



ROMPIENDO BARRERAS: INCLUSIÓN Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD DE ORELLANA

Aracely Soledad Shiguango Heredia
Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López
aracely.shiguango@espam.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0003-3186-0847>

Marie Lía Velásquez Vera
Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López
mvelasquez@espam.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-3630-7835>

Fátima Elizabeth Palacios Briones
Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López
fpalacios@espam.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-9662-0807>

Autor para correspondencia: marieliavelasquezvera1@gmail.com

Recibido: 29/11/2024

Aceptado: 02/12/2024

Publicado: 25/01/2025

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló en el Gobierno Autónomo Descentralizado provincial de Orellana con el objetivo de analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para la mejora de las condiciones de oportunidades de este grupo vulnerable. La metodología utilizada para el desarrollo del estudio fue descriptiva y analítica lo que ofreció una visión completa de la inclusión laboral, ya que a través de las entrevistas y encuestas realizadas se obtuvo una visión clara del estado actual y las percepciones, explorando las causas y relaciones subyacentes que afectan la inclusión, lo que permitió diseñar un plan de acción que permita crear un entorno de trabajo más accesible y equitativo. Dentro los resultados más relevantes se pueden señalar que un gran porcentaje de los encuestados se mantuvieron neutral en relación con criterios importantes sobre los procesos de reclutamiento y selección, asimismo en cuanto al nivel de satisfacción sobre la permanencia y desarrollo profesional. En consecuencia, es importante la implementación de un plan de acción que permita crear un entorno de trabajo más inclusivo y accesible que beneficie a todos los empleados y a la organización en su conjunto y crear nuevas oportunidades de trabajo a este grupo vulnerable.

Palabras clave: Inclusión, discapacidad, percepción.

BREAKING BARRIERS: INCLUSION AND WORK OPPORTUNITIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE GAD OF ORELLANA

ABSTRACT

This research was developed in the Provincial Decentralized Autonomous Government in Orellana with the objective of analyzing the labor inclusion of people with disabilities, to improve the conditions of opportunities of this



vulnerable group. The methodology used to develop the study was descriptive and analytical, which offered a complete vision of labor inclusion, since through the interviews and surveys carried out, a clear vision of the current state and perceptions was obtained, exploring the causes and relationships underlying issues that affect inclusion, which allowed us to design an action plan to create a more accessible and equitable work environment. Among the most relevant results, it can be noted that a large percentage of those surveyed remained neutral in relation to important criteria regarding the recruitment and selection processes, as well as the level of satisfaction regarding permanence and professional development. Consequently, it is important to implement an action plan that creates a more inclusive and accessible work environment that benefits all employees and the organization as a whole and creates new work opportunities for this vulnerable group.

Keywords: Inclusion, disabilities, perception.

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de personas con discapacidad es uno de los mayores desafíos para las políticas sociales y laborales, lo que conduce en ocasiones a experimentar desigualdad de oportunidades, desventajas sociales, pocas oportunidades laborales adaptadas a sus habilidades, intereses y aptitudes (Zhu, 2019). La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023), señala que la inclusión laboral es un objetivo del desarrollo social inclusivo encaminado a conseguir que los integrantes de la fuerza laboral accedan a trabajos decentes, los cuales puedan asegurar remuneraciones favorables y coberturas en los programas de protección social.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) “se estima que hay 1300 millones de personas con discapacidad en el mundo, la mayoría en edad de trabajar” (p.6), sin embargo, el tema de desempleo de las personas con discapacidad no es considerado un problema, puesto que ante la sociedad este colectivo es percibido como individuos que no pueden trabajar y, por tanto, deben recibir ayudas económicas del Estado (Cea, 2021). Es así, como la modalidad basada en asistencia y protección social ha originado de alguna manera que sean excluidos del ámbito laboral, sin tener en cuenta que el acceso al empleo es la vía de integración e inserción en la sociedad.

