



DOI: <https://doi.org/10.56124/tj.v7i13ep.004>

**INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO  
LABORAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SANTA ANA**

***INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE WORKPLACE IN  
PUBLIC INSTITUTIONS OF SANTA ANA***

Jessica Alexandra Moreira Zambrano<sup>1</sup>  
<https://orcid.org/0000-0001-95263716>  
jessicamaz11@hotmail.com

Gerardo Vinicio Villacreses Álvarez<sup>2</sup>  
<https://orcid.org/0000-0002-0198-8423>  
Docente, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Facultad de ciencias  
Sociales, Derecho y Bienestar, carrera de Derecho, Manabí, Ecuador  
[gerardo.villacreses@uleam.edu.ec](mailto:gerardo.villacreses@uleam.edu.ec)



## **RESUMEN**

Las condiciones que limitan al ámbito laboral de personas con discapacidad en el Cantón Santa Ana es una de las principales razones para realizar la presente investigación, esto permite plantear el siguiente objetivo que es analizar la inclusión de personas con discapacidad y su incidencia en el ámbito laboral de las instituciones públicas del Cantón Santa Ana en el año 2020-2021. La inclusión laboral para personas con discapacidad (Pcd) en la actualidad ha ganado espacio a diferencia de años atrás donde sus derechos eran vulnerados y siendo excluidos en la participación laboral. Las instituciones públicas tienen la obligatoriedad de incluir en su lista de empleados a una persona con discapacidad, por cada 25 personas que laboren en la misma. A partir del concepto de inclusión, y teniendo en cuenta algunos enfoques sobre discapacidad, se analizan experiencias situadas en la falta de inclusión laboral. El estudio se realizó en el cantón Santa Ana de la provincia de Manabí, Ecuador. Para la obtención de información se aplicaron encuestas a personas con discapacidad que ocupen cargos en instituciones públicas y entrevistas semiestructuradas a los representantes de dichas instituciones. Analizar la falta de inclusión laboral en personas con discapacidad va a permitir detectar las causas de la falta de oportunidades y de esta manera respaldando en la constitución de República del Ecuador (2008), Ley Orgánica de Discapacidades y Código de Trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** Discapacidad, Inclusión laboral, sector público.

## **ABSTRACT**

*The conditions that limit the work environment of people with disabilities in the Santa Ana Canton is one of the main reasons for carrying out this research, this allows us to set the following objective, which is to analyze the inclusion of people with disabilities and their incidence in the work environment of the public institutions of the Santa Ana Canton in the year 2020-2021. Labor inclusion for people with disabilities (Pcd) has currently gained space, unlike years ago where their rights were violated and they were excluded from labor participation. Public institutions are required to include one person with a disability on their list of employees for every 25 people who work there. Based on the concept of inclusion, and taking into account some approaches to disability, experiences located in the lack of labor inclusion are analyzed. The study will be carried out in the canton of Santa Ana in the province of Manabí, Ecuador. To obtain information, surveys were applied to people with disabilities who hold positions in public institutions and semi-structured interviews with the representatives of said institutions. Analyzing the lack of labor inclusion in people with disabilities will allow detecting the causes of the lack of opportunities and thus supporting the Constitution of the Republic of Ecuador (2008), Organic Law on Disabilities, Labor Code.*

**KEYWORD:** Disability, labour inclusion, public sector.



## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, aproximadamente mil millones de personas tienen una discapacidad, es decir un 15% de la población total; alrededor del 80 por ciento de este número están en edad de trabajar, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018).

La Ley Orgánica de Discapacidades ecuatoriana dispone a las instituciones tanto públicas como privadas del país, contratar para el recurso laboral un mínimo de un 4% de su nómina de personas con discapacidad, la norma actual de discapacidades se han venido cumpliendo de manera esporádica y a medias, existiendo una limitación en su cumplimiento en cuanto se refiere a la falta de utilizar todos los mecanismos necesarios y correctos para su ubicación, tratamiento especial de acuerdo al caso, funciones designadas, espacios de trabajo adecuados, mecanismos de evaluación, etc.

