



DOI: <https://doi.org/10.56124/tj.v5i10.0051>

## INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA INDUSTRIA CONSERVAS ISABEL, AÑO 2021

### LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE CANNING INDUSTRY ISABEL, YEAR 2021

Pérez-Aguayo María José <sup>1</sup>  
Moreira-Valencia Jazmín Estefanía <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador. Correo: majoypau23@gmail.com.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0233-7809>.

<sup>2</sup> Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador. Correo: jazmin.moreira@uleam.edu.ec.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2314-0247>.

#### RESUMEN:

Esta investigación tuvo como finalidad poder conocer la intervención del Trabajador Social en la protección de derechos de los colaboradores con discapacidad a partir de los procesos de inclusión laboral que deben de ser promovidos desde el Departamento de Talento Humano de la Industria Conservas Isabel, el tema desarrollado en este estudio se denominó como inclusión Laboral a Personas con Discapacidad en la Industria Conservas Isabel, Año 2021, la metodología que se implementó fue de enfoque cualitativo, se aplicó la técnica de la entrevista a tres Licenciadas en Trabajador Social de la Industria Conservas Isabel, a dos colaboradores con discapacidad como informantes claves que contribuyeron directamente a la obtención de datos relevantes para este estudio, debido a que la protección de derechos no solo debe estar centrada en las personas con discapacidad, sino también en las demás personas que tienen influencia directa a los mismos, para que a través de la sensibilización pueden incluirlos sin discriminaciones, conozcan las normativas legales y sepan cómo actuar si presencian vulneraciones que afecten en desarrollo integral que deben de gozar; las conclusiones estuvieron fundamentadas en los propósitos de esta investigación basados en la adaptabilidad física de la Industria Conserva Isabel como garantía del cumplimiento correcto de las actividades asignadas y la programación de charlas, talleres, capacitaciones de sensibilización como estrategias del Departamento de Talento Humano para promover la inclusión laboral.

**Palabras Clave:** Trabajo Social, Inclusión Laboral, Colaboradores, Discapacidad, Intervención Social.

#### ABSTRACT:

This research aimed to be able to know the intervention of the Social Worker in the protection of the rights of employees with disabilities from the processes of labor inclusion that must be promoted from the Department of Human Talent. The theme developed in this study was called Labor Inclusion for People with Disabilities in the Canning Industry Isabel, Year 2021. The methodology that was implemented was of qualitative approach, the technique of the interview was applied to three Social Workers of the Industries Conserve's Isabel, to two collaborators with disabilities as key informants who contributed directly to the obtaining of relevant data for this study, because the protection of rights should not only be focused on people with disabilities, but also on other people who have direct influence on them, so that through awareness they can include them without discrimination, know the legal regulations and know how to act if they witness violations that affect the integral development that they should enjoy. The conclusions were based on the purposes of this research based on the physical adaptability of the Isabel Conserve Industry as a guarantee of the correct fulfillment of the assigned activities and the programming of talks, workshops, awareness training as strategies of the Department of Human Talent to promote labor inclusion.

**Keywords:** Social Work, Labor Inclusion, Collaborators, Disability, Social Intervention.

**Recibido:** 31 de marzo de 2022; **Aceptado:** 08 de junio de 2022; **Publicado:** 09 de julio de 2022.





## **1. INTRODUCCIÓN**

La poca inclusión laboral a colaboradores con discapacidad es una problemática que a lo largo de los años se ha evidenciado en las Industrias, muchas veces por el desconocimiento de los trabajadores en relación a sus derechos, por la falta de accesibilidad de espacios públicos o incluso por las discriminaciones de otros compañeros, en la actualidad aún se presencian la existencia de barreras sociales, pero las empresas están en la responsabilidad de garantizar una inclusión laboral estable a las personas con discapacidad, es por eso que constantemente se analizan e implementan estrategias que contribuyan directamente a mejorar esta problemática desde el Departamento de Talento Humano de las organizaciones.

La investigación se realizó debido a que la inclusión laboral durante muchos años ha sido un verdadero reto para las Industrias, pero debido a las Normativas Legales se han conseguido significativos avances en la protección de derechos a los colaboradores con discapacidad y que de esta forma se garantice la estabilidad laboral en su lugar de trabajo sin discriminaciones ni rechazos; es

fundamental mencionar que la intervención del Trabajador Social en el área laboral cumple un rol imprescindible en la inclusión a los colaboradores con discapacidad, por tal motivo se plantearon los siguientes propósitos investigativos.