A pesar de las leyes establecidas para la igualdad de oportunidades, el derecho al trabajo a las personas con discapacidad es frecuentemente vulnerado, sin tener presente que el trabajo corresponde a un derecho fundamental del ser humano y además un deber social sin limitaciones o discriminaciones de cualquier índole (Imacaña y Villacrés, 2022). La poca inclusión de este colectivo es notoria tanto en instituciones públicas como privadas, y esta situación en su mayoría se debe a



la falta de conocimiento en cuanto a los mecanismos inclusivos que se deben aplicar o cumplir con lo mínimo establecido en la Ley.

Según varios estudios sobre las personas con discapacidad se han centrado principalmente en las prácticas empresariales para adaptarse a las personas con discapacidad, y no en la comprensión de los factores que afectan la integración de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo (Zhu, 2019). Es fundamental comprender la percepción de los empleados con discapacidad frente a la inclusión, con la finalidad de identificar los factores que influyen en la autoeficacia laboral, la interacción y el clima de aprendizaje en equipo para alcanzar éxito en el trabajo (Bonaccio, 2020).

En Ecuador, a pesar de la aplicación de políticas para las personas con discapacidad en el campo laboral no se ha alcanzado ni el 25% de la población total de este grupo. Según los datos registrados por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS, 2020) son pocas las personas discapacitadas, que están laboralmente activas, desempeñándose dentro de las áreas productivas, administrativas o comerciales.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Provincial de Orellana actualmente están trabajando 24 personas con discapacidad, de las cuales 23 tienen discapacidad física y 1 discapacidad visual. Además, menciona que la institución cuenta con políticas y acciones de prevención de riesgos laborales, a su vez, también ha regulado los aspectos de espacios físico como la iluminación, el ruido, la contaminación, maquinarias, entre otros. Pero no se cuenta con información enfocada a la percepción de los empleados con discapacidad sobre los factores que intervienen en el proceso de inclusión laboral.

Esta investigación se justifica de forma social, porque al generar condiciones adecuadas en los puestos de trabajo para las personas con discapacidad influye fundamentalmente en el bienestar laboral y asimismo el cumplimiento normativo de la protección e inclusión laboral (Espinal, 2022). Asimismo, se justifica en lo económico, ya que el incumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidad (LOD, 2016) podría generar multas a la institución de acuerdo con el artículo 53 el mismo que señala “la autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente”(Sección V, Del Trabajo y Capacitación, LOD, 2016).



La finalidad de esta investigación es analizar la inclusión laboral en la administración pública del GAD provincial de Orellana para la mejora de las condiciones y oportunidades de las personas con discapacidad. Asimismo, se pretende diseñar estrategias para fomentar la inclusión laboral no solo por el cumplimiento de la normativa sino también para aportar a mejorar la calidad de vida de este grupo vulnerable.

METODOLOGÍA

La investigación fue no experimental, se aplicaron los métodos deductivo, inductivo y analítico, según Guerrero y Guerrero (2020) los métodos de investigación describen el camino en el que se llevará a cabo en el proceso de investigación, permitiendo explicar la problemática a través de la obtención de la información, garantizando la validez de los resultados. Los tipos de investigación definen la forma de cómo abordar un estudio, con base en aspectos tales como sus objetivos, datos, profundidad o alcance (Haro et al., 2024). De esta manera, para la presente investigación se consideró los siguientes tipos de investigación: Bibliográfica, Descriptiva y de Campo.

Las técnicas utilizadas fueron la encuesta aplicada a los empleados con discapacidad del GAD provincial de Orellana con el objetivo de obtener información sobre las percepciones y experiencias que ellos han tenido en relación con la inclusión laboral. A su vez, se aplicó la entrevista al director de Talento Humano del GAD provincial de Orellana, y a los jefes inmediatos de las personas con discapacidad, lo que contribuyó con información verídica permitiendo generar una perspectiva desde las funciones que desempeñan, referente a la inclusión laboral. Los instrumentos implementados para las técnicas de investigación fue el cuestionario, el cual permite la recolección de datos en la investigación garantizando la selección de datos válidos y confiables

El cuestionario es la herramienta más común de recolección de datos, por lo que es fundamental que su diseño abarque una correcta redacción de preguntas, así como el orden, la presentación, la administración y la recopilación de datos (Guerrero y Guerrero, 2020).