Los factores que inciden en muchas ocasiones es el salario, la infraestructura de las instalaciones que no cuentan con accesibilidad adecuadas para este grupo prioritario.

La falta de oportunidades para personas con discapacidad permite analizar la problemática existente en las instituciones públicas del cantón Santa Ana como es la de inclusión laboral de PcD.

La inclusión laboral de personas con discapacidad ha sido abordada por varios estudios. Entre ellos se encuentra el de Pico & Torres (2017), quien mencionan que "las personas con discapacidad tienen una menor participación en el mercado laboral, inclusive con menos opciones aquellas con una discapacidad significativa" (p. 191) para las autoras, las oportunidades laborales para las PcD son muy difíciles, más aún si su tipo y porcentaje de discapacidad es demasiado alto ya que su desempeño involucra un poco más de paciencia para sus compañeros y empleador.

La variable independiente identificada es la Inclusión de personas con discapacidad, y la dependiente el ámbito laboral. De esta manera el problema detectado es la inadecuada inclusión de personas con discapacidad en el ámbito



laboral, de acuerdo a esta problemática nos planteamos la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo la inclusión de personas con discapacidad influye en el ámbito laboral de las instituciones públicas de Santa Ana en el año 2020-2021?

## **REVISIÓN LITERARIA**

La inclusión de personas con discapacidad (PcD) es un tema que ha ganado espacio con el pasar de los años, debido a que las PcD tenían una menor participación en el ámbito laboral, sin embargo, Ecuador desde el año 2008 les dio mayor importancia a las personas con discapacidad y su inserción y participación en todos los ámbitos, debido a la publicación de la nueva Constitución de la República del Ecuador, que considera a las Personas con Discapacidad como un grupo de atención prioritaria y especializada.

Sin embargo, la limitada inserción en el ámbito laboral se debe a dos factores importantes, uno es el bajo nivel educativo de las PcD, en donde inciden varios factores como los prejuicios sociales de que las personas con discapacidad no podían estudiar, ni valerse por sí solos, la falta de conocimiento por parte de los padres en temas de inclusión, y por otro lado, se encuentra el sector empresarial, que tiene resistencia hacia la contratación de personas con discapacidad por el prolongado proceso de integración laboral considerando la adaptación del empleado, empleador y equipo de trabajo, que además influye en la falta de aplicación de medidas de acción afirmativa para procesos de selección de personal (adaptación de test y material de selección, evaluación de conocimientos, competencias, habilidades y destrezas), de acuerdo a las necesidades de la PcD y de alguna forma se presentan irregularidades ante el cumplimiento de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo.



En el Ecuador se ha establecido un marco legal para el empleador público o privado que favorece la inserción de las PcD. El Código de Trabajo en su Art. 42, numeral 33 determina que:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. (p. 20)

La inserción de personas con discapacidad en el ámbito laboral según lo menciona González & Pérez (2017)

Dentro del proceso de integración laboral, se ejecutan actividades transitorias que están enfocadas en tendencias conductuales y modernas para la contratación de postulantes a un puesto de trabajo, cumpliendo con políticas públicas y en función a las condiciones sociales, educativas, empresariales y de interés para el empleador. (p. 2).

Sin embargo, no todas las PcD tienen la oportunidad de postular para laborar dentro de una institución ya que no llegaron a culminar sus estudios de tercer nivel lo cual no les permite acceder a puestos laborales acorde a sus conocimientos profesionales, y por ende un salario mayor. El hecho de no contar con un estudio universitario o bachiller influye a las empresas a no contratar personal que no se encuentre capacitado para desarrollarse en áreas específicas.



Cuando nos referimos a la estabilidad laboral, nos encontramos ante un principio fundamental del derecho laboral, el cual garantiza la estabilidad de las personas con discapacidad y por ende ampara frente a situaciones de despido injustificado.