Analizar la importancia de la inclusión laboral en personas con discapacidad de la Industria Conservas Isabel de la Ciudad de Manta en el año 2021.

Determinar la intervención del Departamento de Talento Humano y Trabajo Social en la inclusión laboral de los colaboradores con discapacidad de la Industria Conservas Isabel.

Conocer las adecuaciones en los espacios físicos que presenta la Industria Conservas Isabel para la adaptabilidad de personas con discapacidad.

Identificar las acciones afirmativas implementadas por la Industria Conservas Isabel en la protección de derechos de los colaboradores que presentan algún tipo de discapacidad.

La inclusión laboral a los colaboradores con discapacidad no solo debe ser enfocado a la



implementación de estrategias relacionadas únicamente a ellos como sujetos vulnerables dentro de las Industrias, es fundamental la sensibilización a todo el personal en general para que a través de un conocimiento sólido sobre el buen trato e integración a las personas con discapacidad los derechos sean promovidos y cumplidos de manera integral, bilateral, pero sobre todo para que no se presencien desigualdades hacia ningún colaborador.

La metodología que se implementó tuvo un enfoque cualitativo para recopilar datos a través de la experiencia profesional de los informantes claves quienes por medio de la aplicación de la técnica de la entrevista estructurada contribuyeron asertivamente en este proceso, las tres Licenciadas en Trabajo Social del Departamento de Talento Humano de la Industria Conservas Isabel respondieron un cuestionario de diez preguntas y a dos colaboradores con discapacidad con un cuestionario de ocho preguntas, la sistematización y triangulación de los resultados fueron realizados mediante el método descriptivo conociendo a profundidad las particularidades del problema en estudio.

## **Revisión Literaria o Antecedentes**

Las personas con discapacidad históricamente han tenido que pasar por situaciones muy discriminatorias para ser incluidas en los contextos laborales, y sobre todo sus derechos sean cumplidos de manera integral y basados en la dignidad del ser humano, para la correcta contextualización de la problemática en estudio es fundamental definir a las personas con discapacidad, pertenecientes al grupo de atención prioritaria capaces de desenvolverse en todos los ámbitos donde deseen desarrollarse.

Una persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria. (Heras, 2018, pág. 9)

Las Normativas Legales han influido significativamente en el avance y logro de beneficios en relación a las personas con discapacidad en el área laboral, las empresas están en toda la obligación y responsabilidad de en primera instancia tener un espacio de contratación de colaboradores con



discapacidad, pero sobre todo de no vulnerar sus derechos en ningún aspecto.

Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo, hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del mismo. (Castellanos & Quintana, 2019, pág. 8)

Los colaboradores con discapacidad tienen los mismos derechos que sus demás compañeros, sin embargo, tienen una atención prioritaria para que en la adaptabilidad laboral se adecuen los espacios físicos y asignación de funciones en relación a los derechos que son beneficiarios.

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 física, o a través de adaptaciones desde aspectos social y laboral. (Peragón & Peinado, 2020, pág. 1)

La inclusión laboral a personas con discapacidad en el área laboral no solo se

centra en la garantía de derechos de estos sujetos sino también a la sensibilización de los colaboradores en general para que exista un ambiente laboral basado en el respeto y aceptación de todos sin discriminación, esto se logra a través de la ejecución de charlas, capacitaciones, talleres, entre otras estrategias.

El Trabajador Social desde sus funciones en el Departamento de Talento Humano se encarga de garantizar los derechos de las personas con discapacidad en los procesos de aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de y demás condiciones que evidencien la adaptabilidad física y laboral de este grupo vulnerable. (López & Colorado, 2017, pág. 125)

Es importante mencionar que la inclusión laboral a las personas con discapacidad debe garantizarse desde el proceso de aplicación al trabajo en la organización, dentro de la misma y si en algún momento decide aspirar a otra oportunidad laboral, garantizar todos los beneficios a los que accede una vez concretado el proceso de renuncia.



## **2. MATERIALES Y MÉTODOS**

La investigación fue de enfoque cualitativa la cual “por definición se orienta a la producción de datos descriptivos, como son las palabras y los discursos de las personas, quienes los expresan de forma hablada y escrita, además, de la conducta observable” (Cueto, 2020, pág. 1). A través de esta metodología se pudo conocer la percepción de los informantes claves.