La investigación fue realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado provincial de Orellana que actualmente trabajan 24 personas con discapacidad, por lo tanto, la encuesta se aplicó a toda la población objeto de estudio. Considerando que la población de la investigación también se la define como el grupo de individuos que comparten características similares (Rojas, 2021).



RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Fase 1. Identificar la situación sociolaboral de las personas con discapacidad que trabajan en el GAD Provincial de Orellana

Para el cumplimiento de esta fase, se aplicó la entrevista al director de talento humano del GAD Provincial de Orellana y a los jefes inmediatos de las personas con discapacidad. A continuación, se detalla un análisis a partir de la información obtenida:

Referente a la información recopilada, se determina que los trámites que realiza la institución para contratar a personas con discapacidad se rigen de acuerdo con la Ley Orgánica de Servicio Público. Cabe resaltar que los procesos son iguales para todas las personas, sin embargo, se establecen las bases del concurso de forma clara y luego se publican en las respectivas páginas establecidas por el Ministerio de Trabajo como son “Encuentra Empleo” o “SIITH”; y que en el caso de las personas con discapacidad son parte de beneficios por su condición y por mandato legal.

Por otro lado, la motivación institucional para contratar personas con discapacidad es el deber cumplido como institución del Estado de generar oportunidad laboral a este grupo vulnerable y muchas veces excluido, de esta forma aportar a construir una sociedad más equitativa. A su vez, se resalta la actitud y desempeño de estos empleados que a pesar de su condición cumplen eficientemente sus actividades demuestran puntualidad, asistencia y consistencia en las tareas.

Fase 2. Determinar la percepción de las personas con discapacidad que trabajan en el GAD Provincial de Orellana sobre la inclusión laboral

El objetivo de esta fase fue determinar la percepción de las personas con discapacidad, en el estudio participaron los 24 servidores del GAD provincial de Orellana que tienen discapacidad para la aplicación de la encuesta y se analizó la inclusión laboral en función de las siguientes características sociolaborales: la información percibida sobre la convocatoria; la información percibida sobre la aplicación de pruebas psicométricas; la información percibida sobre la inducción al puesto de trabajo; y la percepción sobre la permanencia y promoción laboral.

2.1. INFORMACIÓN PERCIBIDA SOBRE LA CONVOCATORIA



La situación laboral de las personas con discapacidad pone de relieve la necesidad de explorar los factores que contribuyen a su baja inclusión en el mercado laboral, con el objetivo de aumentar la igualdad laboral. En consecuencia, fue fundamental investigar la perspectiva sobre la inclusión iniciando desde el proceso de convocatoria.

Como se observa en la Tabla 1, dentro del grupo de edades más joven de 21 a 40 años predominan las redes sociales, mientras que el 46% de los encuestados conoció la convocatoria por un amigo, investigaciones anteriores sugieren que las conexiones sociales, incluyendo conocidos, amigos y familiares, son valiosas en un proceso de búsqueda de empleo (Acquisti y Fong, 2020). Sin embargo, el crecimiento reciente de las redes sociales en línea ha permitido a los buscadores de empleo mantenerse conectados y encontrar oportunidades de trabajo, entrevistas y ofertas (Leidner et al., 2020).

Tabla 1. Información sobre la convocatoria.

Parámetros	Grupos de Edades					Total
	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	61 - 70	
Bolsa de empleo						
Redes sociales	3	4				7 (29%)
Por un amigo	2	2	3	3	1	11 (46%)
Página web						
Otras			3	1	2	6 (25%)

2.2. INFORMACIÓN PERCIBIDA SOBRE LA APLICACIÓN DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

Este grupo de preguntas estuvieron direccionadas para analizar la percepción de los encuestados sobre las pruebas psicométricas aplicadas durante el proceso de selección con el objetivo de generar información relevante para el diseño del plan de acción, ya que los hallazgos de esta investigación ayudarán a los profesionales de RR.HH. y a las organizaciones a emplear métodos de evaluación de forma eficaz cuando realizan un proceso de reclutamiento y selección a personas discapacitadas.