De acuerdo a la Ley Orgánica de Discapacidad (2012), en su sección quinta del trabajo y capacitación, Art. 51, se establece que las personas con una condición incapacitante, sea física o intelectual, cuentan con estabilidad laboral especial, esto significa que el despido injustificado se indemniza con un valor equivalente a 18 meses de la remuneración más alta, sumado a la indemnización legal que le corresponda. Este beneficio aplica tanto si el despido es a una persona con discapacidad, así como a su cuidador o cuidadora.

En el mismo artículo 51 se establece que aquellas personas que durante su trabajo adquieran cualquier tipo de discapacidad, indistintamente de si es por accidente o alguna enfermedad, cuentan con el derecho a rehabilitarse, readaptarse, capacitarse, reubicarse o reinsertarse. Otro aspecto que aborda este artículo en referencia a la estabilidad laboral es que en la supresión de puestos no debe considerarse ni a personas con discapacidad ni a sus cuidadores o miembros de la familia, siempre y cuando tengan la debida documentación que provee la autoridad sanitaria nacional.

La importancia de la estabilidad laboral radica en prevalecer y resguardar la dignidad humana de todas las personas sin importar su condición. En el estudio de Marín (2015) acerca de la estabilidad laboral, sus aspectos y procedimientos, se reconoce a la estabilidad como parte de la relación de trabajo, tanto como los servicios prestados, la remuneración, la relación de dependencia o subordinación de acuerdo al cargo, sin diferencias entre el sector público o privado.

El término capacidad funcional describe la capacidad de un individuo para realizar su trabajo con respecto a las demandas laborales específicas.



La condición de una persona con discapacidad incluye el deterioro físico, sensitivo y procesos motores que pueden limitar la capacidad funcional durante el proceso de envejecimiento de la persona.

León Luis & Díaz (2011) define la capacidad funcional como la capacidad que tiene una persona para responder a las exigencias o demandas laborales de su puesto. De acuerdo a lo mencionado anteriormente por los autores, el tipo y grado de severidad de una persona con discapacidad influye mucho en el desarrollo de sus actividades laborales, ya que su proceso de desarrollo será un poco más forzado dependiendo si se desenvuelve en un ambiente adecuado de igual manera si su espacio cumple con la accesibilidad acorde a sus necesidades.

Es importante mencionar que el apoyo que le brinden sus compañeros de trabajo es fundamental, ya que al sentirse incluido y aceptado por todo el personal de su institución fomentará la confianza y aceptación de sí mismo lo que mejorará la capacidad de desarrollarse en su área laboral.

En la actualidad las edificaciones modernas cuentan con una infraestructura inclusiva sin embargo aún existen instituciones públicas que no cuentan con una infraestructura adecuada para personas con discapacidad, es por ello que La Ley Orgánica de Discapacidades (2012), en su transitoria cuarta, expresa:

Para el cumplimiento de lo dispuesto en lo relacionado a las normas de accesibilidad establecidas en esta Ley, las instituciones públicas y privadas, en el plazo de un (1) año, deberán adecuar sus edificaciones, caso contrario serán sancionadas de conformidad con esta Ley. (p. 26).

Esta ley considera como infracción grave impedir la accesibilidad o dificultar la movilidad de las personas con alguna discapacidad en las entidades del sector público y privado, e impone multas de diez a quince salarios básicos



unificadas del trabajador, o la cesación de actividades hasta por treinta días, a criterio de la autoridad competente.

La Norma Técnica Ecuatoriana (2015) define a la accesibilidad universal como:

La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad, y de la forma más autónoma y natural posible. (p.3).

Garantizando de esta manera la inclusión y accesibilidad para toda la población con discapacidad en las infraestructuras de las instituciones tanto públicas como privadas debido a la dificultad de transitar por algún edificio, ya sea por la inseguridad o complejidad de sus instalaciones.