La técnica que se empleó fue la entrevista donde a través de la interacción del entrevistador con los entrevistados se pudieron obtener datos fundamentales en el proceso de investigación y sobre todo relacionados directamente a los propósitos de este estudio.

La entrevista es una técnica de recogida de información que además de ser una de las estrategias utilizadas en procesos de investigación, tiene ya un valor en sí misma. Tanto si se elabora dentro de una investigación, como si se diseña al margen de un estudio sistematizado, tiene unas mismas características y sigue los pasos propios de esta estrategia de recogida de información. (Folgueiras, 2016, pág. 5)

Es fundamental resaltar que a través de la entrevista se logró profundizar la realidad social de los colaboradores con discapacidad en relación a la protección de sus derechos que garantiza la Industria Conservas Isabel, pero también el proceso metodológico implementado por el Departamento de Recursos Humanos para que estos no sean vulnerados bajo ningún motivo.

Para el análisis de los datos recopilados se utilizó el método descriptivo porque facilitó detallar de manera sistémica y organizada la percepción de los sujetos en estudios.

El método descriptivo está enfocado a describir la realidad de determinados sucesos, objetos, individuos, grupos o comunidades a los cuales se espera estudiar, la descripción de un hecho o situación concreta, va más allá de un simple detalle de características, consiste en una planificación de actividades encaminadas a examinar las particularidades del problema. (Escudero & Cortez, 2018, pág. 22)

La triangulación de la información se realizará a partir de los datos proporcionados por los informantes claves que serán tres Trabajadoras Sociales del Departamento de Talento Humano de la



Industria Conservas Isabel con un cuestionario de diez preguntas que serán aplicadas de manera presencial, también es importante mencionar que existen 57 colaboradores con discapacidad sin embargo por políticas internas de la Industria brindaron la apertura para entrevistar a dos trabajadores con discapacidad con un cuestionario de ocho preguntas relacionadas directamente al tema en estudio.

La Industria Conservas Isabel es encargada de la preparación y conservación de pescado, crustáceos y otros moluscos mediante el congelado, ultracongelado, secado, ahumado, salado, sumergido en salmuera y enlatado, etcétera; como empresa fomentan la importancia de valorar y cuidar a los colaboradores como el principal recurso humano, porque a partir del esfuerzo y dedicación empleada los objetivos planteados como organización se cumplen en su totalidad, y el interés porque exista una verdadera inclusión laboral a las personas con discapacidad y demás que conforman el grupo de atención prioritario para que generen cambios positivos a través de las habilidades y destrezas que poseen.

La información fue recopilada de manera presencial a través de una coordinación previo con los informantes claves, la entrevista fue de carácter formal aplicando las técnicas necesarias para el establecimiento de un diálogo fluido y de esta forma conocer a profundidad las funciones que cumplen las Trabajadoras Sociales como profesionales dentro del Departamento de Talento Humano en la protección de derechos de las personas con discapacidad, los colaboradores con discapacidad también forman parte del perfil de la muestra seleccionada, quienes son integrados en todos los procesos desarrollados en la organización sin ningún tipo de exclusión.

### **3. RESULTADOS**

En relación a la problemática en estudio relacionada a la Inclusión laboral a personas con discapacidad en la Industria Conservas Isabel se realizó un acercamiento con los informantes claves para poder realizar la aplicación del instrumento previamente elaborado, se contó con el consentimiento de los mismos a través de un acuerdo de confidencialidad firmado con los directivos de la Industria, es importante mencionar



que dentro del equipo multidisciplinario del Departamento de Recursos Humanos profesionales forman parte los Trabajadores Sociales, los cuales colaboraron directamente en proporcionar datos direccionados al cumplimiento de los propósitos de la investigación.

A través de la entrevista aplicada a tres Trabajadoras Sociales del Departamento de Talento Humano de la Industria Conservas Isabel se obtuvieron los siguientes resultados, se considera totalmente importante incluir laboralmente a las personas con discapacidad, porque independientemente de la discapacidad que presenten deben ser aceptados en su lugar de trabajo, tienen la capacidad de poder desenvolverse en las funciones que se les asignen.

En la Industria Conservas Isabel hay 57 son personas con discapacidad, los mismos que están ubicados en diferentes áreas de acuerdo a sus discapacidades, se encuentran en lo que es limpieza de pescado, área de almacén, empaque, línea de vidrio, mantenimiento, emparrillado y uno de ellos es vendedor, y ninguno de ellos ha tenido alguna complicación en sus actividades asignadas; La Industria Conservas Isabel

garantiza la inclusión de personas con discapacidad a través del cumplimiento de los reglamentos establecidos por organismos estatales, pero también tienen sus propias políticas de derechos enmarcadas para colaboradores con discapacidad y personal en general.

