas estrategias pueden contribuir significativamente a fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, reducir las barreras existentes y mejorar la calidad de vida de estas personas.

## **Pregunta 2**

**¿Últimamente las empresas han tenido más interés en contratar personas con discapacidad PCD?**

Si en relación al empleo, es importante que las oportunidades laborales sean acordes a las capacidades de cada persona, pero a menudo las personas con discapacidad enfrentan obstáculos para acceder a empleos acordes a su preparación académica. Algunas habilidades requeridas en el entorno laboral actual incluyen el manejo de herramientas tecnológicas, como el uso de redes sociales, Excel y otras aplicaciones.

Algunas empresas que trabajan con personas con discapacidad y promueven la responsabilidad social inclusiva. la importancia de la medicación y el seguimiento en personas con discapacidades físicas o psicológicas. Esas empresas han tenido éxito en la contratación e inclusión de personas con discapacidad.

## **Análisis:**

La inclusión laboral de personas con discapacidad es fundamental para asegurar una sociedad más justa e igualitaria. Sin embargo, a menudo estas personas enfrentan obstáculos para acceder a empleos acordes a su preparación académica, lo que limita sus oportunidades laborales y su capacidad para contribuir al mercado laboral.

En este sentido, es importante que las empresas promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad, brindándoles oportunidades adecuadas y acordes a sus habilidades y capacidades. Además, es fundamental que las empresas proporcionen capacitación y herramientas tecnológicas adecuadas para que las personas con discapacidad puedan desarrollar habilidades requeridas en el entorno laboral actual.

Por otro lado, la importancia de la medicación y el seguimiento en personas con discapacidades físicas o psicológicas no puede ser subestimada. Las empresas que trabajan con personas con discapacidad y promueven la responsabilidad social inclusiva han tenido éxito en la contratación e inclusión de personas con discapacidad, lo que demuestra que la inclusión laboral de personas con discapacidad no solo es ética, sino también puede ser beneficiosa para las empresas.

## **Pregunta 3**

**¿Qué estrategias utilizan para sensibilizar y concienciar a las empresas sobre la importancia y los beneficios de la inclusión laboral de PCD?**

Las personas con discapacidad enfrentan obstáculos en el ámbito laboral debido a la falta de oportunidades y estigmas asociados.

**Campañas de sensibilización:** FENEDIF lleva a cabo campañas de sensibilización a nivel nacional, utilizando diferentes medios de comunicación para difundir mensajes positivos y promover la inclusión laboral de las PCD.

**Eventos y charlas informativas:** La fundación organiza eventos y charlas informativas dirigidas a empresas, donde se abordan temas relacionados con la inclusión laboral de las PCD, se comparten experiencias exitosas y se brinda información sobre los beneficios de contar con un entorno laboral inclusivo.

**Alianzas estratégicas:** La fundación busca establecer alianzas estratégicas con empresas que ya han implementado prácticas inclusivas, utilizando su experiencia como ejemplo para otras organizaciones y promoviendo el intercambio de buenas prácticas.

#### **Análisis:**

Las campañas de sensibilización permiten a la Fundación difundir mensajes positivos y promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel nacional a través de diferentes medios de comunicación. De esta manera, se busca concientizar a la sociedad sobre la importancia de brindar oportunidades laborales a las personas con discapacidad y reducir los estigmas asociados a la discapacidad.

Los eventos y charlas informativas dirigidas a empresas permiten abordar temas relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, compartir experiencias exitosas y brindar información sobre los beneficios de contar con un entorno laboral inclusivo. De esta manera, se busca sensibilizar a las empresas sobre la importancia de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad y brindarles herramientas para implementar prácticas inclusivas en sus organizaciones.

Por último, la Fundación busca establecer alianzas estratégicas con empresas que ya han implementado prácticas inclusivas, utilizando su

experiencia como ejemplo para otras organizaciones y promoviendo el intercambio de buenas prácticas. De esta manera, se busca fomentar la colaboración y el trabajo conjunto para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

#### **Pregunta 4**

**¿Qué recomendaciones o consejos puede brindar la fundación a las empresas interesadas en promover la inclusión laboral de las PCD?**

- Adoptar una perspectiva inclusiva
- Realizar ajustes razonables
- Brindar oportunidades de formación y desarrollo
- Fomentar un entorno laboral inclusivo

Es importante que las empresas y la sociedad en general se concienticen sobre la importancia de brindar oportunidades laborales a las personas con discapacidad y promover un entorno laboral inclusivo. También es fundamental que las personas con discapacidad tengan acceso a servicios de salud adecuados y a programas de apoyo para mantener una buena calidad de vida

Sin embargo, aún existen barreras y estigmas asociados a la discapacidad que dificultan la inclusión laboral. Es importante generar conciencia y educar a la sociedad sobre la importancia de la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su condición.

#### **Análisis:**

La respuesta brinda recomendaciones y consejos que la Fundación puede brindara las empresas interesadas en promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas recomendaciones incluyen adoptar una perspectiva

inclusiva, realizar ajustes razonables, brindar oportunidades de formación y desarrollo, y fomentar un entorno laboral inclusivo.

Además, se destaca la importancia de concientizar a la sociedad sobre la importancia de la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su condición. También se menciona la necesidad de que las personas con discapacidad tengan acceso a servicios de salud adecuados y a programas de apoyo para mantener una buena calidad de vida.

En general, la respuesta destaca la importancia de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y brindarles oportunidades adecuadas y acordes a sus habilidades y capacidades. También se enfatiza la necesidad de trabajar en conjunto para superar las barreras y estigmas asociados a la discapacidad y crear un entorno laboral inclusivo.

## ENCUESTA

### 1. ¿La empresa posee políticas para las PCD?

- a) Si
- b) No

**Tabla 3** ¿La empresa posee políticas para las PCD?

¿La empresa posee políticas para las personas con discapacidad (PCD)?	¿La empresa posee políticas para las personas con discapacidad (PCD)?
No	27
Si	114

**Nota:** Empresas con políticas de inclusión laboral.

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

**Figura 2: Políticas de la empresa**



**Nota:** Políticas de la empresa para personas con discapacidad

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

**Análisis:**

La mayoría de las empresas encuestadas (alrededor del 80.85%) afirman que la empresa sí posee políticas para las personas con discapacidad (PCD). Esto sugiere que la empresa ha tomado medidas para abordar la inclusión y bienestar de las personas con discapacidad en su entorno laboral.

Un porcentaje más bajo de las empresas encuestadas (aproximadamente 19.15%) declararon que la empresa no cuenta con políticas específicas para las personas con discapacidad. Esto podría indicar una posible área de mejora para la empresa en términos de inclusión y diversidad, garantizando que todos los empleados, incluidas las personas con discapacidad, tengan igualdad de oportunidades y acceso a condiciones de trabajo adecuadas.