Ramírez, (2012) define la salud ocupacional como la "Necesidad de protección social al trabajador prevista en la Constitución y en las leyes".

La salud ocupacional de los trabajadores tanto públicos como privados es una garantía que el estado como el empleador debe cumplir para así poder garantizar el buen desempeño de su capital humano.

La inclusión laboral influye mucho en el nivel educativo de las personas con discapacidad, debido a los conocimientos requeridos para desempeñarse en un puesto específico. Sin embargo, Espinoza Mina & Gallegos Barzola (2018) mencionan que el nivel educativo afecta a las aspiraciones de oportunidades laborales, esto se debe a que mediante la educación el individuo va adquiriendo los conocimientos, habilidades y práctica necesarias para poder desempeñarse de manera adecuada en un área laboral, además hace posible la estabilidad en su puesto, así como el crecimiento laboral.





El contar con un puesto laboral involucra muchos factores, como el nivel educativo, destrezas en las actividades a desarrollar, López (2022) en su estudio sobre el nivel de puesto de trabajo y el grado personal menciona que:

El nivel de puesto es uno de los elementos de la técnica jurídica vigente de clasificación de puestos de trabajo de régimen funcional, en el que confluyen todos los demás, basada en una escala progresiva y jerárquica desde el nivel 1 al 30 y que tiene finalidades y/o efectos organizativos, de promoción profesional, retributivos y sancionadores. (p.175).

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Para la realización de la misma se utilizó el enfoque mixto, el cual nos permitirá analizar datos cuantitativos y cualitativos.

El diseño de la investigación es no experimental, ya que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables, solo se observa y analiza el fenómeno en su ambiente natural. Para la recolección y análisis de la información, se utilizaron los siguientes instrumentos: encuesta y entrevista las cuales van dirigidas a los representantes de las instituciones públicas del Cantón y las personas con discapacidad que se encuentran laborando en dichas instituciones.

El carácter cualitativo de la investigación está constituido por la técnica de entrevista individual. La población establecida para las entrevistas era de 16 instituciones públicas quedando definida la muestra en 6 instituciones, que accedieron a brindar información mediante un representante.

En cuanto al carácter cuantitativo, se formuló un banco de preguntas que fue utilizado para la aplicación de las encuestas. El total de personas con discapacidad que se encuentran laborando en las 6 instituciones públicas es de 11 personas, las mismas que accedieron a formar parte de esta investigación luego de obtener su consentimiento informado.



Para el análisis de resultados se utilizó el programa de análisis de datos SPSS, de donde se obtuvieron los porcentajes y tabla expuestos en el siguiente capítulo.

## RESULTADOS

Mediante la encuesta se estableció que la media de edad de las PcD empleadas en instituciones públicas es de 36 años. Además, se distribuye en 72% hombres y 28% mujeres. El 81% de PcD tienen discapacidad física y el 19% tiene discapacidad auditiva, no se encontraron otros tipos de discapacidad. También se determinó que 9 PcD tienen instrucción secundaria mientras que los 2 casos restantes tienen instrucción técnica formal.

**Tabla 1.** Tipo y porcentaje de discapacidad.

Tipo de discapacidad	Porcentaje de discapacidad;		Total
	40% - 45%	46% - 50%	
Física	7	2	9
	77,8%	22,2%	100%
Auditiva	1	1	2
	50,%	50,%	100%
Total	8	3	11
	72,7%	27,3%	100%

En cuanto a la estabilidad laboral, el 45% de las PcD se encuentran en su puesto entre 1 a 3 años, mientras que el 27% tiene menos de un año y el porcentaje restante tiene más de 3 años. El total de encuestados afirma haber recibido capacitaciones continuas, así como recursos necesarios para que puedan desempeñarse en su puesto.

Acerca de la infraestructura, el total de PcD afirma que no se cuenta con las adecuaciones necesarias para desplazarse con libertad y comodidad en sus puestos de trabajo.