En la Industria Conservas Isabel existen 15 personas con discapacidad física como amputaciones de extremidades superiores en brazos y dedos, inferiores en piernas por lo que las acciones y procedimientos implementadas en la adecuación de espacios físicos para la adaptabilidad de las personas con discapacidad se basan especialmente con rampas que faciliten su movilización a las diferentes instalaciones que existen y puedan cumplir de manera óptima su trabajo, pero también cuando los casos ameritan se asignan funciones que no comprometan o expongan al trabajador por la discapacidad más avanzada que presenta y que solo trabajen en las plantas bajas; El Departamento de Talento Humano garantiza y promueve la protección de derechos de los colaboradores con discapacidad con diversas iniciativas, por ejemplo, ante la Pandemia por Covid-19 al ser personas vulnerables se aplicaron como mecanismo



de protección no exponerlos al trabajo y que estuvieran más seguros desde sus hogares, poco a poco analizaron su proceso de retorno al trabajo dependiendo de los casos y situaciones, también ejecutan proyectos de responsabilidad social para la protección de personas con discapacidad y todos los demás colaboradores.

La intervención que realiza el Departamento de Talento Humano y de Trabajo Social en la inclusión laboral de los colaboradores con discapacidad en la Industria la conservas Isabel se fundamenta en la orientación de todos los procesos correspondientes a su situación laboral o cualquier inquietud que presenten, porque no desmerecen en ningún momento el trabajo que realizan, y promueven el sentido de la empatía a los otros colaboradores para que los respeten e incluyan de manera integral, es importante mencionar que en las capacitaciones que brinda el Departamento de Talento Humano siempre contratan a un profesional que maneje la lengua de señas y de esta manera todos puedan recibir la misma información que se proporciona, ante estas estrategias los colaboradores mantienen una buena percepción hacia los profesionales del Departamento de Talento Humano porque

garantizan su inclusión laboral, y comunican constantemente que se sienten totalmente conformes con el trabajo que están realizando como profesionales para proteger sus derechos como personas con discapacidad.

“Cuando se realizan capacitaciones, talleres o charlas la empresa siempre contrata intérpretes de lengua de señas, de esta forma las personas con discapacidad son incluidos y adquieren los conocimientos que se socializan en este tipo de actividades, para quienes presentan discapacidad física por ejemplo se adecuan los espacios para que estén cómodos.

El Departamento Humano aplica estrategias para la sensibilización y buen trato a las personas con discapacidad a través de actividades como capacitaciones a todo el personal para la sensibilización del trato con respeto e inclusión a sus compañeros con discapacidad, no con la finalidad que los traten como personas incapaces; sino para que los apoyen cuando ellos los necesiten, que sus opiniones sean escuchadas y sean promotores de nuevas iniciativas que contribuyan a la obtención de metas propuestas en su área de trabajo, como otra iniciativa han creado un plan de formación



para todas las personas con discapacidad y de esta manera puedan fortalecer sus conocimientos para ser implementados en las diversas áreas donde cumplen con sus funciones, también un plan de inducción para los nuevos colaboradores con discapacidad que ingresan a la empresa, a través de este les socializan los derechos a los que son beneficiarios, las instalaciones donde deberán trabajar, las señaléticas y riesgos a los que pueden estar expuestos, pero también las medidas de prevención que deben de tomar, en caso de colaboradores con discapacidad auditiva siempre se contrata un intérprete que permita transmitir la información que por derecho debe de conocer el trabajador, además se está promoviendo una campaña de protección de derechos humanos y accidentes laborales a los colaboradores con discapacidad para que se sientan seguros de poder ejercer su trabajo sin limitaciones.

En las entrevistas aplicadas a dos colaboradores con discapacidad de la Industria Conservas Isabel se obtuvieron los siguientes resultados, en relación a la percepción que tienen sobre la inclusión laboral mencionaron que es la oportunidad brindada de poder trabajar en una empresa

sin tener que ser discriminados por la discapacidad que presentan tanto por la organización como por sus compañeros, sobre todo porque a través de esa fuente de ingreso puede sustentar a sus familias quienes dependen de ellos.