Es importante destacar que, si bien los resultados son indicativos de la percepción de las empresas encuestadas, no proporcionan detalles específicos sobre las políticas existentes o su eficacia. Por lo tanto, es recomendable realizar un análisis más exhaustivo y específico sobre las políticas y prácticas de inclusión de la empresa para las personas con discapacidad, incluyendo entrevistas con empleados con discapacidad y una revisión detallada de la documentación y procedimientos internos. Esto ayudará a obtener una imagen completa y precisa de la situación de inclusión en la empresa.

**2. ¿En qué medida la organización fomenta de manera activa la inclusión laboral de PCD?**

- a) Nada
- b) Poco
- c) Moderadamente
- d) Mucho
- e) En gran medida

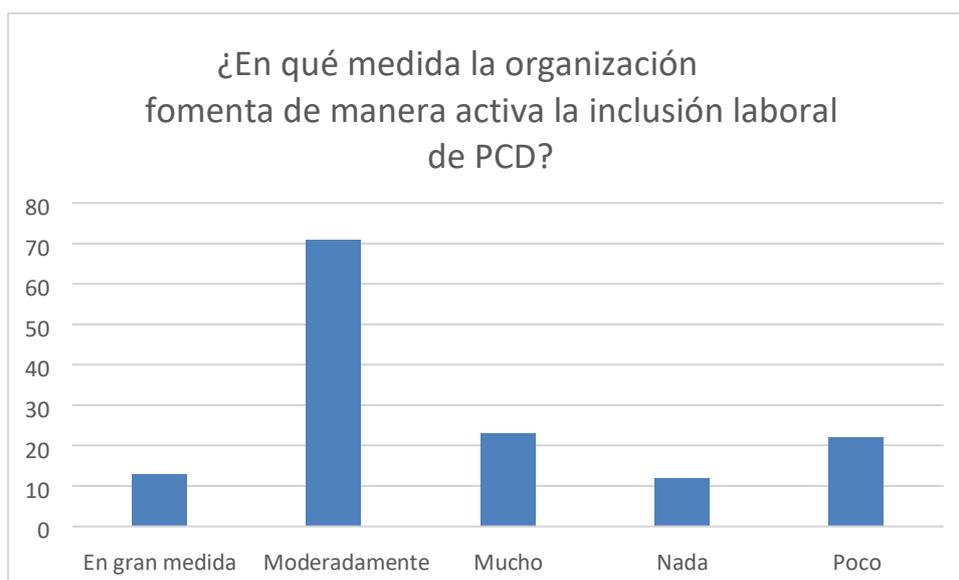
**Tabla 4 ¿En qué medida la organización fomenta de manera activa la inclusión laboral de PCD?**

¿En qué medida la organización fomenta de manera activa la inclusión laboral de PCD?	Cuenta de ¿En qué medida la organización fomenta de manera activa la inclusión laboral de PCD?
<b>En gran medida</b>	13
<b>Moderadamente</b>	71
<b>Mucho</b>	23
<b>Nada</b>	12
<b>Poco</b>	22

**Nota:** Fomento de inclusión laboral

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

**Figura 3: Pregunta sobre la inclusión laboral**



**Nota:** El fomento de la inclusión laboral

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

#### **Análisis:**

La mayoría de las empresas encuestadas (alrededor del 50.35%) consideran que la organización fomenta de manera "Moderada" la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD). Esto sugiere que la empresa está tomando algunas medidas para promover la inclusión, pero aún puede haber espacio para mejorar y aumentar sus esfuerzos en esta área.

Un porcentaje significativo de personas (aproximadamente 16.31%) expresaron que la organización fomenta la inclusión "Mucho". Esto es un indicador positivo, ya que muestra que hay acciones concretas y efectivas para impulsar la inclusión laboral de PCD en la empresa.

Por otro lado, aproximadamente el 24.33% de las empresas encuestadas afirmaron que la organización fomenta la inclusión laboral de PCD en "Poco" o "Nada". Esto señala que la empresa puede enfrentar desafíos importantes en cuanto a la promoción de la inclusión y que es necesario implementar estrategias y políticas más efectivas para mejorar la situación.

Es fundamental que la organización tome en cuenta estos resultados y considerar realizar un análisis más detallado para comprender mejor los factores que afectan la inclusión laboral de PCD en la empresa. Asimismo, es importante implementar medidas y programas que fomenten la inclusión activa, como adaptaciones en el lugar de trabajo, capacitación para empleados y sensibilización sobre la diversidad y la inclusión. Esto permitirá avanzar hacia una cultura organizacional más inclusiva y garantizar igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus capacidades.

**3. ¿La organización tiene políticas establecidas para asegurar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad?**

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Indiferente
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

**Tabla 5 ¿La organización tiene políticas establecidas para asegurar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad?**

¿La organización tiene política establecidas para asegurar igualdad de oportunidades para las PCD?	¿La organización tiene políticas establecidas para asegurar la igualdad de oportunidades para las PCD?
<b>De acuerdo</b>	73
<b>En desacuerdo</b>	7
<b>Indiferente</b>	20
<b>Totalmente de acuerdo</b>	29
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	12

**Nota:** Consulta sobre la igualdad de oportunidades.

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

**Figura 4 Políticas establecidas**



**Nota:** Políticas establecidas para igualdad de oportunidades para las PCD

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

#### **Análisis:**

La mayoría de las empresas encuestadas (alrededor del 51.77%) están de acuerdo en que la organización tiene políticas establecidas para asegurar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (PCD). Esto sugiere que la empresa ha tomado medidas para implementar políticas y prácticas inclusivas, lo que representa un indicador positivo para la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

Un pequeño porcentaje de personas (aproximadamente el 4.96%) expresaron estar en desacuerdo con la existencia de políticas para garantizar la igualdad de oportunidades para las PCD. Esto podría indicar que existe cierta insatisfacción o percepción de falta de acciones concretas en materia de inclusión, lo que requeriría una revisión y mejora de las políticas actuales.

Alrededor del 14.18% de las empresas encuestadas manifestaron estar indiferentes sobre la existencia de políticas de igualdad de oportunidades para las PCD. Es importante comprender las razones detrás de esta indiferencia, ya que podría sugerir una falta de conocimiento o conciencia sobre las políticas existentes.

Un porcentaje significativo de personas (aproximadamente el 20.57%) están totalmente de acuerdo con la presencia de políticas de igualdad de oportunidades para las PCD en la organización. Esto es alentador, ya que muestra que un grupo considerable de empleados reconoce y valora la importancia de la inclusión y la igualdad en el lugar de trabajo.

Por último, alrededor del 8.51% de las empresas encuestadas están totalmente en desacuerdo con la existencia de políticas para garantizar la igualdad de oportunidades para las PCD. Este resultado también destaca la necesidad de abordar las preocupaciones y percepciones negativas sobre la inclusión en la empresa.

Con base en estos resultados, la organización puede identificar áreas de fortalezas y oportunidades de mejora en términos de políticas y prácticas de inclusión. Es fundamental abordar cualquier brecha en la igualdad de oportunidades y asegurarse de que las políticas sean efectivamente implementadas para fomentar un ambiente laboral inclusivo y equitativo para todas las personas, independientemente de sus capacidades. Además, la organización puede considerar realizar campañas de sensibilización y capacitación para aumentar la conciencia sobre la importancia de la inclusión y el respeto a la diversidad.