Acerca del nivel educativo, todos los PcD consideran que deben seguir preparándose, además consideran que las responsabilidades propias de su cargo están relacionadas a su preparación y aspiran a poder tener una formación superior, independientemente de su edad.

**Tabla 2.** Nivel de instrucción y relación con el puesto

Nivel de instrucción	Relacionado a la profesión;	Promoción de acuerdo al desempeño			
	Si	Si			
Bachiller	100%	100%	Técnico	100%	100%
Total		100%			100%

Este último dato se puede encontrar relacionado con el hecho que el 54,5% de los servidores públicos consideran que han sido marginados de cargos laborales, lo que llevaría al deseo de prepararse y así aspirar a mejores remuneraciones.

**Tabla 3.** Marginación laboral según el sexo.

Sexo	Marginación laboral		Total
	Sí	No	
Hombre	3	5	8
	37,5%	62,5%	100,0%
Mujer	3	0	3
	100,0%	0,0%	100,0%
Total	6	5	11
	54,5%	45,5%	100,0%

Mientras que por medio de la entrevista aplicada a funcionarios de seis instituciones sirvió para conocer la realidad de la situación de las personas con discapacidad desde la perspectiva de los superiores. Por ejemplo, solo dos



funcionarios conocían el porcentaje de discapacidad de sus colaboradores. El total de entrevistados manifestó con precisión el número de compañeros que tienen discapacidad, así como el tipo de discapacidad que tienen.

En los aspectos estructurales, la información recogida por medio de la entrevista coincide con los datos de las encuestas. Los lugares de trabajo no cuentan con todos los requerimientos técnicos. Suelen existir rampas de acceso a la entrada de edificios más no cuentan con baños adecuados ni ascensores que faciliten el traslado de las personas con discapacidad.

En cuanto a la inclusión de personas con discapacidad, lo expresado durante las entrevistas gira en torno a la normativa de contratar a gente con condiciones incapacitantes y los porcentajes exigidos, así como la importancia de cumplir con ello.

Para finalizar, la relación entre compañeros suele ser descrita como cordial durante las jornadas laborales. Los entrevistados coinciden que no se han presentado inconvenientes relacionados a casos de inequidad o rechazo hacia las personas con discapacidad.

## **DISCUSIÓN**

De acuerdo a Marín Boscan (2015), la estabilidad laboral es un elemento de relevancia en cualquier relación de trabajo debido a que considera las circunstancias en que el empleado permanece en su trabajo. De acuerdo a los resultados obtenidos, existe estabilidad laboral, pero se encuentra condicionada debido a que las instituciones públicas suelen rotar colaboradores, lo cual se confirma con el hecho de que apenas el 27.3% de las PcD tienen entre 3 a 5 años en su puesto. Esta rotación contradice las disposiciones contenidas en el art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidad, donde se le otorga estabilidad especial a todo empleado con discapacidades o que tenga a su cargo a una PcD.



La capacidad funcional se considera como parte del análisis del puesto. Esta dimensión se define como la manera en que un empleado responde a las tareas o exigencias de su trabajo (León y Díaz, 2011). De acuerdo a Bautista et al. (2021), el desempeño funcional en la actividad laboral no solo es responder correctamente a las exigencias sino la medida en que lo realizado ayuda a que la organización cumpla con sus metas, además el empleado se desempeña adecuadamente en su puesto cuando sus capacidades y habilidades son las apropiadas. La información recogida mediante encuesta indica las tareas designadas a todas las PcD no se encuentran en conflicto con sus capacidades, además reciben todos los implementos, recursos y capacitaciones para cumplir con sus responsabilidades de acuerdo al puesto.

La infraestructura, es decir, las condiciones, herramientas, instalaciones, dispositivos, entre otros, no responden a los criterios de accesibilidad propuestos por la Norma Técnica Ecuatoriana (2015). El total de PcD coinciden que existen rampas de ingreso más no baños adecuados para personas con movilidad limitada, tampoco existen letreros en Braille, esto queda en responsabilidad de los puestos de información.