Al visualizar la Tabla 2, el 50% de los encuestados indicaron que se encuentran muy y totalmente satisfechos por la experiencia en las pruebas psicométricas, mientras que el otro 50% se inclinó por el poco satisfecho y neutral. Ramírez (2020) señala que los procesos de selección de personas con discapacidad en ocasiones pueden ser más prolongados ya que es importante analizar no solo al candidato del puesto



sino también a su discapacidad, y que frecuentemente se desarrollan pruebas estándares fáciles de adecuar.

Tabla 2. Información sobre las pruebas psicométricas.

Parámetros	Grupos de Edades					Total
	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	61 - 70	
Nada satisfecho						
Poco satisfecho			1	2		3 (12%)
Neutral	2	3	3		1	9 (38%)
Muy satisfecho	2	3	2			7 (29%)
Totalmente satisfecho	1			2	2	5 (21%)

2.3. Información percibida sobre la inducción al puesto de trabajo

Investigaciones anteriores han demostrado que las personas con discapacidad encuentran barreras en la fase de integración laboral, el objetivo de este grupo de preguntas fue examinar las experiencias de los empleados con discapacidad del GAD provincial de Orellana en relación con la inducción al puesto de trabajo, información que puede ayudar a prevenir estas barreras en la fase de integración.

El 62% de los encuestados señalaron que estuvieron muy satisfechos por el proceso de inducción que recibieron al momento de ser contratados, seguido del 17% quienes estuvieron totalmente satisfechos, sin embargo, un 17% de los empleados con discapacidad se mantuvo neutral al respecto, según se muestra en la Tabla 3.

Para Loba y Urrea (2023) la inducción influye en el bienestar mental en el trabajo, cuanto mejor un empleado pueda desempeñarse en las tareas, más importante serán las experiencias de éxito y confianza en su desarrollo.

Tabla 3. Información percibida sobre la inducción al puesto de trabajo.

Parámetros	Grupos de Edades					Total
	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	61 - 70	
Nada satisfecho						
Poco satisfecho		1				1 (4%)
Neutral	1		2		1	4 (17%)
Muy satisfecho	3	4	4	3	1	15 (62%)
Totalmente satisfecho	1	1		1	1	4 (17%)

2.4. Permanencia y promoción laboral

Las experiencias de los empleados con discapacidad siguen siendo escasamente discutidas, por eso era importante para la investigación identificar el nivel de



satisfacción sobre la permanencia y promoción laboral desde la percepción de los empleados con discapacidad.

Los resultados de la Tabla 4 muestran que el 50% de los empleados tienen más de 5 años, mientras que el 38% indicó que tenía de 1 a 5 años, y el 12% menos de 1 año. En relación con las posibilidades de desarrollo de carrera dentro de la institución el 58% manifestó que “no”, seguido del 42% que señaló “si”.. Por el contrario, en la investigación de Espinoza y Vera (2024) un porcentaje significativo afirmó que la institución si les brinda oportunidades para el desarrollo de carrera por medio de capacitaciones, lo que sugiere un nivel de inclusión importante.

Por otro lado, al consultarle a los encuestados si creen que una persona sin discapacidad tiene más oportunidades de formación/capacitación que alguien que tiene una determinada discapacidad el 50% afirmó que “no”, no obstante, el 29% se inclinó por el “si” y un 21% se mantuvo al margen o neutral al respecto. Ramírez (2020) enfatiza que la inclusión laboral de las personas con discapacidad representa uno de los mayores desafíos para las políticas sociales y laborales, lo que conlleva a desigualdad de oportunidades, desventajas sociales, pocas oportunidades laborales adaptadas a sus habilidades, intereses y aptitudes.

Sang y Remnant (2022) resaltan que la inclusión en el trabajo, más que la mera contratación, requiere enfrentar las barreras físicas, actitudinales, económicas y culturales que mantiene a las personas con discapacidad en una situación de desventaja, con el fin de construir caminos para el trabajador en un mercado laboral excluyente por definición.