#### **4. Las PCD en la organización reciben apoyo y recursos adecuados para su desarrollo profesional.**

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Indiferente
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

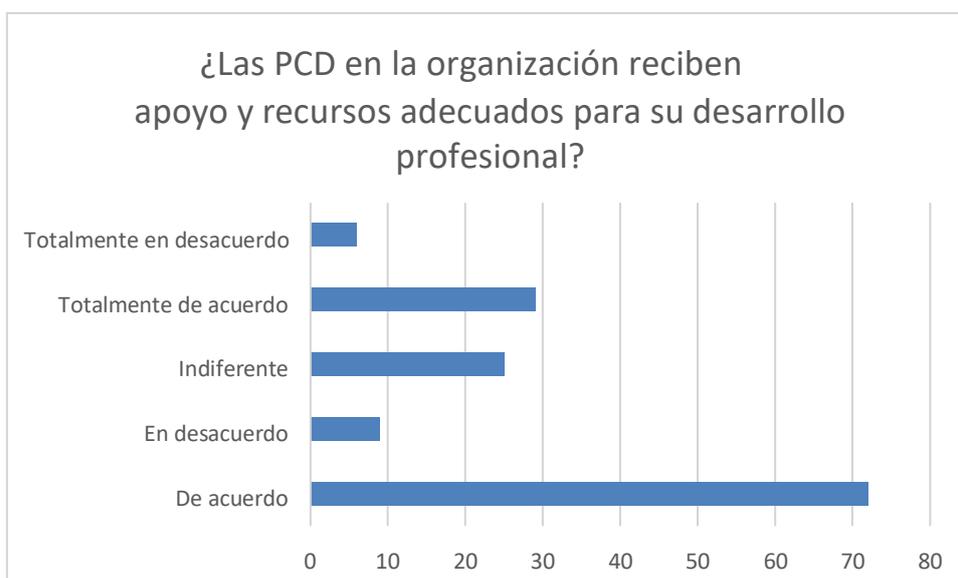
**Tabla 6 Las PCD en la organización reciben apoyo y recursos adecuados para su desarrollo profesional**

¿Las PCD en la organización reciben apoyo y recursos adecuados para su desarrollo profesional?	¿Las PCD en la organización reciben apoyo y recursos adecuados para su desarrollo profesional?
De acuerdo	72
En desacuerdo	9
Indiferente	25
Totalmente de acuerdo	29
Totalmente en desacuerdo	6

**Nota:** Consulta sobre el apoyo de las PCD

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

**Figura 5: Las PCD en la organización reciben apoyo y recursos adecuados para su desarrollo profesional**



**Nota:** Apoyo de las PCD

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

## **Análisis:**

Alrededor de la mitad de las empresas encuestadas (aproximadamente 51.06%) están de acuerdo en que las PCD en la organización reciben apoyo y recursos adecuados para su desarrollo profesional. Esto es un indicador positivo y sugiere que existe un esfuerzo por parte de la empresa para brindar oportunidades de desarrollo profesional inclusivas para las personas con discapacidad.

Un porcentaje pequeño (alrededor del 6.38%) de las empresas encuestadas expresaron estar en desacuerdo con el apoyo y recursos adecuados para el desarrollo profesional de las PCD. Esto podría señalar que hay ciertas deficiencias o áreas de mejora en cuanto al apoyo que se ofrece a las personas con discapacidad en su crecimiento profesional dentro de la organización.

Cerca del 17.73% de las personas manifestaron estar indiferentes sobre si las PCD reciben el apoyo y recursos adecuados para su desarrollo profesional. Esto podría indicar que hay una falta de conocimiento o percepción ambigua sobre el nivel de apoyo brindado, lo que resalta la importancia de mejorar la comunicación y transparencia en este aspecto.

Alrededor del 20.57% de las personas están totalmente de acuerdo en que las PCD reciben el apoyo y recursos adecuados para su desarrollo profesional. Esta cifra es alentadora, ya que muestra que una parte significativa de los encuestados reconoce la existencia de políticas y prácticas inclusivas en el ámbito del desarrollo profesional.

Un porcentaje reducido de personas (aproximadamente el 4.26%) están totalmente en desacuerdo con el apoyo y recursos proporcionados para el desarrollo profesional de las PCD. Esta cifra indica que existe un grupo minoritario de empleados que perciben que las PCD no reciben suficiente apoyo en este aspecto, lo que debe ser abordado y comprendido para mejorar la inclusión en la organización.

Con base en estos resultados, la organización puede identificar áreas de mejora para garantizar que las PCD reciban el apoyo y recursos adecuados para su desarrollo profesional. Es importante revisar las políticas y prácticas actuales para asegurar que sean inclusivas y efectivas. Asimismo, es esencial brindar oportunidades de formación y capacitación para fomentar la sensibilización y el entendimiento sobre la importancia de la igualdad de oportunidades para todos los empleados, incluidas las personas con discapacidad.

**5. La empresa cuenta con programas de capacitación y sensibilización para promover la inclusión de PCD.**

- a) Si
- b) No

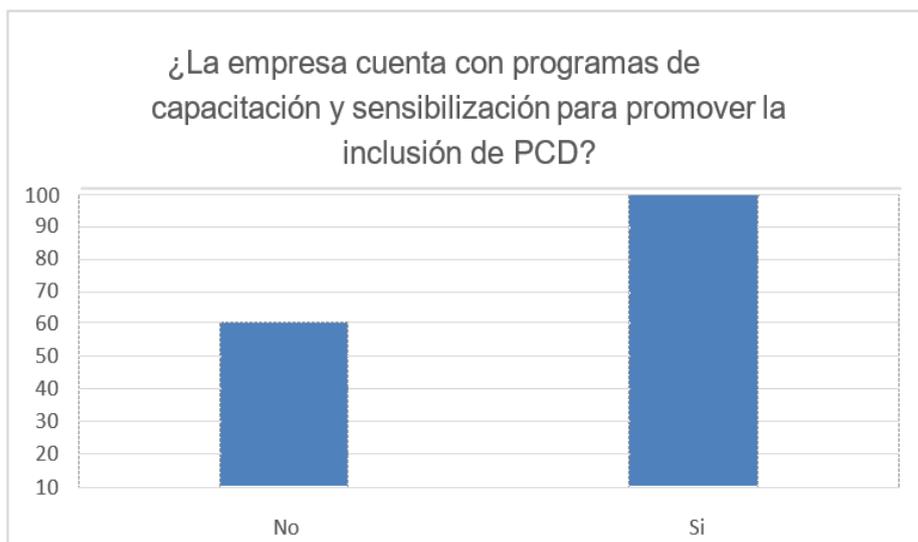
**Tabla 7: La empresa cuenta con programas de capacitación y sensibilización para promover la inclusión de PCD**

¿La empresa cuenta con programas de capacitación y sensibilización para promover la inclusión de PCD?	¿La empresa cuenta con programas de capacitación y sensibilización para promover la inclusión de PCD?
No	53
Si	88

**Nota:** Programas de capacitación y sensibilización

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

**Figura 6: La empresa cuenta con programas de capacitación y sensibilización para promover la inclusión de PCD**



**Nota:** Programas de capacitación y sensibilización

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

#### **Análisis:**

La mayoría de las empresas encuestadas (aproximadamente el 62.41%) afirman que la empresa sí cuenta con programas de capacitación y sensibilización para promover la inclusión de personas con discapacidad (PCD). Esto es un indicador positivo, ya que muestra que la empresa ha tomado medidas para abordar la inclusión y sensibilizar a sus empleados sobre la importancia de promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

Un porcentaje menor de empresas encuestadas (alrededor del 37.59%) declararon que la empresa no cuenta con programas específicos de capacitación y sensibilización para promover la inclusión de PCD. Esto podría indicar una posible área de mejora para la empresa, ya que los programas de capacitación y sensibilización son herramientas valiosas para promover una cultura organizacional inclusiva y educar a los empleados sobre las necesidades y derechos de las personas con discapacidad.