No se cuenta con ascensores para PcD, aunque esto se explicó durante las entrevistas que por las dimensiones de los edificios y los recursos a disposición no se ha podido adecuar de la manera esperada. El personal directivo reconoce las limitaciones, que constituyen dificultades no solo para los servidores públicos con discapacidad, sino que además llega a afectar a los usuarios.

De acuerdo a Escobar (2021), los ambientes físicos son elementos que facilitan el desempeño de las PcD, por ello es importante realizar los correctivos pertinentes en las áreas de trabajo, especialmente en casos que no requieren de un gasto significativo como son los letreros en Braille.



Acerca a los aspectos de infraestructura y salud ocupacional existen disposiciones por parte de la Organización Internacional del Trabajo (2020) así como las acciones dispuestas por parte del Ministerio del Trabajo de Ecuador (2021) en torno a la accesibilidad, controles y gestión de riesgos en materia a la pandemia de COVID-19, las cuales son cumplidas en las áreas de trabajo de las PcD. Según Pérez y Moreira (2021), el impacto de las medidas dispuestas por la OIT es positivo para las PcD. Es importante mantener los controles de bioseguridad en las instituciones.

La formación educativa está dirigida al desarrollo de habilidades y adquisición de conocimientos, siendo un proceso que da como resultado a una persona capaz, haciendo posible que su perfil se vuelva idóneo para determinados puestos de trabajo (Espinoza y Barzola, 2018).

Los entrevistados indican que la educación influye en las opciones para acceder a puestos laborales, además el 54% manifiesta que tienen el deseo de continuar preparándose para tener mejores oportunidades laborales. Esto concuerda con la escala jerárquica dispuesta en el Ministerio del Trabajo (López, 2022), donde los ingresos en el sector público son establecidos de acuerdo al nivel jerárquico.

Un punto fuerte que juega a favor de las PcD es que cuentan con todos los beneficios de ley, así como protección social. Ellos se encuentran bajo contrato en relación de dependencia laboral, con seguro social y atención médica.

Además, tanto directivos como empleados concuerdan en que reciben constantes capacitaciones, además del proceso de inducción al puesto.



## CONCLUSIONES

La estabilidad laboral de las personas con discapacidad no depende de factores de desempeño. A pesar de contar con la base legal que protege sus puestos de empleo las personas con discapacidad también están sujetas a rotación laboral.

Se requieren mejoras en infraestructura y acceso a instalaciones para que los edificios de las instituciones públicas sean adecuados tanto para los trabajadores con condiciones de discapacidad, así como para visitantes.

El nivel educativo incide en el puesto laboral, las ofertas laborales que existen en el sector público para las PcD se encuentran limitadas a los puestos más elementales de servidor público. Existe el deseo de preparación, así como de educación formal por parte de los trabajadores.

La inclusión laboral para las personas con discapacidad responde principalmente a las disposiciones constitucionales, más no llega a ser producto de una verdadera disposición a incluir a los PcD.

### Recomendaciones

Las principales limitaciones radican en la apertura de las instituciones públicas a acceder a brindar información concerniente a la problemática abordada como es la situación actual de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Más de la mitad de la población declinó acceder a entrevistas. El tiempo a disposición que otorgaron los servidores públicos entrevistados fue corto, por lo que la entrevista debió realizarse rápidamente sin poder profundizar en las principales complicaciones que existen en las instituciones para aumentar el número de PcD que trabajen o para realizar las adecuaciones necesarias en las instalaciones.

Se recomienda sensibilizar a los departamentos de recursos humanos acerca de la situación laboral de las personas con discapacidad, así como también abrir la



posibilidad de mejores puestos en la escala de servidores públicos, lo que representa confiar en las aptitudes de las personas.

Se recomienda tener un paradigma de inclusión, donde las PcD tienen oportunidades reales de crecer en el área laboral, independientemente a las normativas dispuestas por el Estado.