Los colaboradores manifestaron que hasta la actualidad no han tenido ningún tipo de inconvenientes con sus compañeros, que siempre los han incluido laboralmente y hecho sentir parte del equipo de trabajo y cuando necesitan algún tipo de ayuda no han dudado en brindársela.

Los beneficios que tienen los colaboradores con discapacidad dentro de la Industria son basados en primer lugar la protección de derechos, pero también coincidieron con lo expuesto por las profesionales del Departamento de Talento Humano en relación a la atención médica gratuita tanto para ellos como para sus familias, por lo antes mencionado consideran esencial la socialización constante de sus derechos debido a que si conocen como pueden actuar inmediatamente ante una vulneración, también porque si llegan a trabajar en otra empresa conocen los procesos a los que son beneficiarios y las



oportunidades que deben ser brindadas sin ningún tipo de discriminación.

En la actualidad cada uno de ellos conocen el procedimiento a seguir en caso de una vulneración de derechos en el área laboral asentando la respectiva denuncia y de esta forma se empieza un proceso de investigación y aplicación de las sanciones correspondientes, pero hasta el momento no han tenido que pasar por esa terrible situación dentro de la Industria.

La Industria Conservas Isabel para los colaboradores con discapacidad cuenta con espacios de adaptabilidad física como las rampas que son de gran utilidad para sus compañeros que presentan discapacidad física sobre todo para la movilización óptima en su lugar de trabajo. Finalmente, el Departamento de Talento Humano y Trabajo Social promueven la sensibilización y buen clima entre los colaboradores de la Industria Conservas Isabel a través de los programas y capacitaciones sobre la importancia de trabajar en equipo y aceptar a quienes los rodean sin discriminarlos, que puedan optar por incluirse laboralmente.

#### **4. DISCUSIÓN**

Los resultados obtenidos en esta investigación fueron considerados como fundamentales para el análisis e interpretación de los mismos a partir de la implementación de nuevos estudios para realizar un debate académico con las percepciones de otros autores relacionados a la problemática estudiada.

Las personas con discapacidad han tenido una lucha muy grande para que sus derechos sean reconocidos no solo legalmente sino en el contexto social donde se desarrollan de manera frecuente, es importante resaltar que a pesar de los esfuerzos realizados la discriminación aún sigue siendo un elemento difícil de erradicar, pero las estrategias aplicadas si han tenido un impacto positivo para al menos garantizar en mayor cantidad los derechos de los mismos.

Los Estados deben reconocer a través de las leyes nacionales el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo, debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado. (Pascucci & Romero, 2019, pág. 10)



En este estudio se demuestra en que las normativas legales deben cumplirse en todo momento para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, por lo tanto, es importante que desde el inicio el Departamento de Talento Humano haga la socialización de los derechos a los cuales son beneficiarios y también de que manera pueden actuar si presencian algún tipo de vulneración por parte de sus compañeros o jefes inmediatos.

Considerando estas situaciones de vida laboral, de salud ocupacional, el diseño ergonómico se centra en la consecución de ambientes físicos favorables para el desempeño de las competencias asignadas a las personas con discapacidad física y su compatibilidad con los objetos y con las demás personas de su entorno. (Escobar, 2021, pág. 102)

Según lo señalado por indicado por los escritores en su investigación permitió verificar la importancia del aprendizaje de la lengua de señas por parte de los profesionales para la interacción directa con los colaboradores con discapacidad no solo cuando se planifiquen actividades como capacitaciones o charlas, para conocer la

percepción de ellos en base a la satisfacción laboral dentro de la organización.

A través de iniciativas de sensibilización del Departamento de Talento Humano, se pueden generar pequeños cambios en los modelos mentales de las personas para que comprendan, entre otras cosas, que la discapacidad la puede adquirir cualquier individuo, y que no está relegada solo a un sector de la población, esto permitirá que las iniciativas sean sustentables en el largo plazo. (Organización Internacional del Trabajo, 2019, pág. 2)

Lo manifestado por la OIT garantiza que las iniciativas de sensibilización implementadas no solo tendrán un impacto positivo de manera inmediata, sino que se evidenciará en los procesos desarrollados a largo plazo, con resultados que promoverán un buen clima laboral sin discriminaciones independientemente de la discapacidad que puede padecer algún colaborador.