Es importante destacar que, si bien los resultados son indicativos de la percepción de las empresas encuestadas, no proporcionan detalles específicos sobre la naturaleza o eficacia de los programas existentes. Por lo tanto, sería

recomendable realizar un análisis más exhaustivo y específico sobre los programas de capacitación y sensibilización de la empresa, incluyendo la evaluación de su contenido, alcance y participación de los empleados. Esto ayudará a determinar la efectividad de las iniciativas actuales y a identificar oportunidades para mejorar y fortalecer el enfoque de la empresa hacia la inclusión de personas con discapacidad. Además, la retroalimentación directa de los empleados con discapacidad sobre su experiencia en la empresa y en los programas de capacitación y sensibilización también puede ser de gran valor para comprender mejor la situación y tomar decisiones informadas para mejorar la inclusión laboral.

**6. ¿La empresa cuenta con algún indicador de desempeño laboral aplicado a las PCD contratadas en la organización?**

- a) Si
- b) No

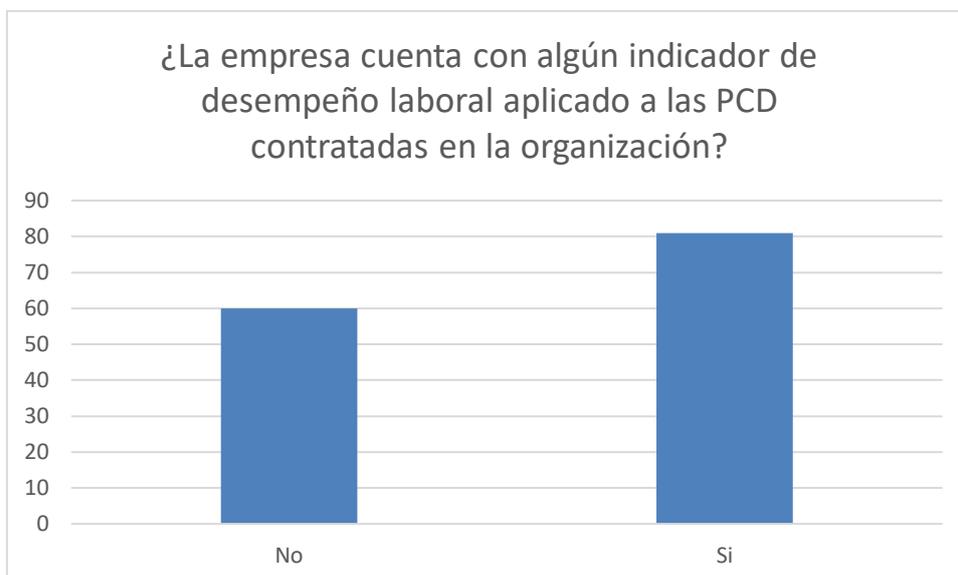
**Tabla 8: ¿La empresa cuenta con algún indicador de desempeño laboral aplicado a las PCD contratadas en la organización?**

¿La empresa cuenta con algún indicador de desempeño laboral aplicado a las PCD contratadas en la organización?	¿La empresa cuenta con algún indicador de desempeño laboral aplicado a las PCD contratadas en la organización?
No	60
Si	81

**Nota:** Indicador de desempeño laboral para los PCD

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

**Figura 7: ¿La empresa cuenta con algún indicador de desempeño laboral aplicado a las PCD contratadas en la organización?**



**Nota:** Indicador de desempeño laboral para los PCD

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

#### **Análisis:**

La mayoría de las empresas encuestadas (aproximadamente el 57.45%) afirman que la empresa sí cuenta con algún indicador de desempeño laboral aplicado a las personas con discapacidad (PCD) contratadas en la organización. Esto sugiere que la empresa ha tomado medidas para medir y evaluar el desempeño de las PCD de manera específica y alineada a sus necesidades y habilidades.

Un porcentaje menor de empresas encuestadas (alrededor del 42.55%) declararon que la empresa no cuenta con algún indicador de desempeño laboral específico para las PCD. Esto podría señalar una posible área de mejora para la empresa, ya que contar con indicadores de desempeño adaptados a las PCD puede ser útil para monitorear su progreso, identificar oportunidades de desarrollo y garantizar la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

Es importante tener en cuenta que los resultados obtenidos en esta encuesta son indicativos de la percepción de las empresas encuestadas y no

proporcionan detalles específicos sobre la naturaleza o la efectividad de los indicadores de desempeño existentes en la empresa. Por lo tanto, sería recomendable realizar un análisis más detallado para comprender mejor la situación de los indicadores de desempeño aplicados a las PCD en la organización.

Además, es fundamental asegurarse de que los indicadores de desempeño seandiseñados de manera inclusiva y justa, teniendo en cuenta las necesidades y habilidadesindividuales de las personas con discapacidad. Esto puede lograrse a través de la consulta con las PCD y sus representantes, así como la colaboración con expertos en inclusión laboral y discapacidad. Implementar indicadores adecuados y sensibles a la diversidad permitirá a la empresa brindar un ambiente laboral más inclusivo y propiciar eldesarrollo y éxito de todos sus empleados, independientemente de sus capacidades.