Tabla 4. *Percepción sobre la permanencia y promoción laboral.*

Parámetros	Grupos de edades					Total
	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	61 - 70	
¿Cuántos años de antigüedad tiene en su puesto de trabajo?						
Menos de 1 año	1	1		1		3 (12%)
De 1 a 5 años	2	3	2	1	1	9 (38%)
Más de 5 años	2	2	4	2	2	12 (50%)
¿Tiene posibilidades de desarrollo de carrera?						
SI	3	3	2	1	1	10 (42%)
NO	2	3	4	3	2	14 (58%)
¿Cree que una persona sin discapacidad tiene más oportunidades de formación/capacitación que alguien que tiene una determinada discapacidad?						



SI	2	1		3	1	7 (29%)
NO	1	4	4	1	2	12 (50%)
No sé	2	1	2			5 (21%)

Fase 3. Diseñar un plan de acción para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el GAD provincial de Orellana

El plan de acción para la inclusión laboral de personas con discapacidad se realizó con la finalidad de garantizar igualdad de oportunidades y construir un entorno de trabajo diverso y accesible, integrando 6 fases:

- Evaluación del entorno físico.
- Evaluación de políticas y procedimientos.
- Desarrollo de políticas y procedimientos.
- Implementación de estrategias de contratación.
- Monitoreo y evaluación.
- Comunicación y promoción.

Tabla 5. Plan de acción.

FASES	ACTIVIDADES
1. Evaluación del entorno físico y digital	<p>Accesibilidad física</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Inspección de Instalaciones: Revisar las instalaciones físicas de la empresa (edificios, oficinas, áreas de trabajo, baños, entre otros) para identificar barreras arquitectónicas que puedan dificultar el acceso, como escaleras sin rampas, pasillos estrechos o falta de señalización adecuada. ● Adaptaciones Necesarias: Determinar qué adaptaciones son necesarias para que el entorno sea accesible para personas con diferentes tipos de discapacidad (por ejemplo, rampas para sillas de ruedas, ascensores, señalización en braille). <p>Accesibilidad digital</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Revisión de Sistemas Tecnológicos: Evaluar la accesibilidad de los sistemas y herramientas digitales utilizados en la empresa, como el software de gestión, sitios web y plataformas de comunicación. Asegurarse de que cumplan con los estándares de accesibilidad web y sean compatibles con tecnologías de asistencia. ● Adaptaciones Tecnológicas: Identificar y planificar adaptaciones tecnológicas que faciliten el uso de herramientas digitales por parte de personas con discapacidad (como lectores de pantalla, software de dictado, entre otros).
2. Evaluación de políticas y procedimientos	<p>Políticas de inclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Revisión de Políticas Internas: Analizar las políticas actuales del GAD provincial de Orellana relacionadas con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión de personas con discapacidad. Verificar si están alineadas con las mejores prácticas y normativas legales. ● Procedimientos de Adaptación: Revisar los procedimientos existentes para la solicitud y provisión de adaptaciones razonables y asegurarse de que sean claros y accesibles.