El seguimiento es esencial para verificar el nivel de satisfacción laboral de las personas con discapacidad en sus áreas de trabajo, para evidenciar que no están siendo vulnerados en ninguno de sus derechos, las estrategias que se implementan se basan en



visitas a plantas, encuestas de clima, entrevistas, observaciones participantes y no participantes. (Alcover & Rodríguez , 2018, pág. 4)

Para finalizar este debate académico los autores en su estudio destacan al seguimiento como una herramienta esencial para evaluar los resultados de las estrategias aplicadas para garantizar una inclusión a las personas con discapacidad en el área laboral, si el impacto es negativo se deben reestructurar las medidas, pero si es positivo se fortalecen para que den continuidad a un ambiente óptimo de trabajo, basado en la igualdad de oportunidades.

## **5. CONCLUSIONES**

La inclusión laboral a las personas con discapacidad en la Industria Conservas Isabel es considerada como un elemento fundamental e importante debido a que al ser parte del grupo de atención prioritaria del Ecuador los derechos humanos y laborales deben ser respetados y promovidos en base a lo establecido.

La intervención del Departamento de Talento Humano y Trabajo Social en la inclusión laboral de los colaboradores con discapacidad de la Industria Conservas Isabel

está fundamentada en el cumplimiento de los derechos desde el momento que empiezan el proceso de selección hasta cuando son contratados de manera formal, proporcionando todos los conocimientos que deben de tener para cumplir con las funciones asignadas previo al análisis de la situación de discapacidad.

La Industria Conservas Isabel cuenta con los espacios de adaptabilidad física como rampas, señalizaciones, adecuaciones de material de trabajo para las personas con discapacidad y de esta forma puedan desenvolverse de manera óptima en las instalaciones de la organización, previniendo accidentes laborales.

Las acciones afirmativas implementadas por la Industria Conservas Isabel en la protección de derechos de los colaboradores con discapacidad están basadas en capacitaciones, talleres y charlas de sensibilización al personal en general sobre la importancia del buen trato a las personas con discapacidad, derechos humanos, entre otros; los planes de responsabilidad social, contratación de intérpretes especialmente para colaboradores con discapacidad auditiva.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcover, C., & Rodríguez, F. (12 de Octubre de 2018). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 33(Núm. 2). pp (4-9) Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596217300269>
- Castellanos, A., & Quintana, P. (3 de Abriel de 2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Revista multidisciplinaria de investigación científica*, Vol 3(Núm 30). pp (8-11) Obtenido de [https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/06\\_003.pdf](https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/06_003.pdf)
- Cueto, E. (diciembre de 2020). La investigación cualitativa. *APPLI. SCI. DENT*, Vol. 1 (Num. 3). pp (1-2) Obtenido de <file:///C:/Users/CompuStore/Downloads/2574-9360-1-PB.pdf>
- Escobar, A. (18 de Agosto de 2021). Análisis ergonómico del puesto de trabajo de una persona con discapacidad física de miembros inferiores en la empresa pública de Ibarra Ecuador para proponer un rediseño correctivo. *Revista Internacional SEK*, Vol. 1(Núm. 1). pp (102-133) Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4288/1/Escobar%20Mafla%20Ana%20Cecilia.pdf>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Ecuador Machala : Editorial UTMACH. pp (22-106) Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodosCualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Folgueiras, P. (2016). Técnica de recogida de información: La entrevista. Colombia: Repositorio Investigativo. pp (5-106) Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53686/Documento\\_completo\\_-\\_%20Cortazzo%20CATEDRA%20.pdf-PDFA.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53686/Documento_completo_-_%20Cortazzo%20CATEDRA%20.pdf-PDFA.pdf?sequence=1)
- Store/Downloads/132-Texto%20del%20art%C3%ADculo-618-1-10-20180227.pdf
- Heras, V. (1 de Noviembre de 2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Revista Palermo*, Vol. 26(Núm. 12). pp (9-10) Obtenido de [https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR\\_18\\_05.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf)
- López, A., & Colorado, C. (4 de Enero de 2017). Inclusión laboral de personas con discapacidad Una perspectiva desde la gestión del talento humano.



Revista Colección Investigación, Vol. 15(Núm. 6). pp (125-138) Obtenido de [http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/7019/7/LopezAngelica\\_2017\\_InclusionLaboralDiscapacidad.pdf](http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/7019/7/LopezAngelica_2017_InclusionLaboralDiscapacidad.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (13 de Diciembre de 2019). Discapacidad en el lugar de trabajo. Prácticas de las empresas. Revista de Inclusión a

Discapacidades Mundiales, Vol.1 (Núm.1). pp (2-95) Obtenido de [https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working\\_paper\\_n3\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working_paper_n3_sp.pdf)