**7. ¿La empresa cuenta con infraestructura adecuada para personas con discapacidad?**

- a) Si
- b) No

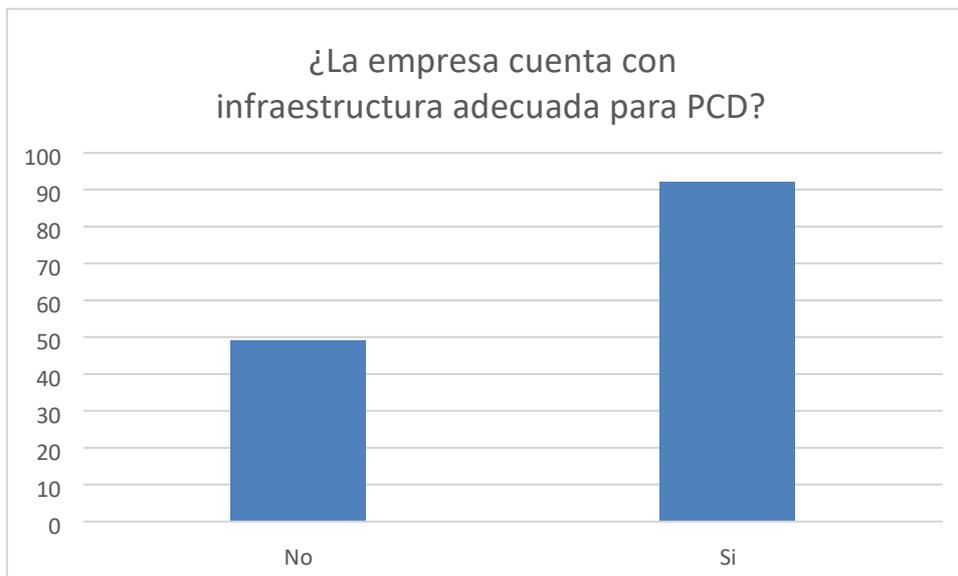
**Tabla 9: ¿La empresa cuenta con infraestructura adecuada para personas con discapacidad?**

¿La empresa cuenta con infraestructura adecuada para PCD?	¿La empresa cuenta con infraestructura adecuada para PCD?
No	49
Si	92

**Nota:** Empresas con infraestructuras para PCD

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

**Figura 8: ¿La empresa cuenta con infraestructura adecuada para personas con discapacidad?**



**Nota:** Empresas con infraestructuras para PCD

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

#### **Análisis:**

La mayoría de las empresas encuestadas (aproximadamente el 65.25%) afirman que la empresa sí cuenta con una infraestructura adecuada para las personas con discapacidad (PCD). Esto es un indicador positivo y sugiere que la empresa ha realizado esfuerzos para adaptar su entorno físico y tecnológico para garantizar el acceso y la comodidad de las PCD en el lugar de trabajo.

Un porcentaje menor de empresas encuestadas (alrededor del 34.75%) declararon que la empresa no cuenta con una infraestructura adecuada para las PCD. Esto podría señalar una posible área de mejora para la empresa, ya que contar con una infraestructura inclusiva es esencial para facilitar la participación plena y equitativa de las personas con discapacidad en todas las actividades laborales.

Es importante tener en cuenta que los resultados de la encuesta son indicativos de la percepción de las empresas encuestadas y no proporcionan detalles específicos sobre la naturaleza o la eficacia de la infraestructura existente

en la empresa. Por lo tanto, sería recomendable realizar una evaluación más detallada para comprender mejor la situación de la infraestructura para las PCD en la organización.

Además, es fundamental asegurarse de que la infraestructura sea diseñada y adaptada en consulta con las PCD y expertos en accesibilidad, tomando en cuenta las diversas necesidades y tipos de discapacidad. Esto permitirá a la empresa garantizar que todas las instalaciones, equipos y servicios sean accesibles y adecuados para las PCD, promoviendo así un ambiente laboral inclusivo y respetuoso de la diversidad. La inversión en infraestructura adecuada para PCD no solo cumple con requisitos legales y éticos, sino que también puede mejorar la productividad y bienestar de todos los empleados al facilitar la participación plena de todos los miembros del equipo.

**8. ¿Qué tipos de capacidad están presentes en la empresa donde trabaja?**

- a) Discapacidad Física
- b) Discapacidad Psicológica
- c) Discapacidad Intelectual
- d) Discapacidad Sensorial

**Tabla 10: ¿Qué tipos de capacidad están presentes en la empresa donde trabaja?**

¿Qué tipos de discapacidad están presentes en la empresa donde trabaja?	¿Qué tipos de discapacidad están presentes en la empresa donde trabaja?
Discapacidad Psicológica	10
Discapacidad sensorial	9
Discapacidad intelectual	21
Discapacidad Física	48

**Nota:** Tipos de discapacidad presentes en las empresas

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

**Figura 9: ¿Qué tipos de capacidad están presentes en la empresa donde trabaja?**



**Nota:** Tipos de discapacidad presentes en las empresas

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

#### **Análisis:**

El tipo de discapacidad con mayor representación en la empresa es la "Discapacidad Física", con aproximadamente el 54.55% de las PCD presentes. Esto indica que hay un número significativo de empleados con discapacidades físicas en la organización.

El segundo tipo de discapacidad más presente es la "Discapacidad Intelectual", con aproximadamente el 23.86% de las PCD. Esto sugiere que también existe una representación considerable de empleados con discapacidades intelectuales en la empresa.

La "Discapacidad Psicológica" tiene una representación del 11.36%, lo que indica que hay un grupo menor de empleados con esta condición en la empresa.

El tipo de discapacidad menos presente en la empresa es la "Discapacidad Sensorial", con aproximadamente el 10.23%. Esto sugiere que hay un número relativamente bajo de empleados con discapacidades sensoriales en la organización.

Es importante destacar que estos resultados proporcionan una visión general de los diferentes tipos de discapacidad presentes en la empresa, pero no ofrecen información detallada sobre la naturaleza o gravedad de cada discapacidad. Además, es fundamental asegurarse de que todos los empleados con discapacidad tengan igualdad de oportunidades y acceso a los recursos y ajustes razonables que necesiten para desempeñar sus funciones de manera plena y exitosa. Implementar políticas y prácticas inclusivas que tengan en cuenta las diversas necesidades de las PCD será clave para garantizar un ambiente laboral respetuoso, equitativo y en el que todos los empleados se sientan valorados y apoyados.

### 9. ¿Qué rango de edad tiene la persona con discapacidad contratada?

- a) 18-29 años
- b) 30-41 años
- c) 42-53 años
- d) 54-65 años

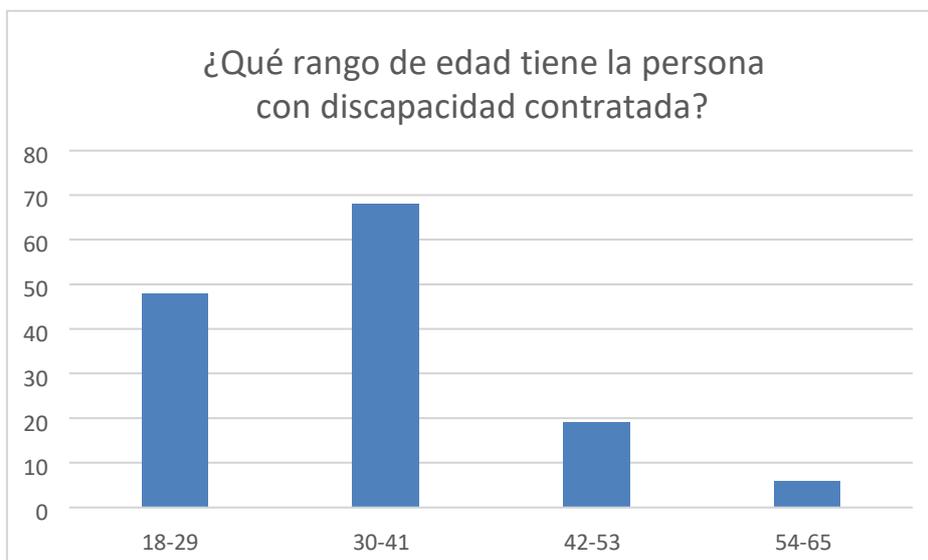
**Tabla 11: ¿Qué rango de edad tiene la persona con discapacidad contratada?**