	<p>Prácticas de contratación y desarrollo profesional</p> <ul style="list-style-type: none">● Análisis del Proceso de Reclutamiento: Evaluar cómo se lleva a cabo el reclutamiento y la selección de personal, considerando que los resultados de la presente investigación un gran porcentaje se mantuvo neutral, en este sentido se debe verificar si el proceso es inclusivo y accesible para candidatos con discapacidad.● Revisión de Oportunidades de Desarrollo: Examinar las oportunidades de formación y desarrollo profesional disponibles para empleados con discapacidad y asegurar que estas oportunidades sean equitativas. <p>Establecimiento de objetivos</p> <ul style="list-style-type: none">● Definición de Metas: Establecer objetivos claros y medibles para aumentar la contratación y la retención de empleados con discapacidad.● Indicadores de Éxito: Definir cómo se medirá el progreso hacia estos objetivos, como tasas de contratación, retención, satisfacción laboral.
<p>3. Desarrollo de políticas y procedimientos</p>	<p>Políticas de inclusión</p> <ul style="list-style-type: none">● Redacción de Políticas: Crear o actualizar políticas de no discriminación e inclusión laboral que reflejen el compromiso con la diversidad.● Procedimientos de Adaptación: Establecer procedimientos para realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo, como adaptaciones físicas y tecnológicas. <p>Formación y sensibilización</p> <ul style="list-style-type: none">● Capacitación del Personal: Implementar programas de formación para todos los empleados sobre inclusión, diversidad y sensibilización hacia las personas con discapacidad.● Formación de Recursos Humanos: Capacitar al personal de RRHH en técnicas de reclutamiento inclusivo y en la gestión de necesidades específicas de los empleados con discapacidad.
<p>4. Implementación de estrategias de contratación</p>	<p>Revisión del proceso de contratación</p> <ul style="list-style-type: none">● Adaptación de Descripciones de Puestos: Asegurarse de que las descripciones de trabajo sean inclusivas y reflejan un enfoque en habilidades y competencias.● Accesibilidad de la Información: Garantizar que la información sobre oportunidades laborales esté disponible en formatos accesibles (por ejemplo, braille, lectura fácil). <p>Reclutamiento y selección</p> <ul style="list-style-type: none">● Colaboración con Organizaciones Especializadas: Trabajar con organizaciones que apoyan a personas con discapacidad para promover las vacantes y llegar a candidatos potenciales.● Evaluación de Candidatos: Implementar métodos de evaluación que sean accesibles y justos, considerando ajustes razonables durante el proceso de selección. <p>Inclusión y adaptación en el lugar de trabajo</p> <p>Adaptaciones laborales</p> <ul style="list-style-type: none">● Evaluación de Necesidades: Realizar evaluaciones individuales para identificar y proporcionar adaptaciones necesarias, como equipos especializados, modificaciones en el espacio de trabajo o ajustes en los horarios.● Apoyo Continuo: Proveer apoyo continuo y revisar periódicamente la efectividad de las adaptaciones realizadas. <p>Cultura de inclusión</p> <ul style="list-style-type: none">● Promoción de la Diversidad: Fomentar una cultura organizacional que celebre la diversidad y la inclusión, promoviendo el respeto y la comprensión entre todos los empleados.● Grupos de Apoyo: Crear grupos de recursos para empleados con discapacidad donde puedan compartir experiencias y recibir apoyo.



5. Monitoreo y evaluación	Seguimiento de progreso <ul style="list-style-type: none">● Revisión Regular: Realizar evaluaciones periódicas del plan de acción para asegurar que se estén alcanzando los objetivos establecidos.● Recopilación de Datos: Mantener estadísticas sobre la contratación, la retención y la satisfacción de los empleados con discapacidad para analizar tendencias y áreas de mejora. Ajustes y mejoras <ul style="list-style-type: none">● Feedback Continuo: Recoger feedback de empleados con discapacidad y otros interesados para identificar áreas de mejora y ajustar el plan según sea necesario.● Actualización de Políticas: Revisar y actualizar las políticas y procedimientos regularmente para reflejar los cambios en la legislación y las mejores prácticas.
6. Comunicación y promoción	Comunicación interna <ul style="list-style-type: none">● Transparencia: Comunicar claramente el compromiso de la empresa con la inclusión y los recursos disponibles para empleados con discapacidad.● Celebración de Éxitos: Reconocer y celebrar los logros y las contribuciones de los empleados con discapacidad para reforzar una cultura positiva. Comunicación externa <ul style="list-style-type: none">● Imagen de Marca: Promover la inclusión laboral a través de canales externos como el sitio web de la empresa, redes sociales y campañas de relaciones públicas.● Participación en Eventos: Participar en ferias de empleo y eventos comunitarios para demostrar el compromiso con la inclusión y atraer talento diverso.