Replicar esta investigación en el sector privado puede servir para comprender la complejidad que atraviesan las personas con discapacidad para conseguir puestos de trabajo en el mercado laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bautista, R., Cienfuegos, R., Aguilar, E. (2021). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Valor Agregado*, 7(1), 109-121.

Código de Trabajo <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Constitución de la República del Ecuador (2008). [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

Díaz, E., Echeverri, L., & Ramírez, G. (2010). *Diagnóstico del Riesgo Psicosocial, en Trabajadores del Área de Salud*. . Medellín: Universidad CES.

Escobar, A. (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*, 1(1), 102-133.

Espinoza Mina , M. A., & Gallegos Barzola , D. D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador . *Revista Espacios*, 3.

García, J. (2012). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Atelier, 3ra Ed.

García, P. M., González, B. R., Aldrete, R. M., Acosta, F. M., León, C. S., & Pando, M. M. (2014). *Calidad de vida en el trabajo y estrés en personal administrativo de una Universidad Pública del Ecuador*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

González, J., & Pérez, R. (2017). *Formación y Orientación Laboral (Cuarta)*. Paraninfo.

León Luis, B., & Díaz, S. (2011). Revisión bibliográfica de la capacidad funcional en trabajadores mayores de 65 años. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63-76.





Ley Orgánica de Discapacidades. (2012)

[https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)

López González, A. (2022). El nivel de puesto de trabajo y el grado personal con referencia a la función pública local de Canarias. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 174-201.

Marín Boscan, F. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. *Revista Cuestiones Jurídicas*, 11-27.

Montalvo, M. É. (2016). *Riesgos Psicosociales (ISTAS- 21) e inteligencia emocional en profesores a tiempo completo de una Universidad De La Ciudad De Quito*. Quito: Universidad Internacional SEK.

Moreno, J. B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Madrid : Medicina y Seguridad del Trabajo.

Moreno, J. B., & Díaz, G. L. (2018). *Guía La Prevención de los Riesgos Psicosociales en el sector de las Empresas Multiservicios*. (<http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Empresas%20Multiservicio.pdf>, Ed.) España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

Norma Técnica Ecuatoriana. (2015). *Accesibilidad Universal Y Diseño Para Todos. Parte I:*. Quito: Servicio Ecuatoriano De Normalización.

Organización Mundial del trabajo. (2018).

Osorio Escobar, M. (2011). *El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan*. *Revista CES Salud Pública*, 74-79.

Paspuel, B. L. (2014). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A*. Quito: Universidad Central Del Ecuador.

Patarroyo, S. J. (2012). *Clima +organizacional: elemento clave pra el proceso de calidad en las institucionones prestadoras de salud*. Bogota, Colombia: Universidad Nacional De Colombia .

Pauchet, V. (2010). *Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo*. CVT-GOHISALO. Cienc Trab. Abr-Jun, 12.

Pérez, M., Moreira, J. (2021). Inclusión laboral en personas con discapacidad en la industria Conservas Isabel, año 2021. *Rev. Tejedora*, 5(1), 15-28.

Pérez, J., & Nogareda, C. (2013). *Factores psicosociales*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.



Pozo, E. C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar .

Ramírez, A. (2012). Servicios de salud ocupacional. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú, *Revista Anales de la Facultad de Medicina*, 63-69. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37923266012>

Salazar, M. F. (2013). *El estrés laboral en la relación de dependencia*. Quito: Universidad San Francisco De Quito.

Socorro, F. (2006). *Estabilidad laboral: otro paradigma que cambia*. México: Compañía Editorial Continental. (pag13).

Uribe, J. (2015). *Psicología del trabaj*. México D.F.: Manual Moderno.

Verano Quitian, R. A., & Garavito Ariza, C. (2015). Los factores psicosociales y su relación con las enfermedades mentales. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 8(24), 30-37. Recuperado el 18 de Octubre de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es>