¿Qué rango de edad tiene la persona con discapacidad contratada?	¿Qué rango de edad tiene la persona con discapacidad contratada?
18-29	48
30-41	68
42-53	19
54-65	6

**Nota:** Rango de edad que tiene la persona con discapacidad contratada

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

**Figura 10: ¿Qué rango de edad tiene la persona con discapacidad contratada?**



**Nota:** Rango de edad de personas con discapacidad en la empresa

Elaborado por: Limones, N. & Noboa, M. (2023)

### **Análisis:**

El rango de edad con mayor representación entre las PCD contratadas es el de "30-41 años" con aproximadamente el 48.23%. Esto sugiere que la empresa ha contratado a un número significativo de PCD en esta franja de edad.

El segundo rango de edad con mayor representación es el de "18-29 años" con aproximadamente el 34.04%. Esto indica que la empresa también ha contratado a un número considerable de personas jóvenes con discapacidad.

El rango de edad de "42-53 años" representa alrededor del 13.48% de las personas con discapacidad contratadas, lo que indica que hay un grupo menor de PCD en esta franja de edad en la organización.

El rango de edad de "54-65 años" es el que tiene la menor representación con aproximadamente el 4.26%. Esto sugiere que la empresa puede tener menos empleados con discapacidad en la categoría de edad más avanzada.

Es importante destacar que estos resultados proporcionan una visión general del rango de edad de las personas con discapacidad contratadas en la organización, pero no ofrecen información sobre la distribución de las discapacidades o el tipo de trabajo que desempeñan. Para obtener una imagen más completa y comprender mejor la inclusión laboral de las PCD en la empresa, sería recomendable realizar un análisis más detallado que considere otros factores relevantes. Esto ayudará a la empresa a adaptar sus políticas y prácticas de inclusión para satisfacer las necesidades de todos los empleados con discapacidad, independientemente de su edad o condición. Además, es importante asegurarse de que todas las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades y acceso a empleo, sin importar su edad, género u otras características personales.

## **4.2 Propuesta**

Propuesta de Inclusión de Personas con Discapacidad en Empresas Privadas en la Zona 8 de Ecuador

### **Objetivo General:**

Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas ubicadas en la Zona 8 de Ecuador, fomentando un entorno laboral diverso, igualitario y respetuoso de los derechos de todas las personas.

### **Objetivos Específicos:**

- Sensibilizar a los empleadores y empleados sobre la importancia de la inclusión y diversidad en el lugar de trabajo.
- Facilitar el acceso a oportunidades laborales para personas con discapacidad en el sector privado.
- Adaptar y mejorar la infraestructura y entorno laboral para asegurar la accesibilidad de las personas con discapacidad.

- Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional inclusivos. □ Fomentar una cultura organizacional inclusiva y libre de discriminación.

### **Planificación:**

#### 1. Sensibilización y Concientización:

Realizar campañas de sensibilización dirigidas a empleadores, empleados y la comunidad en general, para promover una mayor comprensión y conciencia sobre las capacidades y derechos de las personas con discapacidad.

#### 2. Alianzas y Redes de Apoyo:

Establecer alianzas con organizaciones locales dedicadas a la inclusión de personas con discapacidad para fortalecer nuestros esfuerzos y compartir mejores prácticas.

Crear una red de apoyo entre empresas que promuevan la inclusión, para intercambiar experiencias y colaborar en la implementación de políticas inclusivas.

#### 3. Acceso a Oportunidades Laborales:

Diseñar un sistema de selección de personal basado en habilidades y competencias, que elimine cualquier tipo de discriminación por discapacidad.

Establecer cuotas de empleo para personas con discapacidad, en cumplimiento con la normativa legal, para asegurar una inclusión efectiva en las empresas.

#### 4. Adaptación de Infraestructura y Entorno Laboral:

Realizar un diagnóstico de accesibilidad en las empresas participantes, identificando barreras físicas y tecnológicas que dificulten la plena participación de las personas con discapacidad.

Implementar ajustes razonables y mejoras en la infraestructura, tecnología y espacios de trabajo para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad.

#### 5. Programas de Capacitación y Desarrollo Profesional:

Diseñar y ejecutar programas de capacitación específicos para personas con discapacidad, para fortalecer sus habilidades y competencias profesionales.

Fomentar la participación de personas con discapacidad en programas de desarrollo y promoción profesional dentro de las empresas.

#### 6. Cultura Organizacional Inclusiva:

Implementar políticas y prácticas que promuevan un ambiente laboral inclusivo y respetuoso de la diversidad, con énfasis en la no discriminación y el trato equitativo de todas las personas.

Realizar sesiones de formación y talleres para sensibilizar a los empleados sobre la importancia de la inclusión y el respeto a la diversidad.

#### **Evaluación y Monitoreo:**

Establecer indicadores para medir el progreso y éxito de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas.

Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de las acciones implementadas y ajustar la estrategia según los resultados obtenidos.

**Presupuesto:**

Elaborar un presupuesto detallado que contemple los recursos necesarios para la implementación de cada una de las acciones propuestas.

**Cronograma:**

Establecer un cronograma de actividades que permita llevar a cabo la propuesta de manera planificada y eficiente, asignando fechas límites para la consecución de los objetivos.

**Promoción y Difusión:**

Diseñar una campaña de promoción y difusión para dar a conocer la iniciativa de inclusión y sensibilizar a la comunidad sobre su importancia.

La propuesta de inclusión de personas con discapacidad en empresas privadas en la Zona 8 de Ecuador busca crear un ambiente laboral más inclusivo y equitativo, aprovechando el potencial y talento de todas las personas, sin importar sus capacidades. Con la implementación de esta propuesta, las empresas podrán beneficiarse de la diversidad y contribuir al desarrollo de una sociedad más inclusiva y respetuosa de los derechos humanos.

**Análisis:**

La propuesta presentada busca promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas en la Zona 8 de Ecuador, fomentando un entorno laboral diverso, igualitario y respetuoso de los derechos de todas las personas. La propuesta contempla acciones específicas como la sensibilización y concientización, alianzas y redes de apoyo, acceso a oportunidades laborales, adaptación de infraestructura y entorno laboral, programas de capacitación y desarrollo profesional, cultura organizacional inclusiva, evaluación y monitoreo, presupuesto, cronograma y promoción y difusión.

Esta propuesta es importante porque promueve la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral, lo que contribuye a su desarrollo personal y profesional, así como a la creación de una sociedad más justa e

igualitaria. Además, la inclusión laboral de personas con discapacidad puede aportar beneficios a las empresas, como la diversidad de talentos y perspectivas, lo que puede mejorar la creatividad e innovación en el lugar de trabajo.