CONCLUSIONES

Como resultado de las entrevistas desarrolladas, se logró identificar que las autoridades institucionales consideran que la situación sociolaboral de los empleados con discapacidad es adecuada. Asimismo, el aspecto que recalcaron fue su satisfacción con la actitud y buen ejemplo que demuestran a sus demás compañeros específicamente en las áreas de puntualidad, asistencia y consistencia en las tareas.

Los hallazgos sobre la permanencia y promoción laboral demostraron que aspectos como la percepción de los empleados referente al nivel de satisfacción de los procesos de inclusión laboral es considerable con un porcentaje de 58% como buena. No obstante, la institución debe mejorar ciertos ámbitos para lograr una eficiente inclusión laboral, como los procesos de permanencia y promoción, asimismo los procesos de reclutamientos y selección.

Los resultados de esta investigación establecieron que un plan de acción bien diseñado garantiza que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades para acceder a empleo y desarrollarse profesionalmente, alineándose con principios de justicia y equidad. De esta manera, la propuesta presentada abarca seis fases desde el diagnóstico situacional para identificar las barreras o dificultades hasta las estrategias de comunicación efectiva en la



institución con la finalidad de tener un impacto positivo en la cultura organizacional y moral de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bonaccio, S., Connelly, C., Gellatly, I., Jetha, A., y Martin Ginis, K. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35, 135-158. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). Inclusión laboral en América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/infografias/inclusion-laboral-america-latina-caribe#:~:text=Para%20la%20CEPAL%2C%20la%20inclusi%C3%B3n,y%20cobertura%20en%20protecci%C3%B3n%20social>.
- Chávez, G., y Moreno, D. (2024). Inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua [Tesis de grado, ESPAM MFL]. <https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/handle/42000/2408>
- Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). (2020). <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>
- Espinal, J. (2022). La inclusión laboral basada en las experiencias de las personas con discapacidad visual de Manabí. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*. ISSN: 2697-3626, 5(10), 144-155. <https://doi.org/10.56124/tj.v5i10.0059>
- Espinoza, S., y Vera, K. (2024). Análisis de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el año 2022 de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua [Tesis de Maestría, ESPAM MFL]. <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2527>
- Guerrero, G., y Guerrero, C. (2020). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria. https://books.google.com.ec/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n.html?id=sJstEAAAQBAJ&redir_esc=y



Haro, A., Chisag, E, Ruiz, J, y Caicedo, J. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (2), 956 - 966. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>

Ley Orgánica Discapacidades (LOD). (2016). Ley S/N Asamblea Nacional del Ecuador Suplemento del Registro Oficial No. 796 25 de septiembre 2012. Última Reforma Suplemento del Registro Oficial 481 06-05-2019

Imacaña, S., y Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista científica Sociedad y Tecnología*, 5(1), 171.

<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/241/527>. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2023). Inclusión de la discapacidad en las pequeñas y medianas empresas. Ginebra, 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_903024.pdf

Pita, P., y Sanclemente, S. (2023). Inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Junín [Tesis de Grado, ESPAM MFL]. <https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/handle/42000/2303>

Ramírez, A. (2020). Rediseño del proceso de reclutamiento y selección de personal, dirigido a personas con discapacidad para puestos operativos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social [Tesis Doctoral, Universidad del Valle de Guatemala]. <https://repositorio.uvg.edu.gt/handle/123456789/3785>

Rojas, V. (2021). Metodología de la Investigación: diseño, ejecución e informe. Ediciones de la U. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Disenoy-ejecucion_2011.pdf

Sang, K., Calvard, T., y Remnant, J. (2022). Discapacidad y carreras académicas: Uso del modelo relacional social para revelar el papel de las prácticas de



gestión de recursos humanos en la creación de discapacidad. Trabajo, Empleo y Sociedad, 36(4), 722-740.

Zhu, X., Law, K. S., Sun, C., & Yang, D. (2019). Thriving of employees with disabilities: The roles of job self-efficacy, inclusion, and team-learning climate. Human resource management, 58(1), 21-34. <https://doi.org/10.1002/hrm.21920>