En conclusión, la propuesta presentada es una iniciativa valiosa para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas en la Zona 8 de Ecuador. Si se implementa adecuadamente, puede contribuir a crear un ambiente laboral más inclusivo y respetuoso de los derechos humanos, así como a mejorar el desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad.

## CONCLUSIONES

La inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas de la zona planificación 8 de Ecuador representa un desafío y una oportunidad para construir una sociedad más justa, igualitaria y diversa. A lo largo de la historia, las PCD han sido marginadas y excluidas del ámbito laboral, lo que ha perpetuado estereotipos y prejuicios que limitan su pleno desarrollo y participación en la sociedad. Sin embargo, en los últimos años, se ha observado un cambio gradual en la percepción y actitud hacia la discapacidad, y cada vez más empresas y organizaciones están asumiendo la responsabilidad de promover la inclusión y la diversidad en sus lugares de trabajo.

La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo es un imperativo ético y moral, sino que también tiene beneficios tangibles para las empresas y la sociedad en general. Estas personas pueden aportar una perspectiva única, habilidades y talentos valiosos que enriquecen el ambiente laboral y potencian la innovación y la creatividad dentro de las organizaciones. Además, al brindarles oportunidades laborales, se contribuye a mejorar su calidad de vida, autonomía y autoestima, lo que a su vez se refleja en una mayor productividad y compromiso con el trabajo.

El marco legal y normativo que respalda la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador ha ido evolucionando, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral. Sin embargo, aún persisten barreras y obstáculos que dificultan su plena integración en el mundo laboral. Es crucial que tanto el sector privado como el público trabajen de manera conjunta para eliminar estas barreras y promover políticas y prácticas inclusivas que garanticen el acceso equitativo al empleo para todas las personas, independientemente de sus habilidades o capacidades.

Un aspecto fundamental en el proceso de inclusión laboral es la sensibilización y capacitación de los empleadores y trabajadores sobre la discapacidad. Es esencial fomentar una cultura empresarial que valore la diversidad y promueva un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde las

personas con discapacidad se sientan valoradas y puedan desarrollar su potencial al máximo.

Además, es importante establecer mecanismos de apoyo y ajustes razonables para facilitar la participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Estos ajustes pueden incluir adaptaciones en el lugar de trabajo, capacitación específica o la implementación de tecnologías accesibles que permitan a las PCD desempeñar sus funciones de manera efectiva.

La colaboración entre el sector privado, las organizaciones no gubernamentales y el gobierno es fundamental para lograr avances significativos en materia de inclusión laboral. Es necesario crear alianzas estratégicas que promuevan la sensibilización, la formación y la generación de oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

Además, es importante destacar que la inclusión laboral de personas con discapacidad no es un proceso estático, sino que debe ser una búsqueda continua de mejora. Es fundamental evaluar y revisar constantemente las políticas y prácticas implementadas para garantizar su eficacia y realizar los ajustes necesarios.

En conclusión, la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas de la zona planificación 8 de Ecuador es un desafío que exige el compromiso de todos los actores involucrados en el ámbito laboral y social. Al fomentar una cultura inclusiva, eliminar barreras y promover oportunidades equitativas, se abrirán las puertas a un futuro más justo, diverso y próspero para toda la sociedad. La inclusión laboral no solo es un deber moral, sino también una inversión en capital humano y una muestra de respeto por los derechos y la dignidad de todas las personas, sin importar sus diferencias. Juntos, podemos construir un entorno laboral más inclusivo y solidario que impulse el crecimiento y desarrollo integral de la sociedad ecuatoriana.

## RECOMENDACIONES

### 1. Sensibilización y capacitación:

- Implementar programas de sensibilización y capacitación para todos los empleados sobre la discapacidad, sus diferentes tipos y cómo fomentar un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

- Promover la empatía y la comprensión hacia las necesidades específicas de las personas con discapacidad, enfatizando en sus habilidades y talentos.

### 2. Políticas inclusivas:

- Establecer políticas claras y específicas de inclusión laboral que aseguren la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus capacidades.

- Garantizar que los procesos de selección y contratación sean inclusivos y no discriminatorios, evitando preguntas sobre discapacidad durante las entrevistas y considerando únicamente las habilidades y experiencia de los candidatos.

### 3. Adaptaciones razonables:

- Implementar ajustes razonables en el lugar de trabajo para asegurar que las personas con discapacidad puedan realizar sus tareas de manera efectiva. Estas adaptaciones pueden incluir la accesibilidad física, tecnológica o la reorganización del trabajo.

- Consultar con la persona con discapacidad para conocer sus necesidades específicas y diseñar las adaptaciones en conjunto.

### 4. Fomentar la diversidad:

- Promover un ambiente laboral inclusivo que celebre la diversidad y valore las contribuciones únicas que cada empleado puede aportar.

- Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, donde se reconozcan y respeten las habilidades y perspectivas individuales.

#### 5. Desarrollo profesional y formación:

- Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua para las personas con discapacidad, con el fin de fomentar su crecimiento y desarrollo en la empresa.
- Ofrecer programas de mentoría o tutoría que ayuden a las personas con discapacidad a desarrollar sus habilidades y avanzar en sus carreras profesionales.

#### 6. Comunicación abierta:

- Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes donde los empleados con discapacidad puedan expresar sus inquietudes y necesidades sin temor a represalias.
- Fomentar el diálogo y la retroalimentación constante para identificar posibles áreas de mejora en la inclusión laboral.

#### 7. Alianzas y redes de apoyo:

- Establecer alianzas con organizaciones y redes de apoyo para personas con discapacidad que puedan brindar orientación y asesoramiento sobre buenas prácticas de inclusión laboral.
- Participar en eventos y ferias laborales inclusivas que faciliten el contacto entre empleadores y personas con discapacidad en busca de empleo.

#### 8. Evaluación y mejora continua:

- Realizar evaluaciones periódicas de los programas de inclusión laboral implementados para medir su efectividad y realizar ajustes según sea necesario.
- Reconocer y celebrar los logros alcanzados en materia de inclusión laboral, destacando los beneficios para la empresa y la comunidad en general.

#### 9. Liderazgo comprometido:

- Fomentar un liderazgo comprometido con la inclusión laboral, donde los directivos y gerentes se conviertan en modelos a seguir y promuevan activamente la diversidad y la igualdad de oportunidades.

- Reconocer y recompensar a aquellos líderes y empleados que se destaquen en la promoción de un ambiente laboral inclusivo.

10. Cumplimiento normativo:

- Asegurarse de cumplir con la legislación vigente en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, respetando sus derechos y evitando cualquier forma de discriminación.

- Mantenerse informado sobre los cambios en las leyes y regulaciones relacionadas con la inclusión laboral para asegurar el cumplimiento continuo.

El conjunto de prácticas y políticas que se describen son esenciales para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el entorno laboral. La sensibilización y capacitación son fundamentales para fomentar la empatía y la comprensión hacia las necesidades específicas de las personas con discapacidad y crear un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. Las políticas inclusivas son necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus capacidades. Esto incluye procesos de selección y contratación no discriminatorios y adaptaciones razonables en el lugar de trabajo.

Fomentar la diversidad y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad son esenciales para valorar sus contribuciones únicas y fomentar su crecimiento y desarrollo en la empresa. La comunicación abierta y las alianzas con organizaciones y redes de apoyo para personas con discapacidad son importantes para identificar posibles áreas de mejora en la inclusión laboral y brindar orientación y asesoramiento sobre buenas prácticas. La evaluación y mejora continua, el liderazgo comprometido y el cumplimiento normativo son fundamentales para asegurar una inclusión laboral efectiva y sostenible.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agredo, V., & Estrada, M. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 13(1), 147–168.  
<https://doi.org/10.21615/CESDER.6308>
- 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. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.208>
- Arandi, M. (2022). *ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador].  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3842/1/78277.pdf>
- 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.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (s.f.). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000300256](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300256)
- Castellanos, A., & Quintana, P. (2019). *La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad*. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.
- Calle, A., Erazo, J., & Vásquez, E. (2022). Impacto de la responsabilidad social empresarial en las instituciones de salud privadas de Azogues, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 621–629.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000500621&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000500621&lng=es&nrm=iso)

- Chérrez, P., & Molina, I. (2018). *Análisis de la incorporación laboral de las personas discapacitadas en la zona de planificación 8 de Ecuador*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil.
- CEPAL. (2020). Personas con discapacidad ante la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en América Latina y el Caribe: situación y orientaciones. *CEPAL*, 5.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45491/1/S2000300\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45491/1/S2000300_es.pdf)
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2021). Estadísticas de Discapacidad.  
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>.
- DISCAPACIDAD, L. O. (2012). Obtenido de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
- Discapacidades, C. N. (CONADIS). Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>
- DISCAPACIDADES, R. G. (2013). Obtenido de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre\\_-194.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre_-194.pdf)
- ECUADOR, C. R. (2008). Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Espinoza, M. A., & Gallegos, D. d. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*.
- Gallegos Erazo, F. A., & Mantilla Buenaño, G. (2019). *Inclusión laboral de personas con discapacidad*. Zona 8 Cantón Guayaquil.
- Heras, V. (2018). NCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PERSPECTIVA ECUATORIANA.
- INEC, I. N. (2018).

- La Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*. (s.f.). Obtenido de <https://www.supercias.gob.ec/>
- Luna, L. N. (2018). *Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997*. Universidad del Magdalena, Colombia.
- Malhotra, N. K. (2008). *Investigación de mercados* (Quinta ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Ministerio del Trabajo. (2021). *Inserción de personas con discapacidades*. <https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- Naciones Unidas. (2022).
- Ochoa, C., Guamán, K., Hernández, E., Benalcázar, J., & Castillo, J. (2021). Sensibilización en discapacidades y la accesibilidad laboral de las personas con discapacidad durante la emergencia sanitaria (COVID-19). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(SPE4). <https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V8I.2805>
- Palacios, V. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos* [Universidad Andina Simón Bolívar]. [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La estabilidad.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La%20estabilidad.pdf)
- Rodríguez, R., & García, F. (2020). Desigualdad salarial entre trabajadores con y sin discapacidad en México, ¿Discriminación o menor productividad? *Ensayos. Revista de Economía*, 39(2), 217–245. <https://doi.org/10.29105/ENSAYOS39.2-4>
- Rojas, A., Tiga, D., & Bello, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 67(265), 253–265. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2021000400002>

Sánchez, J., Román, R., Torres, A., & Loarte, M. (2019a). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 201–205. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000500201&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500201&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Sánchez, J., Román, R., Torres, A., & Loarte, M. (2019b). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 201–205. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000500201&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500201&lng=es&tlng=es)

Senplades. (2012). *Zona de planificación 8, Agenda Zonal para el Buen Vivir*.

TRABAJO, C. D. (2012). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

Tomalá, M. (2020). *INCLUSIÓN LABORAL E INCENTIVOS TRIBUTARIOS PARA EMPLEADORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR* [UPSE]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5531/1/UPSE-TCA-2020-0068.pdf>

Zimbrón, G., & Ojeda, R. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(19), 16–36. <https://doi.org/10.36791/TCG.V7I19.132>

## ANEXOS

### Anexo 1: Entrevista vía zoom con el Ingeniero Raúl González.

[https://drive.google.com/file/d/1kWKgGPfN7Vy\\_jTP3jYn6HjHtHTb0iLpB/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1kWKgGPfN7Vy_jTP3jYn6HjHtHTb0iLpB/view?usp=sharing)

## Anexo 2: Entrevista con la Doctora Raquel Mármol

[https://drive.google.com/file/d/1-DONpshpLqiD0xGvFMRx-JMcjPD\\_mbPB/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1-DONpshpLqiD0xGvFMRx-JMcjPD_mbPB/view?usp=sharing)



### **Anexo 3: Excel de las encuestas realizadas**

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1AtGvkN29u7aegJBhzEmbuMicKiMm\\_2\\_omn9bi92eTLvY/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1AtGvkN29u7aegJBhzEmbuMicKiMm_2_omn9bi92eTLvY/edit?usp=sharing)

## Anexo 4: Modelo de encuesta

# ENCUESTA

Encuesta para empresas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD).

\* Indica que la pregunta es obligatoria

1. ¿La empresa posee políticas para las personas con discapacidad

(PCD)? \* Marca solo un óvalo.

Si

No

2. ¿En qué medida la organización fomenta de manera activa la inclusión laboral \* de PCD?

Marca solo un óvalo.

Nada

Poco

Moderadamente

Mucho

En gran medida

3. ¿La organización tiene políticas establecidas para asegurar la igualdad de \* oportunidades para las PCD?

*Marca solo un óvalo.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. ¿Las PCD en la organización reciben apoyo y recursos adecuados para su \* desarrollo profesional?

*Marca solo un óvalo.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5. ¿La empresa cuenta con programas de capacitación y sensibilización para \* promover la inclusión de PCD?

*Marca solo un óvalo.*

- 
- Si No

6. ¿La empresa cuenta con algún indicador de desempeño laboral aplicado a las \* PCD contratadas en la organización?

*Marca solo un óvalo.*

Si

No

7. ¿La empresa cuenta con infraestructura adecuada para PCD? \*

*Marca solo un óvalo.*

Si

No

8. ¿Qué tipos de discapacidad están presentes en la empresa donde trabaja? \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

Discapacidad física

Discapacidad psicológica

Discapacidad intelectual

Discapacidad sensorial

9. ¿Qué rango de edad tiene la persona con discapacidad contratada?

\*

*Marca solo un óvalo.*

18-29 años

30-41 años

42-53 años

54-65 años

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

## Google Formularios

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe4OBjefFHVvTet7LRxRPnAZwcvpbk1MEnpnZrV0wYzxSAAg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe4OBjefFHVvTet7LRxRPnAZwcvpbk1MEnpnZrV0wYzxSAAg/viewform?usp=sf_link)